

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BUMI KATULISTIWA  
MANDIRI KABUPATEN OGAN KOMERING ILIR**

**SKRIPSI**



**Nama : Riadi**

**Nim : 212017028**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2021**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BUMI KATULISTIWA  
MANDIRI KABUPATEN OGAN KOMERING ILIR**

**Diajukan untuk Memperoleh Gelar Sarjana  
Program Strata Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Palembang**



**Nama : Riadi**

**Nim : 212017028**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2021**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Riadi  
NIM : 212018274  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)  
Judul Metodologi Penelitian : Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Katulistiwa Mandiri Kabupaten Ogan Komering Ilir

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, 17 Februari 2022

  
Riadi

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Palembang

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap  
Kinerja Karyawan PT. Bumi Katulistiwa Mandiri  
Kabupaten Ogan Komering Ilir

Nama : Riadi  
NIM : 212017028  
Fakultas : Ekonomi  
Prodi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Diterima dan Disahkan  
Pada Tanggal, 12 April 2022

Pembimbing I,

  
**Hj. Zuhriyah, S.E., M.Si**  
NIDN. 0018105606

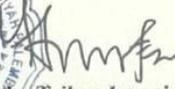
Pembimbing II

  
**Ahmad Adi Arifai, S.E., M.M**  
NIDN. 0215117901

Mengetahui,  
Dekan u.b.

Ketua Program Studi Manajemen



  
**Dr. Zahra Trihandayani, S.E., M.Si**  
NIDN: 0229057501

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### MOTTO :

*“Jangan Kamu Merasa Lemah dan Jangan Bersedih, Sebab Kamu Paling  
Tinggi Derajatnya Jika Kamu Beriman”.*

*(QS : Ali Imran : 139)*

### PERSEMBAHAN :

*Segala Puji Bagi Allah Wahai Tuhan Semesta Alam  
Nabi Muhammad Rasulullah Shallallahu Alaihi Wassalam Yang Terkasih*

### KUPERSEMBAHKAN KARYA INI KEPADA :

*Orang Tuaku Tercinta*

*Keluargaku Tersayang*

*Dosen-Dosenku Yang Luar Biasa*

*Sahabat-Sahabatku Yang Penuh Kekompakkan*

## PRAKATA



*Assalamu 'alaikum wr.wb*

Alhamdulillah Rabbil'Alamin puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang selalu melindungi, mencurahkan rahmat, dan hidayah-nya sehingga penyusunan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumi Katulistiwa Mandiri Kabupaten Ogan Komering Ilir”** dapat terselesaikan dengan tepat waktu.

Penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan karena bantuan dari banyak pihak. Oleh karena itu penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada kedua orang tuaku tercinta Ayahanda dan Ibunda. Kupersembahkan karya kecil ini, untuk cahaya hidupku yang senantiasa mendoakan setiap waktu, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Selain itu dengan segala kerendahan hati dan rasa hormat, penulis juga menyampakan rasa terimakasih sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak Dr. Abid Djazuli S.E.,M.M selaku rektor universitas muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Yudha Mahrom Darma Saputra, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani S.E.,M.Si dan Bapak Mister Candra, S.Pd., M.Si selaku Ketua dan Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Hj. Zuhriyah, S.E., M.Si dan Bapak Ahmad Adi Arifai, S.E, M.M selaku pembimbing I dan II.
5. Seluruh Dosen dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
6. Kepada para responden yang telah bersedia menyediakan waktunya untuk ikut membantu dalam penyusunan skripsi ini.
7. Sahabat-sahabatku yang tidak bisa disebutkan namanya satu-persatu.
8. Seseorang yang Terkasih.

Semoga semua amal baik mereka dicatat sebagai amalan yang baik oleh Allah SWT. Penulis berharap semoga dari laporan penelitian ini memberikan manfaat bagi pembaca. Amin.

*Wassalamualaikum Wr. Wb.*

Palembang, 17 Februari 2022

Riadi

## DAFTAR ISI

Halaman Sampul Luar.....	i
Halaman Judul.....	ii
Halaman Pernyataan Plagiat .....	iii
Halaman Pengesahan .....	iv
Halaman Motto dan Persembahan .....	v
Halaman Prakata .....	vi
Daftar Isi .....	viii
Daftar Tabel .....	x
Daftar Lampiran .....	xi
Abstrak Indonesia.....	xii
Abstrak Inggris.....	xiii

### **BAB I PENDAHULUAN**

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	6
C. Tujuan Penelitian .....	6
D. Manfaat Penelitian .....	7

### **BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN**

#### **HIPOTESIS**

A. Landasan Teori.....	8
B. Penelitian Sebelumnya.....	20
C. Kerangka Pemikiran.....	21
D. Hipotesis .....	24

### **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Jenis Penelitian.....	26
B. Lokasi Penelitian.....	27
C. Operasionalisasi Variabel .....	27
D. Populasi dan Sampling.....	28
E. Data Yang Diperlukan .....	30
F. Metode Pengumpulan Data.....	30
G. Analisis Data Dan Teknis Analisis .....	32

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Hasil Penelitian .....	40
B. Pembahasan.....	56

### **BAB V SIMPULAN DAN SARAN**

A. Simpulan .....	63
B. Saran .....	63

### **DAFTAR PUSTAKA**

### **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Pra Riset .....	4
Tabel III.1 Operasionalisasi Variabel .....	27
Tabel III.2 Kerangka Sampel .....	29
Tabel IV.1 Uji Validitas .....	42
Tabel IV.2 Uji Reliabilitas .....	43
Tabel IV.3 Karakteristik Jenis Kelamin .....	44
Tabel IV.4 Karakteristik Pendidikan .....	44
Tabel IV.5 Karakteristik Masa Kerja.....	45
Tabel IV.6 Kinerja Karyawan .....	46
Tabel IV.7 Lingkungan Kerja .....	48
Tabel IV.8 Motivasi Kerja .....	50
Tabel IV.9 Regresi Linier Berganda .....	52
Tabel IV.10 Uji F .....	54
Tabel IV.11 Uji t .....	55
Tabel IV.12 Koefisien Determinasi .....	56

## **DAFTAR LAMPIRAN**

**Lampiran 1 Jadwal Penelitian**

**Lampiran 2 Daftar Kuesioner**

**Lampiran 3 Tabulasi Data Jawaban Responden**

**Lampiran 4 Hasil Output SPSS**

**Lampiran 5 Tabel r**

**Lampiran 6 Tabel F**

**Lampiran 7 Tabel t**

**Lampiran 7 Biodata Penulis**

## **ABSTRAK**

### **Riadi/ 202017028/ 2021/ Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumi Katulistiwa Mandiri Kabupaten Ogan Komering Ilir**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Katulistiwa Mandiri Kabupaten Ogan Komering Ilir. Sampel yang digunakan adalah 54 orang responden. Data yang digunakan adalah data primer. Analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil analisis regresi linier berganda, menunjukkan adanya pengaruh positif lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis secara simultan dengan tingkat kepercayaan 90% membuktikan ada pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis secara parsial dengan tingkat kepercayaan 90% membuktikan ada pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi, memperlihatkan bahwa variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja mampu berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan besarnya sumbangan yang disebabkan sebesar 67,1%.

**Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan**

## **ABSTRACT**

***Riadi/ 202017028/ 2021/ The Influence of Work Environment and Work Motivation on Employee Performance at PT. Independent Earth of the Equator, Ogan Komering Ilir Regency***

*This study aims to determine the effect of the work environment and work motivation on the performance of employees of PT. Independent Earth of the Equator, Ogan Komering Ilir Regency. The sample used is 54 respondents. The data used is primary data. The data analysis used is quantitative analysis. The analytical technique used is multiple linear regression. The results of multiple linear regression analysis, showed a positive influence of work environment and work motivation on employee performance. The results of simultaneous hypothesis testing with a 90% confidence level prove that there is an influence of the work environment and work motivation on employee performance. The results of partial hypothesis testing with a 90% confidence level prove that there is an effect of the work environment and work motivation partially on employee performance. The value of the coefficient of determination, shows that the variables of work environment and work motivation are able to influence employee performance, with a large contribution of 67.1%.*

***Keywords: Work Environment, Work Motivation and Employee Performance***

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber Daya Manusia (SDM), Mendapatkan peran yang semakin penting dalam mewujudkan organisasi kompetitif dalam era globalisasi yang sedang dan akan terus berlangsung. Tanpa sumber daya manusia yang memiliki kompetensi tinggi dalam bidang pekerjaan dan tanggung jawabnya, organisasi akan gagal untuk mewujudkan eksistensinya.

Sumberdaya manusia yang handal yang mampu memberikan sumbangan dalam menghasilkan nilai tambah, yaitu pencapain tujuan organisasi dan keberhasilan bisnis prusahaan, yang merupakan nilai tambah nilai tambah bagi organisasi/ prusahaan.

Manajemen stratejik telah semakin berkembang, salah satu di antaranya yaitu manajemen staratejik yang berarti “proses atau rangkaian kegiatan pengambilan keputusan bersifat mendasar dan menyuruh, disertai penetapan cara melaksankannya, dibuat manajemen puncak dan diimplementasikan oleh seluruh jajaran dalam organisasi, untuk pencapaian tujuan dalam organisasi (Sedermayanti 2013:115).

Menuurut Kasmir (2019:182) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam satu periode, biasanya satu tahun. Kemudian kinerja dapat diukur oleh kemampuannya dalam menanggung beban tanggung jawab yang telah diberikan. Artinya dalam kinerja mengandung unsur standar dalam pencapaian yang harus dipenuhinya. Sampai, bagi yang telah mencapai standar yang diatur berarti kinerjanya baik, atau sebaliknya, bagi yang tidak mencapai dikategorikan kinerjanya kurang baik. Lingkungan

kerja yang mana segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya, pelaksanaan kinerja berlangsung dalam suatu lingkungan internal dan eksternal yang dapat memengaruhi keberhasilan maupun kegagalan kinerja. Dan setiap perkerja mempunyai kemampuan berdasar pada pengetahuan dan keterampilan, kompetensi yang sesuai dengan pekerjaannya, motivasi kerja, dan kepuasan kerja. Namun, kinerja suatu organisasi tidak hanya dipengaruhi oleh sumber daya manusia di dalamnya, tetapi juga oleh sumber daya lainnya seperti dana, bahan, peralatan, teknologi, dan mekanisme kerja yang berlangsung dalam organisasi. Lingkungan kerja atau situasi kerja memberikan kenyamanan sehingga mendorong kinerja krayawan. Juga termasuk bagaimana kondisi hubungan antara manusia didalam organisasi, baik antara atasan dengan bawahan maupun di antara rekan kerja.faktor tersebut merupakan factor lingkungan kerja internal organisasi.

Motivasi merupakan hal yang sangat penting bagi suatu perusahaan atau organisasi. Motivasi adalah dorongan dasar yang mengerakkan seseorang atau keinginan untuk mencurahkan segala tenaga karena adanya suatu tujuan. Menurut Afandi (2018:23) motivasi adalah suatu keinginan yang timbul pada diri seseorang atau individual karena tersemangati, terdorong dan terinspirasi untuk melakukan aktifitas kerja dengan keikhlasan, sungguh-sungguh dan senang hati sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapat hasil yang berkualitas dan baik Motivasi yang ada pada karyawan diharapkan tetap tinggi. Adanya motivasi kerja yang tinggi akan memudahkan tujuan organisasi yang telah ditentukan bisa tercapai. Selain organisasi yang menuntut para pegawai bekerja selalu memiliki motivasi, organisasi juga harus menyediakan segala kebutuhan pegawai. Sebab dengan adanya dukungan dari organisasi, pegawai akan bekerja dengan sepenuh

hati karena segala kebutuhannya terpenuhi dan memotivasi mereka agar bekerja lebih giat.

PT. Bumi Katulistiwa Mandiri merupakan sebuah perusahaan cabang yang berlokasi di desa simpang tiga Makmur Kecamatan tulung selepan, kabupaten Ogan komering ilir (OKI). Letak pabrik PT. Bumi Katulistiwa Mandiri terletak di tiga bagaian, yaitu rantau lurus, lebung hitam, sungai lumpur. Wilayah kantor terletak di lebung hitam. sebelumnya perusahaan ini ialah cabang dari pusatnya PT. Bumi Katulistiwa Mandiri yang berlokasi jl. Residen Abdul Rozak, Kalidoni, Kec. Kalidoni, kota Palembang, Sumatera selatan 30162

Sawit yang telah panen dan dibeli melalui masyarakat maupun disekitar daerah kecamatan tulung selapan adapun daerah luar yang akan membeli sawit akan di antar melalui transportasi yaitu truk. Setelah buah sawit sampai di pabrik akan di sortir atau grading berdasarkan standar kualitas TBS (tanda buah segar) sampai menjadi CPO (*Crude Palm Oil*) dan karnel yang bernilai lebih. CPO yang diproduksi adalah minyak kelapa sawit mentah yang diperoleh dari hasil pengempaan daging buah kelapa sawit sedangkan karnel itu sendiri dari hasil pemisahan biji kelapa sawit dari daging buah.

Hasil wawancara kepada karyawan PT. Bumi Katulistiwa Mandiri kabupaten OKI diketahui bahwa target selama lima tahun terakhir belum bisa terealisasi dan terjadi penurunan, adalah pencapaian target yang tidak sesuai pada PT. Bumi Katulistiwa Mandiri Kabupaten OKI. Guna meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri dengan memperhatikan masalah-masalah yang dapat mengganggu kinerja disaat melakukan tanggung jawabnya, yaitu diantaranya masalah lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan itu sendiri.

**Tabel I.1**  
**Produksi CPO (*Crude Palm Oil*) PT.BUMI KATULISTIWA MANDIRI**  
**Kabupaten OKI**

No	Tahun	Target Ton	Realiasi Ton	Persentase Pencapaian
1	2016	687.250	585.200	85,15%
2	2017	834.300	710.306	85,14%
3	2018	916.170	781.420	85,29%
4	2019	931.350	754.300	80,99%
5	2020	824.500	633.250	76,80%

Sumber: PT. Bumi Katulistiwa Mandiri, 2021

Tabel I.1 merupakan hasil CPO (*Crude Palm Oil*) dari tahun 2016-2020 (skala 5 tahun produksi) dapat dilihat realisasi produksi PT. Bumi Katulistiwa Mandiri OKI, nampak secara kuantitas produksi terdapat penurunan realisasi produksi yang dicapai oleh perusahaan bahkan berada di bawah target produksi, sehingga tidak tercapai sesuai dengan keinginan perusahaan. Kualitas juga menjadi permasalahan bagi perusahaan, ditandai dengan adanya kurang ketelitian karyawan dalam membedakan bentuk sortasi sesuai standar grading buah. Sehingga buah tercampur dan tidak memenuhi bentuk standar grading buah tersebut yang akan mempengaruhi kualitas produksi CPO (*Crude Palm Oil*). Selain itu, pengawasan yang dilakukan oleh PT. Bumi Katulistiwa Mandiri Kabupaten OKI masih belum sesuai dan tidak maksimal, karena pengawasan yang dilakukan supervisor/mandor pada karyawan bagian sortasi dilakukan secara langsung dan tidak langsung, dengan pengawasan yang dilakukan hanya dua, tiga kali saja dalam satu minggu selebihnya pengawasan dilaksanakan

secara tidak langsung, sehingga mengakibatkan kinerja karyawan tidak sesuai target yang diinginkan.

Berdasarkan hasil wawancara karyawan mengemukakan bahwa lingkungan kerja PT. Bumi Katulistiwa Mandiri Kabupaten OKI masih kurang memadai. Dimana lingkungan kerja memiliki kondisi yang kurang bersih, sebab adanya ampas atau sisa pembuangan dari pengolahan CPO (*Crude Palm Oil*) dibiarkan menumpuk berminggu-minggu tanpa dibersihkan secara berkala setiap harinya. Selain itu pertukaran udara di PT. Bumi Katulistiwa Mandiri OKI Masih kurang baik, sebab tingginya suhu panas di ruangan produksi akibat minimnya sistem ventilasi ataupun pendingin ruangan yang seharusnya dapat menyegarkan udara kembali. Bahkan keamanan di perusahaan juga belum memadai, karena belum tersedianya fasilitas keamanan, seperti loker pribadi di tempat kerja karyawan untuk menyimpan barang-barang mereka seperti tas, handphone dan lain-lain.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan perusahaan permasalahan yang terjadi pada PT. Bumi Katulistiwa Mandiri Kabupaten OKI tidak adanya motivasi kerja terhadap karyawan. Hal ini disebabkan karena karyawan merasa masih belum adanya pengakuan dari atasan, yang ditandai dengan kurangnya penilaian baik dari atasan atas pekerjaan yang dilaksanakan karyawan. Sehingga menimbulkan karyawan belum mampu menghasilkan prestasi kerja yang baik dalam mencapai target perusahaan dikarenakan belum bisa menerapkan motivasi yang diberikan oleh atasan. Bahkan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan pun dirasa kurang memadai, karena balas jasa yang

diterima karyawan hanya berupa gaji pokok, namun balas jasa lainnya seperti bonus atau tunjangan kinerja tidak secara rutin diberikan untuk semua karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul: **Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Katulistiwa Mandiri**

### **B. Rumusan Masalah**

1. Adakah pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Katulistiwa Mandiri?
2. Adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Katulistiwa Mandiri?
3. Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Katulistiwa Mandiri?

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Katulistiwa Mandiri
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Katulistiwa Mandiri.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Katulistiwa Mandiri.

#### **D. Manfaat Penelitian**

##### 1. Bagi Penulis

Diharapkan dengan adanya penelitian ini penulis dapat menambah wawasan dan pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia yang diharapkan dapat memberikan manfaat untuk penerapan didalam dunia kerja.

##### 2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan dan sebagai bahan masukan kepada perusahaan PT. Bumi Katulistiwa Mandiri.

##### 3. Bagi Almamater

Dapat dijadikan salah satu sumber dan bacaan bagi para mahasiswa/mahasiswi serta sebagai bahan acuan atau perbandingan bagi peneliti selanjutnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta.
- Andriani, J. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Universitas Pamulang*, 54.
- Hasan, M. I. (2015). *Pokok-Pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensif)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hidayat, A. A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Universitas Muhammadiyah Palembang*, 23.
- Hidayat, C. N. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Universitas Kristen Petra*, 83.
- Isnaini, A. D & Dkk. (2019). *Metodologi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif*. Palembang: NoerFikri.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Sudaryo, Y. (2017). *Manajemen Sumberdaya Mananusia*. Yogyakarta: ANDI Anggota IKAPI.
- Sugiyono . (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Surjosuseno, D. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Universitas Kristen Petra*, 179.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.