

## PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KANTOR DINAS PENGELOLAAN SUMBER DAYA AIR KOTA MEDAN

Oleh :

Nurul Fadhilah<sup>1)</sup>, Nur Ainun<sup>2)</sup>

<sup>1)</sup>Fakultas Pascasarjana, Jurusan Magister Manajemen  
Universitas Sumatera Utara

email: [nurulfadhilah743@gmail.com](mailto:nurulfadhilah743@gmail.com)

<sup>2)</sup>Fakultas Sosial Humaniora dan Pendidikan  
Universitas Haji Sumatera Utara

email: [nurainunnst65@gmail.com](mailto:nurainunnst65@gmail.com)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Dinas Pengelolaan Sumber daya Air Kota Medan. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 172 orang karyawan. Sampel dalam penelitian ini menggunakan *Stratified Random sampling* yang terdiri dari 62 orang karyawan Kantor Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Kota Medan. Teknik data yang digunakan adalah teknik analisis metode deskriptif dan teknik analisis statistik. Metode pengumpulan data melalui wawancara, daftar pertanyaan, dan studi dokumentasi. Alasan peneliti melakukan penelitian ini dikarenakan adanya fenomena bahwa adanya masalah pencapaian kinerja karyawan yang tidak dapat mencapai target, dan adanya masalah motivasi kerja yang rendah dan masalah lingkungan kerja yang kurang baik. pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan nilai signifikansi  $\alpha = 5\%$  (0,05). Pada hasil penelitian menunjukkan bahwa secara serempak motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Kota Medan. Motivasi adalah variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Kota Medan. Nilai Adjusted R Square adalah sebesar 0,571 berarti 57,1% variabel kinerja dapat di jelaskan oleh variabel-variabel bebas didalam penelitian ini.

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

### 1. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia adalah serangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan pada usaha untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan angkatan kerja yang efektif. Manajemen sumber daya manusia berlangsung dalam konteks lingkungan yang rumit dan selalu berubah serta semakin di anggap penting secara strategis. Dalam sebuah organisasi, manajemen sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting untuk mengelola, mengatur dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif. Secara singkat manajemen sumber daya manusia menempatkan tenaga kerja tidak hanya sekedar sebagai alat produksi, lebih dari itu tenaga kerja merupakan asset atau kekayaan organisasi yang mempunyai cita, rasa dan karsa yang berbeda-beda

sehingga harus dikelola dengan baik. Pada dasarnya organisasi merupakan wadah sekelompok orang memiliki tujuan yang ingin dicapai melalui orang-orang didalamnya (Ebert & Griffin, 2006)

Tercapainya tujuan tidak hanya bergantung pada organisasi tapi juga bergantung pada usaha para karyawan yang dengan kesadaran mereka mengembangkan kemampuan, keahlian serta keterampilannya dalam melaksanakan tugas, wewenang dan tanggung jawabnya. Sedangkan peranan organisasi adalah dengan memberi kesempatan dalam bentuk apapun, seperti salah satu contohnya pelatihan dan pengembangan pada karyawan untuk dapat berkembang dan berprestasi.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, kepuasan

kerja, dan komunikasi (Siagian, 2010). Organisasi selaku induk kerja harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif yang mampu memancing para karyawan untuk bekerja dengan produktif. Penyediaan lingkungan kerja secara nyaman akan mampu memberikan kepuasan kepada karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memberikan kesan yang mendalam bagi karyawan yang pada akhirnya karyawan akan mempunyai kinerja yang baik.

Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi (Mangkumanegara, 2009). Jadi pada dasarnya apabila organisasi ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah ditentukan maka organisasi haruslah memberikan motivasi pada karyawannya agar karyawan mau dan rela mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki untuk pekerjaannya. Dalam memotivasi karyawan tidaklah hal yang mudah karena pada setiap diri karyawan terdapat keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda-beda, sehingga akan lebih baik jika organisasi (pemimpin) dapat memahami persoalan motivasi dan mengatasinya agar kinerja karyawan optimal sesuai dengan standar yang ditentukan.

Kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat dapat menyebabkan para karyawan mudah stres, tidak semangat untuk bekerja, datang terlambat, demikian juga sebaliknya apabila lingkungan kerja itu sehat maka para karyawan tentunya akan semangat dalam bekerja, tidak mudah sakit, mudah untuk konsentrasi, sehingga pekerjaan menjadi cepat selesai sesuai dengan target. Lingkungan kerja dalam hal ini seperti pewarnaan ruangan, pencahayaan, kebersihan, tata ruang, kesejahteraan karyawan, suasana kerja, hubungan antar karyawan dan lain-lain. Organisasi harus mampu menyediakan hal tersebut dalam keadaan baik sehingga mampu membuat para karyawan untuk tetap bekerja dengan produktif dan

saling bekerja sama antar karyawan maupun dengan pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Kota Medan”.

### **Kinerja**

Kinerja adalah pencapaian yang optimal sesuai dengan potensi yang dimiliki seorang karyawan dan merupakan hal yang selalu menjadi perhatian para pimpinan organisasi (Robbin, 2016). Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum sesuai dengan norma dan etika.

### **Motivasi**

Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi. Jadi pada dasarnya apabila organisasi ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah ditentukan maka organisasi haruslah memberikan motivasi pada karyawannya agar karyawan mau dan rela mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki untuk pekerjaannya (Mangkunegara, 2009).

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja ada dua macam yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik (Gouzali, 2000). Menurut Sedarmayanti (2001) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang

terjadi yang berakitan dengan hubungan kerja, baik hubungan kerja dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

## 2. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Menurut (Sugiyono, 2017) penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, mencari peranan, dan pengaruh, hubungan yang bersifat sebab akibat, yaitu antara variabel bebas dan variabel terikat.

### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di Kantor Pengelolaan Sumber Daya Air Kota Medan yang berjumlah 172 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik *Stratified Random sampling*. Stratified Random sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana semua individu dalam populasi baik secara sendiri-sendiri atau bersama-sama diberi kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai anggota sampel. Untuk menentukan jumlah sampel digunakan rumus Slovin dan didapat hasil sebanyak 62 karyawan (Umar, 2008).

### Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis linear berganda dengan pengujian uji validitas terhadap 71 responden diluar sampel dan juga uji reliabilitas, serta pengujian asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, linearitas, uji heteroskedasitas, dan metode analisis linear berganda di nilai dari uji F, koefisien determinasi dan uji t.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Instrumen

#### Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1 Uji Validitas

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Ket
VAR00001	1.738.000	241.131	.488	.968	Valid
VAR00002	1.736.667	242.368	.562	.968	Valid
VAR00003	1.736.333	240.240	.577	.968	Valid
VAR00004	1.735.000	239.362	.627	.968	Valid
VAR00005	1.736.000	241.628	.600	.968	Valid
VAR00006	1.735.333	239.292	.663	.968	Valid
VAR00007	1.735.333	237.361	.641	.968	Valid
VAR00008	1.734.667	237.844	.624	.968	Valid
VAR00009	1.735.667	236.530	.655	.968	Valid
VAR00010	1.735.333	237.913	.671	.967	Valid
VAR00011	1.734.667	239.223	.608	.968	Valid
VAR00012	1.734.000	236.179	.724	.967	Valid
VAR00013	1.734.667	235.982	.786	.967	Valid
VAR00014	1.735.000	237.293	.675	.967	Valid
VAR00015	1.735.667	242.047	.427	.969	Valid
VAR00016	1.734.333	242.392	.466	.968	Valid
VAR00017	1.734.333	241.840	.498	.968	Valid
VAR00018	1.735.333	242.326	.661	.968	Valid
VAR00019	1.735.000	242.052	.626	.968	Valid
VAR00020	1.736.000	241.490	.727	.967	Valid
VAR00021	1.735.667	241.909	.776	.967	Valid
VAR00022	1.735.333	241.568	.721	.967	Valid
VAR00023	1.735.667	241.151	.683	.968	Valid
VAR00024	1.735.667	236.530	.655	.968	Valid
VAR00025	1.735.333	237.913	.671	.967	Valid
VAR00026	1.734.667	239.223	.608	.968	Valid
VAR00027	1.734.000	236.179	.724	.967	Valid
VAR00028	1.734.667	235.982	.786	.967	Valid
VAR00029	1.734.333	241.840	.498	.968	Valid
VAR00030	1.735.333	242.326	.661	.968	Valid
VAR00031	1.735.000	242.052	.626	.968	Valid
VAR00032	1.736.000	241.490	.727	.967	Valid
VAR00033	1.735.000	239.362	.627	.968	Valid
VAR00034	1.736.000	241.628	.600	.968	Valid
VAR00035	1.735.333	239.292	.663	.968	Valid
VAR00036	1.735.333	237.361	.641	.968	Valid
VAR00037	1.735.333	242.326	.661	.968	Valid
VAR00038	1.735.000	242.052	.626	.968	Valid
VAR00039	1.736.000	241.490	.727	.967	Valid
VAR00040	1.735.667	241.909	.776	.967	Valid
VAR00041	1.735.333	241.568	.721	.967	Valid
VAR00042	1.735.667	241.151	.683	.968	Valid
VAR00043	1.735.333	237.361	.641	.968	Valid
VAR00044	1.734.667	237.844	.624	.968	Valid
VAR00045	1.734.667	239.223	.608	.967	Valid
VAR00046	1.734.333	241.840	.498	.968	Valid
VAR00047	1.734.667	237.844	.624	.968	Valid
VAR00048	1.735.667	241.151	.683	.968	Valid

Sumber: Hasil pengolahan SPSS

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh butir pernyataan dari variabel *human relation* memiliki nilai r hitung > r tabel (0,361) sehingga dapat kesimpulan bahwa seluruh pernyataan adalah valid.

**Tabel 2 Pengujian Reliabilitas  
Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.968	3

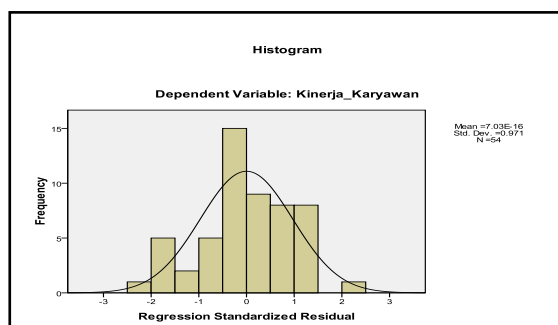
Sumber: Hasil pengolahan SPSS

Berdasarkan tabel dapat dilihat bahwa semua butir pernyataan instrument kuesioner memiliki *reliable* sangat baik karena nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,968 lebih besar dari 0,80

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Pengujian normalitas pada penelitian bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, nilai residual berdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah model yang memiliki nilai residual yang memenuhi asumsi normalitas yaitu nilai  $Sig. > \alpha$  (0,05). Untuk uji normalitas pada penelitian ini menggunakan pendekatan *Kolmogorov Smirnov Test*. Hasil uji normalitas menggunakan pendekatan *Kolmogorov Smirnov Test* dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



**Gambar 1 Histogram Uji Normalitas**

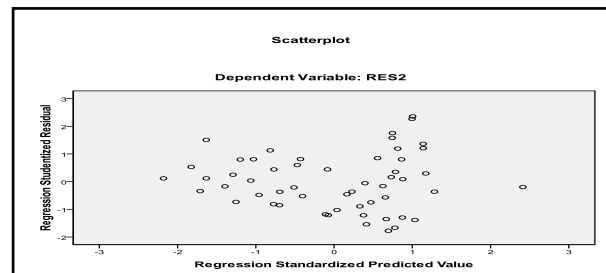
Sumber :Hasil pengolahan SPSS

Berdasarkan gambar diatas dapat diketahui bahwa variabel berdistribusi normal, hal ini ditunjukkan oleh distribusi data yang berbentuk lonceng dan tidak melenceng ke kiri atau ke kanan.

#### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke

pengamatan yang lain itu tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.



**Gambar 2 Scatterplot Heteroskedastisitas**

Sumber :Hasil pengolahan SPSS

Berdasarkan gambar diatas terlihat bahwa tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka berdasarkan metode grafik tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi layak dipakai untuk memprediksi Kinerja berdasarkan masukan variabel Motivasi dan lingkungan kerja.

#### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat hubungan yang linear dia terlihat bahwa nilai *tolerance* semua variabel bebas adalah lebih besar dari nilai ketetapan 0,1 dan nilai VIF semua variabel bebas adalah lebih kecil dari nilai ketetapan 5. Oleh karna itu, data dalam penelitian ini dikatakan tidak mengalami masalah multikolinearitas. ntara variabel independen. Hasil pengujian Multikolinearitas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 3 Uji Multikolinearitas**

Uji Nilai *Tolerance* dan VIF

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.078	1.819			1.692	.096		
Motivasi	.194	.036	.519		5.445	.000	.751	1.331
Lingkungan Kerja	.278	.072	.369		3.876	.000	.751	1.331

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil pengolahan SPSS

Berdasarkan hasil di atas, terlihat bahwa nilai

tolerance semua variabel bebas adalah lebih besar dari nilai ketetapan 0,1 dan nilai VIF semua variabel bebas adalah lebih kecil dari nilai ketetapan 5. Oleh karena itu, data dalam penelitian ini dikatakan tidak mengalami masalah multikolinearitas.

**Analisis Regresi Linear Berganda**

Metode analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel bebas (Motivasi dan Lingkungan Kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja). Data diolah secara statistik untuk keperluan analisis dan pengujian hipotesis dengan menggunakan alat bantu program SPSS. Adapun bentuk umum persamaan regresi yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \epsilon$$

Berdasarkan pengujian menggunakan SPSS, maka hasil persamaan regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 4 Hasil Regresi Linier Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.359	1.833		1.832	.072
	Motivasi	.203	.039	.504	5.210	.000
	Lingkungan Kerja	.283	.073	.376	3.885	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil pengolahan SPSS

Berdasarkan tabel diatas diketahui pada kolom kedua (unstandardized Coefficients) bagian B diperoleh nilai  $\beta_1$  variabel motivasi sebesar 0,203 nilai  $\beta_2$  variabel lingkungan kerja sebesar 0,283 dan nilai konstanta ( $\beta_0$ ) adalah 3,359.

**Pengujian Hipotesis**

**Uji Pengaruh Serempak (Uji F)**

Pengujian ini dilakukan untuk melihat secara bersama-sama pengaruh atau hubungan signifikan variabel bebas berupa Motivasi dan lingkungan kerja terhadap variabel terikat berupa keberhasilan usaha pada karyawan dinas Pengelolaan Sumber Daya Air (PSDA) Provinsi Sumatera Utara.

**Tabel 5 Hasil Regresi Linier Berganda**

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	124.689	2	62.344	41.659	.000 <sup>a</sup>
	Residual	88.295	59	1.497		
	Total	212.984	61			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil pengolahan SPSS

Berdasarkan tabel diatas mengungkapkan bahwa nilai F-hitung adalah 41,659 dengan tingkat signifikansi 0,000. Sedangkan F-tabel pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0,05$ ) adalah 3,15 . Oleh karena itu pada kedua perhitungan yaitu F-hitung > F-tabel dan tingkat signifikansinya (0,000) < 0,05 menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas (Motivasi dan lingkungan kerja) secara serempak adalah signifikan terhadap Kinerja.

**Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Pengujian Koefisien determinan digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas (Motivasi dan Lingkungan Kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja). Koefisien determinasi berkisar antara nol sampai satu ( $0 \leq R^2 \leq 1$ ).

**Tabel 6. Uji Koefisien Determinasi**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.765 <sup>a</sup>	.585	.571	1.22333

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Lingkungan Kerja.

Sumber: Hasil pengolahan SPSS

Nilai R sebesar 0,765 sama dengan 76,5 % berarti hubungan antara variabel Motivasi dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 76,5% artinya memiliki hubungan yang erat. Nilai Adjusted R Square 0,571 berarti 57,1% Kinerja dapat di jelaskan oleh Motivasi dan Lingkungan kerja Sedangkan sisanya 42,9% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti Kompensasi, pengembangan karir, beban kerja, dll. Standard Error of the Estimate artinya mengukur variasi dari nilai yang diprediksi. Nilai Standard Error of the Estimate 1,2233.

#### 4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan (Uji-F) diketahui bahwa variabel Motivasi dan Lingkungan kerja secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan dinas Pengelolaan Sumber Daya Air (PSDA) Provinsi Sumatera Utara.
2. Berdasarkan (Uji-t) variabel Motivasi dan variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan dinas Pengelolaan Sumber Daya Air (PSDA) Provinsi Sumatera Utara.
3. Berdasarkan perhitungan koefisien determinan ( $R^2$ ) diketahui R sebesar 0,765 menunjukkan bahwa hubungan antar variabel motivasi dan variabel lingkungan kerja memiliki hubungan yang erat terhadap kinerja karyawan dinas Pengelolaan Sumber Daya Air (PSDA) Provinsi Sumatera Utara. Nilai Adjusted R Square = 0,571 berarti 57,1% Kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Lingkungan kerja dan motivasi sedangkan sisanya dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### Saran

Saran untuk dinas Pengelolaan Sumber Daya Air (PSDA) Provinsi Sumatera Utara agar dapat memperhatikan lebih baik pemberian motivasi kerja kepada karyawannya dimana terdapat masalah motivasi kerja karyawan yang meliputi seringnya terjadi penundaan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, dimana hal tersebut jika tidak diperhatikan lebih lanjut akan menyebabkan penurunan target kinerja tahunan dari perusahaan, untuk itu perlu adanya pengawasan secara ketat agar dapat memotivasi karyawan, misalkan juga pemberian hukuman kepada karyawan yang bermalasan atau mengobrol dengan sesama karyawan yang lain, dengan begitu akan menimbulkan kedisiplinan kerja, dan diharapkan dapat mendongkrak kinerja yang bertujuan untuk mencapai target yang telah ditentukan untuk itu disarankan kepada manajemen dinas Pengelolaan Sumber Daya Air (PSDA) Provinsi Sumatera Utara.

Untuk dapat memperhatikan kondisi lingkungan kerja yang dirasa kurang nyaman oleh sebagian karyawan, seperti faktor kerapian ruangan kerja, dimana dari hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan merasa ruangan kerja mereka kurang nyaman dikarenakan banyaknya berkas berkas yang berserakan serta untuk itu disarankan kepada manajemen dinas Pengelolaan Sumber Daya Air (PSDA) Provinsi Sumatera Utara. Untuk dapat memperhatikan kondisi lingkungan kerja yang dirasa kurang nyaman oleh sebagian karyawan, seperti faktor kerapian ruangan kerja, dimana dari hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan merasa ruangan kerja mereka kurang nyaman dikarenakan banyaknya berkas berkas yang berserakan dan lain-lain.

#### 5. REFERENSI

- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad, M. (2001). *Pssikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Dharma, A. (2001). *Manajemen Supervisi*. Jakarta:



- Raja Grapindo.
- Ebert, & Griffin. (2006). *Bisnis*. Jakarta: Erlangga.
- Fauziah, H. (2012). Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Bina Marga Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional III Satker Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah Bandar Lampung. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, Vol 2 No 1 Maret 2012.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IMB SPSS 21 Up Date PLS Regresi*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gouzali, S. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Djanbatan.
- Griffin. (2003). *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, H. (2002). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hull, J. T., Kenneth, & Charles. (2003). The Influence of Subjective Alertness and Motivation on Human Performance Independent of Circadian and Homeostatic Regulation. *Journal of Rhythms*, Vol 8 No 4 .
- Ishak, A., & Tanjung, H. (2003). *Manajemen Motivasi*. Jakarta: Pt Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Khairani, D., & Sofyan. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA Aceh. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol 2 No 1.
- Kuswandi. (2004). *Cara Mengukur Kepuasan Kerja*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Mangkunegara. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Mangkunegara. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rosda.
- Mangkunegara, A. P. (Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan). 2004. Bandung: Rosda.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Human Resource Management ( Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Salemba Empat.
- McGuire. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Moehariono. (2009). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Munparidi. (2012). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Kota Palembang. *Jurnal Orasi Bisnis*, Edisi ke 7.
- Nawawi, H. (2003). *Perencanaan Sumber Daya Manusia Untuk Organisasi Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Ngurah, A., & Sudibya, A. (2012). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, Vol.6.No 2 Agustus 2012.
- Nitisemito, A. S. (2000). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nuraini. (2013). *Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Purnomo. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Rahmawati, N. P., Swasto, B., & Prasetya, A. (2011). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol 8 no 2.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, S. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, S. (2010). *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sofyandi, H. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: ALFABETA.
- Sugiyono. (2012). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: ALFABETA.
- Sunarti. (2003). *Pengantar Bisnis*. Jakarta: Erlangga.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Tika, P. (2006). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Umar, H. (2008). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Raja Grapindo Persada.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grapindo Persada.
- Wibowo. (2016). *Budaya Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grapindo Persada.