

**ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(Studi pada PT. Multi Instrumentasi Mandiri)**

**Ani Astriono, Maduretno Widowati**

*Abstract*

*This study aims to analyze the effect of the work environment on employee performance, analyze the effect of work motivation on employee performance, analyze the simultaneous effect of work environment and work motivation on employee performance. This research is a quantitative descriptive study that serves to explain the description of the object of research through primary data obtained from the distribution of questionnaires, then the data from the questionnaires were analyzed using multiple linear regression analysis with the help of SPSS software. The results of this study indicate that the work environment variable has a significant effect on employee performance, this shows a value of  $0.000 < 0.05$ , the work motivation variable has a significant influence on employee performance, this is also evidenced by a value of  $0.000 < 0.05$ . Work environment variables and work motivation together have a significant effect on employee performance, this is evidenced by the results of  $0.000 < 0.05$ .*

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

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu unsur penting dalam suatu organisasi, karena SDM merupakan tenaga penggerak jalannya organisasi dengan tujuan untuk mencapai tujuan sebagaimana yang telah disepakati bersama dalam suatu organisasi tersebut. Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai suatu tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya. Pada dasarnya organisasi merupakan bentuk perserikatan dari manusia untuk mencapai suatu tujuan bersama yang di dalamnya terdapat aktifitas atau kegiatan dalam mencapai tujuan organisasi, oleh karena itu organisasi perlu memiliki karyawan yang berkualitas serta mempunyai semangat dan loyalitas yang tinggi.

Melihat begitu pentingnya keberadaan tenaga kerja atau SDM tersebut maka manajemen dalam suatu organisasi perlu menciptakan suasana kerja yang mendorong meningkatnya kinerja karyawan. Kinerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan oleh perusahaan maupun karyawan tersebut dalam kehidupan kerjanya. Bagi perusahaan, kinerja karyawan akan mencerminkan kinerja organisasi, dan bagi karyawan, mereka akan merasa punya kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan kinerja yang telah dicapai.

Seorang karyawan akan memperoleh kinerja yang baik bila hasil kerjanya sesuai dengan standar baik kualitas maupun kuantitasnya. Menurut George dalam Ranupandoyo dan Husnan (2003) Kinerja atau hasil kerja merupakan suatu penghargaan yang merupakan kebutuhan manusia. Sedangkan menurut Miner (2004),

kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugasnya yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Sebaliknya, tujuan organisasi tidak dapat tercapai apabila karyawan tidak memiliki kinerja yang baik. Pengaruh kinerja karyawan sangat besar dalam menentukan berkembangnya organisasi sehingga mampu mencapai tujuan yang ditetapkan. Menurut Timpe (2002), untuk penentuan kinerja, paling tidak ada 3 (tiga) peran dari kinerja tersebut, yaitu : 1) Keterampilan yang meliputi kemampuan dan kecakapan individu dalam suatu organisasi, 2) Tingkat upaya yang diperlihatkan untuk menyelesaikan pekerjaan yang berkaitan dengan apa yang dilakukan karyawan, 3) Kondisi eksternal dan internal yang mendukung produktivitas karyawan.

Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dikemukakan oleh Kuswandi (2004 : 27) antara lain kepuasan karyawan, kemampuan karyawan, motivasi kerja, lingkungan kerja, serta kepemimpinan. Penelitian ini akan mengkaji pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan faktor kinerja yang berasal dari perusahaan (eksternal) sedangkan motivasi kerja adalah faktor kinerja yang berasal dari diri individu karyawan (internal).

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diemban (Nitisemito, 2000). Menurut Chandrasekar (2001), ketika karyawan secara fisik dan emosional memiliki keinginan untuk bekerja, maka hasil kinerja yang dihasilkan pun akan meningkat. Selain itu, karyawan juga menyatakan bahwa dengan memiliki lingkungan kerja yang tepat, hal ini membantu dalam mengurangi jumlah ketidakhadiran dan dengan demikian dapat meningkatkan Kinerja karyawan yang akan mengarah ke meningkatnya jumlah produktivitas di tempat kerja. Mc Coy & Evans (2005) juga menyatakan bahwa Lingkungan Kerja yang baik akan berdampak baik pada tingkat Kinerja Karyawan karena Lingkungan Kerja yang baik dan nyaman dapat mengurangi tingkat stres selama mengerjakan tugas. Menurut Boles et al. (2004), Lingkungan Kerja berkorelasi signifikan dengan Kinerja Karyawan karena dengan hubungan yang terjalin baik karyawan dengan atasan, dapat memberikan kenyamanan dalam bekerja sehingga mendapatkan hasil kerja yang maksimal.

Di sisi lain, motivasi kerja yang tepat akan mendorong karyawan bekerja lebih efektif dan efisien sehingga diharapkan kinerjanya akan meningkat. Motivasi kerja yang tinggi yang ada pada diri karyawan merupakan modal bagi suatu perusahaan untuk dapat mewujudkan kinerja karyawan yang tinggi pula, hal ini tentunya merupakan harapan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Pamela dan Oloko (2015) menyebutkan bahwa motivasi dapat menjadi kunci dari keberhasilan organisasi dalam menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup

Meskipun secara teoritis lingkungan kerja dan motivasi kerja sangat mendukung kinerja, namun beberapa penelitian empiris sebelumnya masih menunjukkan adanya perbedaan hasil dari pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Misalnya, hasil penelitian Awan dan Tahir (2015) mendapatkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang berbeda diperoleh dalam penelitian Samson et al (2015) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di bank umum. Demikian pula pada variabel motivasi kerja, dimana hasil penelitian Hayati

(2014) mendapatkan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan yang tidak sejalan dengan hasil penelitian Osumba (2015) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja akan memberikan dampak langsung pada kenaikan produktivitas kerja.

Adanya *research gap* yang diperoleh dari pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan tersebut mendasari penelitian untuk kembali menguji pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian dilakukan pada PT. Multi Instrumentasi Mandiri yang merupakan perusahaan jasa yang bergerak dalam produksi kalibrasi alat ukur. Fenomena yang kurang baik yang terdapat pada perusahaan khususnya yang berkaitan dengan kinerja karyawan secara umum juga mendorong penelitian ini. Secara umum penelitian ini akan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Mc Coy & Evans (2005) juga menyatakan bahwa Lingkungan Kerja yang baik akan berdampak baik pada tingkat Kinerja Karyawan karena Lingkungan Kerja yang baik dan nyaman dapat mengurangi tingkat stres selama mengerjakan tugas. Semakin baik Lingkungan Kerja, maka semakin meningkat Kinerja Karyawan. Lingkungan Kerja yang produktif dan menyenangkan akan menghasilkan pendapatan tinggi bagi semua karyawan, ini diperoleh dari hubungan-hubungan antar manajemen dan tenaga kerja yang saling ketergantungan, saling menghormati, dan mengejar tujuantujuan yang sama bagi kesejahteraan perusahaan, yang akhirnya akan meningkatkan Kinerja Karyawan. Yudiningsih et al., (2016) yang menjelaskan bahwa hubungan atasan dan bawahan serta hubungan di antara rekan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan dalam kualitas, kuantitas, efektivitas sumber daya dan ketepatan waktu. Karyawan akan memiliki kinerja yang baik dan dapat menghasilkan kerja yang baik pula bila di dukung oleh lingkungan yang menunjang Kinerja Karyawan. Demikian pula hasil penelitian Awan dan Tahir (2015) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian juga didukung oleh Sukron Sazly (2020) dan Joni Heruwanto (2018)

Karyawan merupakan pelaku yang menunjang tercapainya tujuan. Untuk mengembangkan sikap-sikap positif yang akan mengarahkan karyawan pada pencapaian tujuan perusahaan, maka Motivasi Kerja harus ditingkatkan, dalam hal ini baik motivasi eksternal maupun motivasi internal. Motivasi Kerja merupakan dorongan, upaya dan keinginan yang ada pada diri manusia yang akan mengarahkan perilaku untuk melakukan tugas atau pekerjaan dengan baik. Motivasi Kerja yang tinggi yang ada pada diri karyawan merupakan modal bagi suatu perusahaan untuk dapat mewujudkan Kinerja Karyawan yang tinggi pula, hal ini tentunya merupakan harapan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Perusahaan dapat memilih cara memotivasi karyawan dengan tepat dan sesuai dengan situasi dan kondisi perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Osumba (2015), Joni Heruwanto (2018), I Wayan Asdita Adi Made Sadha Suardikha G. A. M. Asri Dwija Putri (2017) maupun Suci Kurniawati (2016) hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi keuangan dan non keuangan akan memberikan dampak langsung pada produktivitas

## **METODE PENELITIAN**

Variabel independen dalam penelitian ini ada dua variabel yaitu lingkungan kerja dan motivasi kerja sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

Tabel 1 Definisi Operasional

No	Nama Variabel	Definisi Variabel	Indikator
1.	Lingkungan kerja	Lingkungan kerja adalah keadaan kerja sosial, psikologi, dan fisik di dalam perusahaan yang mempunyai pengaruh terhadap karyawan kerja melaksanakan tugasnya	a. Pewarnaan di tempat kerja b. Kebisingan ditempat kerja c. Keamanan ditempat kerja d. Hubungan dengan rekan kerja  (Nitisemito, 1991; Sedamayanti, 2001; The Liang Gie, 1998)
2	Motivasi Kerja	Motivasi adalah suatu kekuatan yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar pada intinya berkisar sekitar	a. Perasaan aman bekerja di perusahaan. b. Dibayar dengan gaji yang cukup c. Perasaan senang dengan pekerjaan
3	Kinerja Karyawan	Pencapaian tugas yang diberikan (Mathis dan Jackson, 2009)	a. Kualitas hasil kerja b. Kuantitas hasil kerja c. Ketepatan waktu penyelesaian d. Kehadiran e. Efisiensi  (Mathis dan Jackson, 2009)

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Multi Instrumentasi Mandiri yang berjumlah 155 orang. Sampel penelitian yang diperoleh representative dilakukan dengan menggunakan rumus slovin (Umar, 2005:120), yaitu sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

$$n = \frac{155}{1+155(10\%)^2}$$

$$n = 60,784$$

$$= 61$$

Berdasarkan perhitungan di atas didapatkan jumlah sampel sebesar 61 dari 155 jumlah karyawan di PT. Multi Instrumentasi Mandiri. Data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi data primer dan data sekunder, Data primer yang ada dalam penelitian ini merupakan data kuesioner. Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu: lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan. Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut (Ghozali, 2011):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

- a = konstanta
- Y = Kinerja Karyawan
- $\beta_1$  = koefisien regresi variable Lingkungan Kerja
- $\beta_2$  = koefisien regresi variable Motivasi Kerja
- X1 = Lingkungan Kerja
- X2 = Motivasi Kerja
- e = error

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden yang dianalisis dalam penelitian ini meliputi usia, jenis kelamin dan pendidikan terakhir.

Tabel 2 Karakteristik Responden

Karakteristik	Jumlah	Persentase
Usia		
20 – 30 tahun	29	47,5
31 – 40 tahun	17	27,9
41 – 40 tahun	14	23,0
61 – 60 tahun	1	1,6
Jenis Kelamin		
Laki-laki	50	82,0
Perempuan	11	18,0
Pendidikan terakhir		
SMA	15	24,6
Diploma	7	11,5
S1	37	60,7
S2	2	3,3

Sumber : Hasil olah data

Karyawan yang berusia 20-30 tahun PT.Multi Instrumentasi Mandiri memiliki persentase tertinggi, hal ini dapat dikatakan bahwa karyawan PT.Multi Instrumentasi Mandiri mayoritas merupakan karyawan yang muda atau berusia produktif. Karyawan PT.Multi Instrumentasi Mandiri lebih banyak yang berjenis kelamin laki-laki. Hal tersebut terjadi dikarenakan PT.Multi Instrumentasi Mandiri lebih banyak membutuhkan tenaga laki-laki. Mayoritas karyawan PT.Multi Instrumentasi Mandiri memiliki pendidikan terakhir sarjana (S1). Uji validitas dan Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara one shot atau pengukuran sekali saja dengan alat bantu SPSS uji statistik Cronbach Alpha ( $\alpha$ ).

Tabel 3 Uji Validitas dan Relibilitas

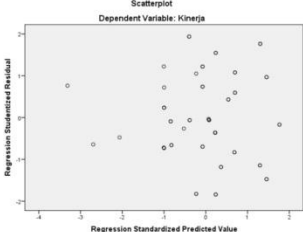
No	Variabel	Nilai Korelasi	Nilai Cronbach Alpha
1	Lingkungan Kerja	0.859 – 0.940	0.887
2	Motivasi Kerja	0.886 – 0.940	0.898
3	Kinerja Karyawan	0.573 – 0.978	0.820

Sumber : Hasil olah data

Uji instrumen menunjukkan bahwa semua item kuesioner dinyatakan valid, karena  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (0.248). Selain itu semua item dinyatakan reliabel karena mempunyai nilai Cronbach Alpha  $>$  0.60.

Uji asumsi klasik merupakan syarat yang harus dipenuhi untuk menghasilkan model regresi linier yang tidak bias. Uji asumsi klasik terdiri dari : uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas.

**Tabel 4 Uji Asumsi Klasik**

No	Uji Asumsi	Hasil		Kesimpulan
		KS-Z	Sig	
1	Normalitas	1.176	0.126	Normal
2	Multiikolinieritas	Tolerance	VIF	Bebas multikolinieritas Bebas multikolinieritas
		0.525	1.906	
		0.525	1.906	
3	Heteroskedastisitas			Bebas heteroskedastisitas

Sumber : Hasil olah data

Uji normalitas, dalam penelitian ini mempunyai nilai Asymp.sig.(2-tailed) 0.126 > 0.05 artinya data penelitian ini normal, dan memenuhi syarat untuk uji selanjutnya. Uji Multikolonieritas menggunakan nilai VIF >1.0 artinya data penelitian ini terjadi multikolonieritas. Uji heteroskedasitas, mempunyai pola yang jelas artinya data penelitian ini terjadi heterokedasitas.

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu: Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap variabel terikatnya yaitu Kinerja Karyawan (Y).

**Tabel 5 Hasil analisis regresi linier berganda**

Variabel	Koef	SE	Beta	t	sig
Konstanta	4.711	1.866		2.524	0.014
Lingkungan Kerja	0.675	0.148	0.359	4.547	0.000
Motivasi Kerja	0.649	0.082	0.615	7.791	0.000
F	124.117				
Sig F	0.000				
Adj R <sup>2</sup>	0.804				

Sumber : Hasil Olah data

Uji statistik pada variabel Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, hal ini di tunjukkan pada hasil analisis regresi pada tabel 4.8 diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar  $4.547 > t_{tabel}$  1.671 dan nilai signifikansi  $0.000 < 0.05$ . Sehingga H1 diterima. Uji statistik pada variabel Motivasi Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, hal ini di tunjukkan pada hasil analisis regresi pada tabel 4.8 diperoleh  $t_{hitung}$  7.791 >  $t_{tabel}$  1.67 dan nilai signifikansi  $0.000 < 0.05$ . Sehingga H2 diterima.

Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen, Hasil penelitian ini bisa dilihat pada tabel dibawah ini. Hasil uji statistik F diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 124.117 dengan nilai signifikansi 0.000. Karena tingkat signifikansi dibawah 0.05 dan  $F_{hitung}$  124.117 >  $F_{tabel}$  3.15, maka dapat dikatakan bahwa Lingkungan Kerja dan

Motivasi Kerja secara bersama – sama atau simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian H3 diterima.

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat, Nilai Koefisien Determinansi (Adjusted  $R^2$ ) sebesar 0.804. Hal ini berarti 80.4% Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja dan Motivasi Karyawan. Dan 19.6% Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh faktor – faktor lainnya seperti kepemimpinan, kepuasan kerja, kemampuan kerja, budaya organisasi, dan faktor lainnya yang tidak diuji dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini menunjukkan PT. Multi Instrumentasi Mandiri mayoritas karyawan rata-rata usia 20-30 tahun, jenis kelamin rata-rata laki-laki, dan pendidikan terakhir rata-rata S1. Variabel Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, terbukti dari hasil perhitungan diperoleh variabel Lingkungan Kerja dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $4.547 > t_{tabel}$  1.671 dan nilai signifikansi  $0.000 < 0.05$ . Sehingga H1 diterima. Suasana lingkungan kerja yang baik dalam arti fisik maupun psikis dapat mempengaruhi suasana hati karyawan, Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Heruwanto, Joni (2018), Anggela, Mulyana (2015), dan Murdiyanot Agus (2012).

Variabel Motivasi Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, dengan hasil analisis variabel Motivasi Kerja diperoleh nilai  $t_{hitung}$   $7.791 > t_{tabel}$  1.67 dan probabilitas signifikansi variabel Motivasi Kerja adalah  $0.000 < 0.05$ , Sehingga H2 diterima. Dalam penelitian ini Motivasi Kerja karyawan berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja Karyawan, naik atau tidaknya motivasi kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Raden Yohanes (2014).

Hasil uji statistik F diperoleh tingkat signifikansi  $0.000 < 0.05$  dan  $F_{hitung}$  124.117  $> F_{tabel}$  3.15, sehingga Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama – sama atau simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian H3 diterima. Hasil analisis Koefisien Determinansi (Adjusted  $R^2$ ) sebesar 0.804 (80.4%). Hal ini berarti 80.4% Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja dan Motivasi Karyawan. Dan 19.6% Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh faktor – faktor lain yang tidak diuji dalam penelitian ini.

## KESIMPULAN

Berdasarkan pada hasil penelitian, dapat disimpulkan antara lain bahwa berdasarkan hasil uji-t variabel Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dibuktikan dengan hasil nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $4.547 > t_{tabel}$  1.671 dan nilai signifikansi  $0.000 < 0.05$ . Sehingga H1 diterima. Hasil Uji-t variabel Motivasi Kerja mempunyai pengaruh signifikan negatif terhadap Kinerja Karyawan, dibuktikan dengan hasil analisis variabel Motivasi Kerja diperoleh nilai  $t_{hitung}$   $7.791 > t_{tabel}$  1.67 nilai probabilitas signifikansi  $0.000 < 0.05$ , sehingga H2 diterima. Hasil uji statistik F diperoleh tingkat signifikansi  $0.000 < 0.05$  dan  $F_{hitung}$  124.117  $> F_{tabel}$  3.15 sehingga Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama – sama atau simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian H3 diterima. Hasil analisis Koefisien Determinansi (Adjusted  $R^2$ ) sebesar 0.804 (80.4%). Hal ini berarti 80.4% Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja dan Motivasi Karyawan. Dan 19.6% Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh faktor – faktor lain yang tidak diuji dalam penelitian ini. Saran kepada manajemen untuk lebih menekankan pada lingkungan kerja, terlebih pada lingkungan fisik dan non fisik yaitu

hubungan pekerjaan antar karyawan sehingga bisa lebih mampu meningkatkan kinerja serta bisa lebih meningkatkan kemampuan kerja satu sama lain. Bagi peneliti selanjutnya agar dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Seperti: Kepuasan karyawan, atau budaya organisasi.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Adi. 2017. *Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Pengguna Simda Pada Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah.*” E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Udayana 6(6): 2587–2616.
- Basuki, susilowati. 2005. *Manajemen Organisasi*. Jakarta.
- Dessler, Gary. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Indeks.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T.Hani. 2001. *Manajemen Personalialia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPF.
- Kuswandi. 2004. *Cara Mengukur Kepuasan Kerja*. Jakarta : Elex Media Komputindo.
- Mathis. Robert L. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 9*. Jakarta : Salemba Empat.
- McCoy, J.M & Evans, G. 2005. *Physical work environment*. In J. Barling, E.K. Kelloway, & M. Frone Eds. *Handbook of work stress* (pp.219-245). Thousand Oaks, CA: Sage Publication.
- Murdiyanto. 2012. *Analisis pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan motor hepy cabang jawa tengah*. Semarang : Falkultas Ekonomi Universitas Stikubank Semarangjurnal manajemen.Vol. 09, hal 12-28.
- Robbin, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi Edisi 10*. Jakarta : Index.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta : Mandar Maju
- Siagian, Sondang P. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- \_\_\_\_\_. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- \_\_\_\_\_. 2017. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Umar. 2005. *Metode Penelitian Untuk Tesis Dan Bisnis*, Jakarta: Grafindo Persada