



# Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bima

Annas Al Ayubi, Muhammad Ali\*

Program Studi Manajemen SDM, STIE Bima, Nusa Tenggara Barat, Indonesia

Email: <sup>1</sup> Annasalayubi0510@gmail.com, <sup>2,\*</sup> muhalialparady@gmail.com

Email Penulis Korespondensi: muhalialparady@gmail.com

Submitted: 05 Juni 2020; Accepted: 14 Juli 2020; Published: 15 Agustus 2020

**Abstrak**—Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bima. Hal ini dapat ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar  $0,13 < 0,05$  dengan koefisien regresi sebesar 0,220. Sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bima. Hal ini dapat ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar  $0,04 < 0,05$  dengan koefisien regresi sebesar 0,315. Motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bima. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi F sebesar  $0,02 < 0,05$  dan mampu memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 0,199 atau sebesar 19,9%. Sisanya 80,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

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

**Abstract**—The research aims to know and analyze partially and simultaneously effects of work motivation and work environment on employee job performance at communication office of Bima Regency. The result of this research shows that work motivation does not have positive and significant effect on employee job performance at communication of Bima Regency. This can be shown by significant value amount  $0,13 < 0,05$  with regression coefficient amount 0,220. While work environment has positive and significant effect on employee job performance at communication of Bima Regency. This can be shown by significant value amount  $0,04 < 0,05$  with regression coefficient amount 0,315. Work motivation and work environment has positive and significant simultaneously effect on employee job performance at communication of Bima Regency. This can be shown by F significant value amount  $0,02 < 0,05$  and contributed on job performance variable amount 0,199 or 19,9%. The rest 80,1% effected by other variables that is not studied in this research.

**Keywords:** Work Motivation, Work Environment, Job Performance

## 1. PENDAHULUAN

Motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai. Seperti pemenuhan kebutuhan primer, sandang, pangan, dan papan. Selain itu, adanya kepastian gaji yang dapat memenuhi kebutuhan hidup. Pegawai yang terpenuhi kebutuhannya akan termotivasi sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

Variabel lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Menurut Sunyoto (2013:43) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diberikan. Lingkungan kerja yang nyaman dapat menjaga stabilitas mental dan emosi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Dinas Perhubungan Kabupaten Bima merupakan instansi pemerintahan yang bergerak dibidang perhubungan darat, laut, dan udara berdasarkan asas otonomi, yang beralamatkan di Godo kompleks Kantor Bupati Bima Jl. Lintas Nasional Woha Bima. Permasalahan yang dihadapi adalah menurunnya motivasi kerja pegawai. Selain itu, lingkungan kerja yang masih belum ditata dengan baik dan rapi dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bima.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bima.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja yang positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bima.

## 2. KERANGKA TEORI

### 2.1 Motivasi Kerja

Menurut Abraham Maslow (2013) Motivasi kerja merupakan kekuatan (energi) yang dapat menimbulkan tingkat persentensi dan antusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam individu maupun di luar individu.

Adapun indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut:

- a. Fisiologis (*psychological needs*)
- b. Keamanan (*safety needs*)
- c. Sosial (*social needs*)



- d. Penghargaan (*reward needs*)
- e. Aktualisasi diri (*self-actualization needs*)

### 2.2 Lingkungan Kerja

Menurut Sunyoto (2013:43) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan.

Adapun Indikator lingkungan kerja menurut (Sunyoto, 2013:44) adalah sebagai berikut :

- a. Hubungan pegawai (*employee relation*)
- b. Kebisingan (*crowded*)
- c. Peraturan kerja (*working roles*)
- d. Penerangan (*lightness*)
- e. Sirkulasi udara (*air circulation*)

### 2.3 Kinerja Pegawai

Menurut Irham Fahmi (2013:126) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

- a. Kuantitas kerja (*job quantity*)
- b. Kualitas kerja (*job quality*)
- c. Kerjasama (*cooperation*)
- d. Tanggung jawab (*responsibility*)
- e. Inisiatif (iniciatif)

### 2.4 Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian Wulan (2011) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

### 2.5 Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil Penelitian Wulan (2011) membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

### 2.6 Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

Motivasi kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai. Menurut Abraham Maslow (2013) Motivasi kerja merupakan kekuatan (energi) yang dapat menimbulkan tingkat persintensi dan antusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam individu maupun di luar individu. Menurut Sunyoto (2013:43) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan.

## 3. METODOLOGI PENELITIAN

### 3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah asosiatif. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

### 3.2 Instrumen penelitian

Sugiyono (2009) Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati.

### 3.3 Populasi dan sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bima sebanyak 70 orang. Sampel yang diambil adalah sebanyak 38 orang pegawai yang berstatus pegawai negeri sipil (PNS) dengan menggunakan purposive sampling.

### 3.4 Lokasi dan waktu penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bima. Penelitian dilaksanakan selama 3 bulan mulai dari bulan Desember sampai Maret 2020.

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang digunakan untuk mendapatkan data penelitian. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah observasi, dokumentasi, dan kuesioner.

### 3.6 Jenis dan sumber data



Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif dan kuantitatif. Sedangkan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder.

### 3.7 Uji validitas dan uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2016 : 177) uji validitas menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Menurut Imam Ghozali (2013) reliabilitas berhubungan dengan derajat kepercayaan instrumen penelitian.

### 3.8 Uji asumsi klasik

#### 1. Uji normalitas

Tujuan dari uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak.

#### 2. Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya.

#### 3. Uji multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen dengan melihat nilai tolerance (TOL) dan variance Inflation factor (VIP). Teknik analisis data

### 3.9 Regresi Linear Berganda

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bima.

### 3.10 Koefisien korelasi

Koefisien korelasi bertujuan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bima.

### 3.11 Koefisien determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentasi pengaruh variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bima.

### 3.12 Uji parsial (Uji t)

Uji t bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bima. Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai thitung dengan ttabel. Jika nilai thitung  $\geq$  ttabel maka motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bima.

### 3.13 Uji Simultan (Uji F)

Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja yang positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bima. Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai Fhitung dengan Ftabel. Jika nilai Fhitung  $>$  Ftabel maka motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bima.

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

**Tabel 1.** Hasil uji validitas variabel motivasi kerja (X1)

Indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
X1.1	0,491	0,300	Valid
X1.2	0,759	0,300	Valid
X1.3	0,480	0,300	Valid
X1.4	0,757	0,300	Valid
X1.5	0,797	0,300	Valid
X1.6	0,744	0,300	Valid
X1.7	0,725	0,300	Valid
X1.8	0,792	0,300	Valid
X1.9	0,679	0,300	Valid
X1.10	0,780	0,300	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2020.

Berdasarkan tabel 1 di atas, hasil pengujian dapat dikatakan valid jika nilai korelasi  $>$  0,300. Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa semua item pernyataan kuesioner ini valid.

**Tabel 2.** Hasil uji validitas variabel lingkungan kerja (X2)

Indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
X2.1	0,537	0,300	Valid
X2.2	0,706	0,300	Valid
X2.3	0,684	0,300	Valid
X2.4	0,632	0,300	Valid
X2.5	0,789	0,300	Valid
X2.6	0,830	0,300	Valid
X2.7	0,773	0,300	Valid
X2.8	0,637	0,300	Valid
X2.9	0,765	0,300	Valid
X2.10	0,743	0,300	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2020.

Berdasarkan tabel 2 di atas, hasil pengujian dapat dikatakan valid jika nilai korelasi  $> 0,300$ . Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa semua item pernyataan kuesioner ini valid.

**Tabel 3.** Hasil uji validitas variabel kinerja (Y)

Indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
Y.1	0,727	0,300	Valid
Y.2	0,609	0,300	Valid
Y.3	0,649	0,300	Valid
Y.4	0,648	0,300	Valid
Y.5	0,726	0,300	Valid
Y.6	0,815	0,300	Valid
Y.7	0,657	0,300	Valid
Y.8	0,666	0,300	Valid
Y.9	0,720	0,300	Valid
Y.10	0,645	0,300	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2020.

Berdasarkan tabel 3 di atas, hasil pengujian dapat dikatakan valid jika nilai korelasi  $> 0,300$ . Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa semua item pernyataan kuesioner ini valid.

**Tabel 4.** Hasil uji reliabilitas variabel penelitian

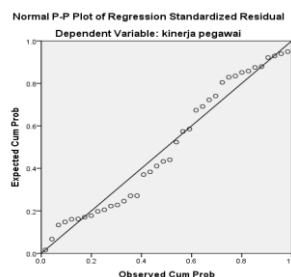
No	Variable	Alpha cronbach	Keterangan
1.	Motivasi kerja	0,879	Reliabel
2.	Lingkungan kerja	0,891	Reliabel
3.	Kinerja	0,872	Reliabel

Sumber : Data primer diolah, 2020

Hasil pengujian dapat dikatakan reliabel jika nilai Alpha Cronbach  $> 0,600$ . Hasil pengujian reliabilitas ini menunjukkan bahwa semua pernyataan koesioner variabel dalam penelitian ini reliabel.

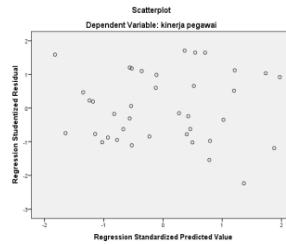
## 4.2 Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas

**Gambar 1.** Uji Normalitas

Dalam penelitian ini data berdistribusi normal karena tidak membentuk suatu pola.

### 2. Uji Heteroskedastisitas



**Gambar 3.** Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas menunjukkan bahwa scatterplot tidak berbentuk pola tertentu. Sehingga dapat dikatakan penelitian ini bebas heteroksedasitas.

**3. Uji Multikolinieritas**

**Tabel 5.** Uji multikolinieritas

Model		Collinearity Statistic	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Motivasi kerja	.932	1.073
	Lingkungan kerja	.932	1.073

Sumber : Data primer diolah, 2020

Hasil pengujian dapat dikatakan bebas multikolinieritas apabila nilai *tolerance* > 0,10 dan *VIF* < 10. Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat dilihat bahwa *VIF* motivasi kerja 1,073 dan lingkungan kerja 1,073. Keduanya < 10 dan *Tolerance* motivasi kerja 0,932 dan lingkungan kerja 0,932. Keduanya > 010. Hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

**4. Analisis Regresi Linier Berganda**

**Tabel 6.** Hasil analisis regresi linier berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std.Error	Beta		
(Constant)	19.208	7.176		2.677	.011
X1	.220	.145	.239	1.522	.137
X2	.315	.154	.319	2.038	.049

Sumber : Data primer diolah, 2020.

$$Y = 19.208 + 0,220X1 + 0,315X2$$

Persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa :

1. Nilai a konstanta sebesar 19.208 dimana nilai itu mempunyai arti bahwa jika variabel X1, X2, tidak ada atau nol, maka kinerja pegawai adalah sebesar 19,208.
2. Koefisien regresi X1 (Motivasi kerja) sebesar 0,220 menyatakan bahwa setiap penambahan atau peningkatan sebesar + 1 dari Motivasi Kerja, akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,220.
3. Koefisien regresi X2 (Lingkungan Kerja) sebesar 0,315 menyatakan bahwa setiap penambahan atau peningkatan sebesar + 1 dari Lingkungan Kerja, akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,315.

**5. Uji Signifikansi Parsial (Uji t)**

Penelitian ini menggunakan Uji-t untuk melihat pengaruh variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bima.

**6. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bima**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  (1.522) >  $t_{tabel}$  (1,697) dan nilai signifikan (0,137) <  $\alpha$  (0,05), sehingga  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Hal ini berarti bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bima.

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian Syamsu Alam (2014) tentang pengaruh komunikasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Tengah. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Tengah.

**7. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bima**



Berdasarkan hasil penelitian ini diperoleh nilai  $t_{hitung}$  (2.038) >  $t_{tabel}$  (1,697) dan nilai signifikan (0,049), sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bima.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Nazmi Sarah Lukman dan Adolfina (2015) tentang analisis lingkungan, komitmen organisasional dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulut Manado. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulut Manado.

### 8. Uji Simultan (Uji F)

Penelitian menggunakan Uji F untuk melihat pengaruh dari variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai secara simultan. Nilai  $F_{hitung}$  sebesar 4.337 sedangkan nilai  $F_{tabel}$  sebesar 4,50. Jika dibandingkan nilai  $F_{hitung}$  >  $F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti bahwa variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bima. Semakin baik motivasi kerja dan lingkungan kerja semakin mendukung dan meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Nurmin Arianto dan Hadi Kurniawan (2020) tentang Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja yang positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

### 9. Koefisien Determinasi dan Korelasi

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel bebas (X) yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai (Y), dapat dilihat dalam tabel koefisien determinasi dan korelasi sebagai berikut :

**Tabel 7.** Koefisien Determinasi dan Korelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin Watson
1	.446	.199	.153	5.459	1.455

Sumber : Data primer diolah, 2020.

Hasil koefisien determinasi dan korelasi atau R square ( $r^2$ ) adalah 0,199 yang menunjukkan bahwa 19,9% kinerja pegawai dipengaruhi oleh motivasi kerja dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya 80,1% dipengaruhi oleh variabel-variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil koefisien korelasi atau R sebesar 0,446. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai mempunyai pengaruh yang positif sebesar 40,6%.

## 5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, kesimpulan yang dapat ditarik adalah sebagai berikut:

1. Motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bima.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bima.
3. Motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bima.

Rekomendasi yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pihak manajemen Dinas Perhubungan Kabupaten Bima diharapkan agar dapat mempertahankan sekaligus meningkatkan motivasi kerja dan lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bima.
2. Organisasi lain juga perlu memperhatikan penelitian ini agar dapat acuan dalam upaya peningkatan motivasi kerja dan desain lingkungan kerja sehingga berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.
3. Diharapkan kepada peneliti selanjutnya untuk meneliti variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja maupun variabel lainnya yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai baik pada organisasi pemerintahan maupun swasta..

## DAFTAR PUSTAKA

- Abraham H. Maslow, 2013. Teori Hirarki Motivasi (diakses 15 oktober 2016).
- Alam, Syamsu. 2014. Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan. E-Jurnal Katalogis Vol. 2 No. 1 Hal 135-145.
- Arianto, Nurmin dan Hadi Kurniawan. 2020. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan. Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia, JENIUS Vol. 3 No. 3, Mei 2020.
- Fahmi, Irham. 2013. Manajemen Kinerja, dan Teori Aplikasinya. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Lukman, Nazmi Sarah dan Adolfina. 2015. Analisis Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasional, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Manado. Jurnal EMBA Vol. 3 No.1 Hal. 1013-1023.
- Sugiyono, 2009, Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D. Bandung: Alfabeta.



Sugiyono, 2016, Metode penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D). Bandung: Alfabeta.

Sunyoto, Danang. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Center for Academic Publishing Service.

Wulan. 2011. Analisis Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Kinerja Karyawan. Disperindag Kota Semarang. Fakultas Ekonomi: Universitas Diponegoro Semarang.