

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BAGIAN PRODUKSI UD PABRIK ADA PLASTIC

Daniel Surjosuseno

Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra

Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya

E-mail: m31411053@john.petra.ac.id

Abstrak— Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan UD Pabrik Ada Plastic. Responden yang digunakan berjumlah 33 karyawan pada bagian produksi. Teknik analisa yang digunakan adalah regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, tetapi motivasi kerja tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci— Motivasi kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan.

I. PENDAHULUAN

Dewasa ini dunia usaha memiliki banyak persaingan antara satu perusahaan dengan perusahaan lainnya. Mengingat bahwa peran sumber daya manusia sangatlah penting dalam menentukan kemajuan dan keberhasilan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan beberapa aspek agar dapat meminimalisasi masalah dalam perusahaan dan memanfaatkan sumber daya manusia yang sudah ada demi keberhasilan suatu perusahaan. Kinerja karyawan merupakan salah satu aspek penting yang harus diperhatikan demi pencapaian tujuan perusahaan. Hariandja (2002, p. 194) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kinerja karyawan dapat dinilai baik jika implementasinya sesuai dengan tujuan yang diinginkan atau mampu memenuhi kebutuhan perusahaan, namun untuk menerapkan kinerja karyawan yang maksimal kita perlu memperhatikan aspek yang mempengaruhi baik-buruknya kinerja.

Salah satu aspek yang memiliki pengaruh penting dalam menentukan baik dan buruknya kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja menjadi fasilitas karyawan dalam melaksanakan suatu kegiatan agar dapat menciptakan kinerja yang sesuai dengan harapan perusahaan, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawan. Sedarmayanti (2001, p. 21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik, yaitu semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung dan lingkungan kerja non fisik, yaitu semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Dalam penelitian ini akan diteliti kedua jenis lingkungan fisik yaitu lingkungan

kerja fisik dan non-kerja fisik di UD Pabrik Ada Plastic.

Selain lingkungan kerja, motivasi kerja karyawan juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hasibuan dalam Sunyoto (2013, p. 191) mengungkapkan bahwa motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi kerja menjadi pemicu karyawan agar karyawan menghasilkan kinerja yang baik tanpa ada paksaan, sebaliknya, kurangnya motivasi dalam bekerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan meskipun karyawan tersebut memiliki potensi kerja yang baik.

Penelitian ini menggunakan perusahaan UD Pabrik Ada Plastic, merupakan perusahaan yang bergerak di bidang produksi plastik, berdiri sejak tahun 1968 yang didirikan oleh Prayogo Sugito. Fenomena yang terjadi di perusahaan ini adalah lingkungan kerja yang dirasa kurang aman bagi karyawan karena mengoperasikan mesin yang kontak langsung dengan suhu panas, dan motivasi kerja yang rendah karena karyawan pabrik hanya bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup saja, tetapi selalu menuntut kenaikan gaji. UD Pabrik Ada Plastic menjual produk plastik yang terdiri dari dua jenis antara lain keranjang sampah plastik dan kantong plastik. Dalam perusahaan ini Puguh memegang peranan menjadi manajer dibantu oleh anak pertama yaitu Davin yang memegang peran dalam keuangan perusahaan. Dalam perusahaan, Puguh memegang kendali terhadap para karyawan-karyawan bawahannya untuk diberikan arahan dan membantu dalam menjalankan aktivitas perusahaan.

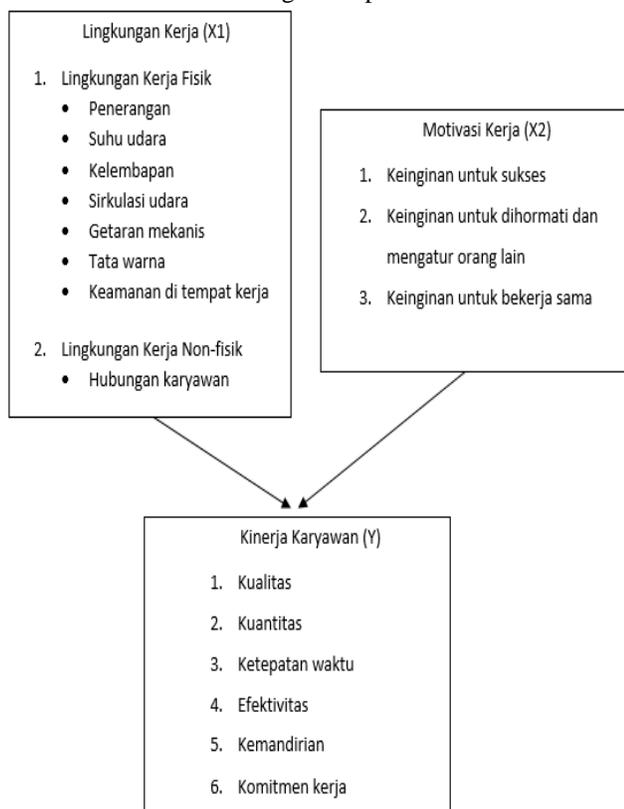
Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan di atas, maka rumusan masalah di dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di UD Pabrik Ada Plastic?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di UD Pabrik Ada Plastic?
3. Di antara lingkungan kerja dan motivasi kerja, manakah yang lebih besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan?

Berdasarkan rumusan masalah dalam penelitian ini, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada UD Pabrik Ada Plastic.
2. Untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada UD Pabrik Ada Plastic.
3. Untuk menguji manakah di antara lingkungan kerja dan motivasi kerja yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UD Pabrik Ada Plastic.

Kerangka Berpikir:



II. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2012, p. 23) dikatakan metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa angket yang akan diberikan kepada bapak Puguh Sugito selaku pemilik dari UD Pabrik Ada Plastic yang nantinya akan disebarakan kepada para karyawan dibagian produksi. Hasil yang diperoleh dari angket akan diolah kedalam program SPSS untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel yang diteliti dengan dugaan hipotesis. Populasi dalam penelitian adalah karyawan bagian produksi di UD Pabrik Ada Plastic. Jumlah Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 33 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan sampling jenuh sebanyak 33 karyawan di bagian produksi. Sumber data yang di dapat pada penelitian ini diperoleh langsung dari karyawan UD Pabrik Ada Plastic dengan menggunakan data primer dan data sekunder. Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, dan sumber sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat dokumen atau orang lain.

Macam-macam jenis uji yang dilakukan dalam penelitian ini adalah uji keabsahan data yang meliputi uji validitas dilakukan untuk mengukur sah atau validnya suatu angket. dan uji reliabilitas dilakukan untuk menunjukkan konsistensi suatu alat ukur . Uji asumsi klasik yang meliputi uji

multikolinearitas, uji heterokedastisitas, dan uji normalitas. Teknik analisis data yang digunakan meliputi analisis regresi berganda dan uji korelasi berganda. Pengujian hipotesis yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh hubungan antar variabel adalah uji *t* dan uji *F*.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

UD Pabrik Ada Plastic adalah salah satu pabrik di Surabaya yang memproduksi plastik berlokasi di jalan Simokwagean 22 yang didirikan oleh Prayogo Sugito pada tahun 1968. Awalnya perusahaan Ada Plastic hanya memproduksi plastik dalam bentuk keranjang plastik yang dijual secara berkeliling, di tawarkan kepada toko-toko sekitar, dan menerima pemesanan. Pada tahun 1980 perusahaan UD Pabrik Ada Plastic dijalankan ogenerasi kedua yaitu Puguh Sugito. Seiring perkembangan pada tahun sekitar 1990, Puguh melihat adanya peluang bahwa permintaan terhadap kantong plastik cukup banyak di berbagai kalangan, maka Puguh memulai produksi plastik dalam bentuk kantong plastik. Produksi plastik yang dijual memiliki brand bernama Ada Plastic. Davin Sugito adalah anak pertama dari Puguh yang sekarang juga menjalankan perusahaan yakni memegang peran keuangan dalam perusahaan dan membantu dalam mengatur jalannya aktivitas perusahaan. Produksi yang dihasilkan dari UD Pabrik Ada Plastic dijual ke toko-toko baik dari kenalan yang sudah lama, dan masih tetap diusahakan untuk diperluas lagi penjualannya, sejauh ini produk dari Ada Plastic sudah tersebar sampai keluar kota maupun luar pulau, penjualan terbaik plastik yaitu pada luar pulau Kalimantan.

Berdasarkan hasil penyebaran angket kepada 33 karyawan UD Pabrik Ada Plastic, dapat diketahui bahwa karyawan degan jenis kelamin pria memiliki persentase sebesar 0% (0 karyawan) dan karyawan dengan jenis kelamin wanita sebesar 100% (33 karyawan). Perbedaan persentase yang menunjukkan bahwa seluruhnya adalah karyawan wanita disebabkan karena jenis pekerjaannya lebih cocok untuk wanita. Usia karyawan yang bekerja pada UD Pabrik Ada Plastic sebagian besar berada pada usia 20-30 tahun (54,5%), dimana usia tersebut merupakan usia yang produktif untuk bekerja. Karyawan yang bekerja pada UD Pabrik Ada Plastic yang paling dominan adalah karyawan dengan tingkat pendidikan SMA sebanyak 15 orang (45,5%), karena pekerjaan di UD Pabrik Ada Plastic ini tidak memerlukan karyawan dengan tingkat pendidikan tinggi, karena pekerjaan yang dilakukan adalah mengoperasikan mesin produksi plastik. Karyawan UD. Pabrik Ada Plastic secara dominan masih didalam jangka waktu bekerja antara 0-10 tahun sebanyak 21 orang (63,6%).

Tabel 1. Uji Validitas

Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
X _{1.1}	0,816	0,344	Valid
X _{1.2}	0,682	0,344	Valid
X _{1.3}	0,542	0,344	Valid
X _{1.4}	0,496	0,344	Valid
X _{1.5}	0,461	0,344	Valid
X _{1.6}	0,596	0,344	Valid
X _{1.7}	0,376	0,344	Valid
X _{1.8}	0,530	0,344	Valid

X _{2,1}	0,378	0,344	Valid
X _{2,2}	0,627	0,344	Valid
X _{2,3}	0,447	0,344	Valid
X _{2,4}	0,738	0,344	Valid
Y ₁	0,784	0,344	Valid
Y ₂	0,789	0,344	Valid
Y ₃	0,558	0,344	Valid
Y ₄	0,491	0,344	Valid
Y ₅	0,533	0,344	Valid
Y ₆	0,374	0,344	Valid

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat bahwa semua pernyataan dalam angket memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari pada r tabel. Rumus dari r tabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah $n = 33 - 2 = 31$ yaitu r tabel sebesar 0,344 yang berarti semua pernyataan mengenai lingkungan kerja (X1.1-X1.8), motivasi kerja (X2.1-X2.4), dan kinerja karyawan (Y1-Y6) dinyatakan valid.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,775	Reliabel
Motivasi Kerja	0,691	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,792	Reliabel

Berdasarkan dari Tabel 2. dapat dilihat bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki nilai lebih dari 0,6 yang berarti semua variabel bersifat reliabel.

Tabel 3. Uji Multikolinearitas

Variabel bebas	Tolerance	VIF
Lingkungan Kerja	0,707	1,414
Motivasi Kerja	0,707	1,414
Variabel Terikat	Kinerja Karyawan	

Berdasarkan tabel 3. dapat dilihat bahwa kedua variabel X1 dan X2 tidak mengalami multikolinearitas yang dibuktikan dari nilai kedua tolerance variabel yang lebih dari ($> 0,10$) yaitu keduanya bernilai 0,707 dan hasil VIF kedua variabel dibawah ($< 10,00$) yaitu sebesar 1,414.

Tabel 4. Uji Heterokedastitas

Variabel Bebas	B	t hitung	Sig.
Constant	4,435	2,215	0,035
Lingkungan Kerja	-0,138	-0,655	0,518
Motivasi Kerja	-0,128	-0,605	0,550
Variabel Terikat	Kinerja Karyawan		

Berdasarkan tabel 4. dapat dilihat bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas diantara kedua variabel lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2). Hal ini dibuktikan dari kedua variabel memiliki nilai Sig. diatas 0,05 yaitu X1 sebesar 0,518 dan X2 sebesar 0,550.

Tabel 5. Uji Normalitas

Keterangan	Hasil Uji
Jumlah (n)	33 orang
Kolmogrov-Smirnov Z	0,419
Sig.	0,995

Dasar dari pengambilan keputusan adalah:

Apabila Sig. $> 0,05$ maka H0 tidak ditolak, apabila Sig. $< 0,05$ maka H0 ditolak. Pada tabel 5. nilai Sig. menunjukkan 0,995 $> 0,05$, sehingga H0 tidak ditolak yang berarti menunjukkan

bahwa data berdistribusi normal.

Tabel 6. Analisis Linier Berganda

Deskripsi	Nilai Koefisien	
	B	Std. Error
Constant	2,843	3,301
Lingkungan Kerja	0,569	0,139
Motivasi Kerja	0,287	0,178
Variabel dependen	Kinerja Karyawan	

Persamaan regresi:

$$Y = 2.843 + 0,569 X1 + 0,287 X2$$

Berdasarkan tabel 4.15 diketahui nilai konstanta sebesar 2,843 menunjukkan besarnya kinerja karyawan (Y) yang tidak dipengaruhi oleh lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2). Jika lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) = 0, maka kinerja karyawan (Y) akan sebesar 2,843. Hal ini menunjukkan adanya faktor lain yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan pada UD Pabrik Ada Plastic selain faktor lingkungan kerja dan motivasi kerja.

Nilai koefisien regresi lingkungan kerja (X1) sebesar 0,569, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya jika lingkungan kerja naik satu (1) satuan (semakin tinggi), maka kinerja karyawan pada UD Pabrik Ada Plastic akan naik sebesar 0,569, dalam kondisi motivasi kerja tetap atau tidak berubah.

Nilai koefisien regresi motivasi kerja (X2) = 0,287, menunjukkan adanya arah pengaruh positif antara motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya jika motivasi kerja naik satu (1) satuan (semakin tinggi), maka kinerja karyawan pada UD Pabrik Ada Plastic akan naik sebesar 0,287, dalam kondisi lingkungan kerja tetap atau tidak berubah.

Tabel 7. Uji Korelasi Berganda

Korelasi	R square	F hitung	Df1	Df2	Sig.
0,745	0,555	18,673	2	30	0,000

Berdasarkan tabel 4.16 diketahui bahwa besarnya hubungan antara lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja dengan koefisien korelasi adalah 0,745 yang menunjukkan bahwa terdapat adanya pengaruh antara variabel lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Sedangkan kontribusi secara simultan variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah 55,55% dan sisanya 44,45% ditentukan oleh variabel yang lain dan dapat dilihat bahwa diperoleh nilai probabilitas (Sig. F change) sebesar 0,000 $< 0,05$ yang berarti tolak H0 dan terima Ha yaitu lingkungan kerja dan motivasi kerja berhubungan secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 8. Uji t

Variabel	t hitung	t tabel	Sig.	Syarat	Ket.
X1	4,087	1,697	0,000	$< 0,05$	Ho ditolak
X2	1,608	1,697	0,118	$< 0,05$	Ho diterima

Berdasarkan tabel 8. Uji t, maka dapat dijelaskan bahwa :

1. Lingkungan kerja (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dibuktikan dari nilai t hitung 4,087 yang lebih besar daripada t tabel 1,697, dan nilai signifikan 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$.
2. Motivasi kerja (X2) tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dibuktikan dari nilai t hitung 1,608 yang lebih kecil daripada t tabel 1,697, dan nilai signifikan 0,118 yang lebih besar dari $\alpha = 0,05$.
3. Lingkungan kerja (X1) berpengaruh lebih besar daripada motivasi kerja (X2) dilihat dari t hitung yang lebih besar yaitu 4,087 daripada 1,608.

Tabel 9. Uji F

Variabel	F hitung	F tabel	Sig.	Syarat	Ket.
X1	18,673	3,32	0,000	< 0,05	Ho ditolak
X2					

Berdasarkan tabel 4.1.8 Uji F, maka dapat dijelaskan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif secara simultan yang dibuktikan dari nilai F hitung 18,673 lebih besar dari pada F tabel 3,32

Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang ada, dapat di jelaskan dalam pembahasan bahwa hasil dari penelitian menjawab rumusan masalah dan dugaan hipotesis yang ada yaitu:

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dibuktikan melalui hasil statistik I hitung > t tabel yaitu $4,087 > 1,697$.
2. Motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dibuktikan melalui hasil statistik t hitung < t tabel yaitu $1,608 < 1,697$.
3. Lingkungan kerja memiliki pengaruh lebih besar daripada motivasi kerja. Dibuktikan melalui perbandingan nilai statistik lingkungan kerja yang lebih besar yaitu $4,087 > 1,608$.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena hipotesis di tolak. Terdapat dugaan yang menyebabkan hipotesis ditolak menurut Suryabrata (2002, p. 87) adalah adanya pengaruh variabel luar terhadap data dalam jumlah yang besar. Tabel uji statistik korelasi berganda menunjukkan bahwa terdapat variabel luar yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 44,45%, pengaruh dalam jumlah demikian besar ini mungkin menyebabkan hasil data yang diperoleh tidak sesuai dengan data yang dimaksud dalam penelitian. Variabel luaran yang dimaksud adalah seperti hubungan kerja, semangat kerja, gaji, kepuasan kerja, kemampuan individu, pengalaman bekerja maupun variabel lainnya.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan

- terhadap kinerja karyawan pada UD Pabrik Ada Plastic.
2. Motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD Pabrik Ada Plastic.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan lebih besar dibandingkan dengan motivasi kerja pada UD Pabrik Ada Plastic.

Saran

Berdasarkan analisis data dan kesimpulan yang telah dikemukakan, maka saran yang disampaikan dalam penelitian ini adalah :

1. Hendaknya kondisi lingkungan kerja dalam perusahaan UD Pabrik Ada Plastic dapat ditingkatkan dengan cara mengubah sorot cahaya di dalam ruangan agar mendapat penerangan yang lebih baik, tidak menggunakan lampu terlalu banyak karena dapat berpengaruh pada suhu ruangan, memanfaatkan ventilasi yang sudah ada dalam ruang agar kelembaban ruangan dapat tetap terjaga.
2. Hendaknya motivasi kerja dalam perusahaan UD Pabrik Ada Plastic dapat ditingkatkan dengan cara memberikan pengarahan dan penjelasan kepada karyawan bahwa dalam bekerja karyawan juga memiliki hak untuk dapat mengatur atau berpendapat kepada rekan kerja antar satu sama lain terhadap hal yang mereka anggap benar, serta dengan adanya status bekerja dapat membuat mereka dapat di hormati oleh masyarakat karena memiliki penghasilan atau dapat memenuhi kebutuhan hidup sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

As'ad, M. (2001). *Psikologi Industri (1st ed)*. Yogyakarta: Liberty

Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Erlangga

Dhermawan, A. A. N. B. (2012). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. Bali: *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, 6(2)

Febriani, N. M. T & Indrawati, A. D. (2013). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel The Niche Bali. Bali: *Jurnal Manajemen UNUD* 2(5)

Ghozali, I. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Progam SPSS, Cetakan ke IV*. Semarang: Badan Penerbit Undip.

Hariandja, M.T.E. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: PT. Grasindo.

Hasibuan, M. S. (2003 rev. a). *Manajemen Sumber Daya Manusia (6th ed.)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Ibrahim, R. H. (2013). *Analisis Faktor Funtamental Terhadap Harga Saham PT. Bakrieland Development Tbk dan PT. Sentul City*. Jakarta: Jurnal UPI 1Q09-2Q12

- Murti, H. & Srimulyani, V.A. (2013). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada PDAM*. Madiun: Jurnal Riset Manajemen Vol. 1, No. 1
- Nitisemito, A.S. (2000). *Manajemen Personalial: Manajemen Sumber Daya Manusia, Ed. 3*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Negara, I.W.A. & Dewi, A.A.K. (2014). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV. Jaya Utama Teknik. Bali: *Jurnal Manajemen UNUD*. 3(10)
- Reza, R.A. (2010). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Sentosa Perkasa*. Semarang.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan (3rd ed)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi (10th ed)*. Jakarta: PT. Indeks
- Sedarmayanti (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja (3rd ed)*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai Bappeda. Aceh: *Malikuassaleh Industrial Engineering Journal* 2(1)
- Sugiyono. (2009). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D Cet. 15*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru
- Suryabrata, S. (2002). *Metodologi Penelitian (1st ed)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Torang, S. (2013). *Organisasi & Manajemen (Perilaku, struktur, budaya & perubahan organisasi)*. Bandung: Alfabeta.
- Umar, H. (2003). *Metode riset bisnis: Panduan Mahasiswa Untuk Melaksanakan Riset Dilengkapi Contoh Proposal dan Hasil Riset Bidang Manajemen dan Akuntansi (2nd ed)*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.