

## **Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia Bandung**

*The Influence of Work Motivation and Work Environment on Employee Performance In The Republic Indonesia Radio Public Broadcasting Institution*

<sup>1</sup>Pradita Tria Anugrah, <sup>2</sup>Dudung Abdurrahman

<sup>1,2</sup>Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung,  
Jl. Tamansari No.1 Bandung 40116

email: <sup>1</sup>praditatriaa@gmail.com, <sup>2</sup>abah\_afgan@unisba.ac.id,

**Abstract.** This study aims to explain the influence of Work Motivation partially on Employee Performance, to explain the influence of the Work Environment partially on Employee Performance and to explain Work Motivation and Work Environment simultaneously to Employee Performance. Based on the results of the analysis show that Work Motivation has a significant influence on the Employee Performance of LPP Radio Republik Indonesia Bandung, indicated by a significance value of t of 0.040 smaller than  $\alpha = 0.05$  ( $0.040 < 0.05$ ) with a regression coefficient of 2.002. Work Environment has a significant influence on the Employee Performance of LPP Radio Republik Indonesia Bandung, indicated by a significance value of t equal to 0.044 smaller than  $\alpha = 0.05$  ( $0.044 < 0.05$ ) with regression performance of Employee Performance 2.002. Work Motivation and Work Environment simultaneously have a significant influence on the Employee Performance of LPP Radio Republik Indonesia Bandung, indicated by the significance value of F of 0.028 smaller than  $\alpha = 0.05$  ( $0.028 < 0.05$ ) and able to contribute to variable Employee Performance 0.650 or 65%. The remaining 35% is influenced by other variables not examined in this study.

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

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh Motivasi Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan, untuk menjelaskan pengaruh Lingkungan Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan dan untuk menjelaskan Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa Motivasi Kerjaberpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan LPP Radio Republik Indonesia Bandung, ditunjukkan dengan nilai signifikansi t sebesar 0,040 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  ( $0,040 < 0,05$ ) dengan koefisien regresi sebesar 2,002. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan LPP Radio Republik Indonesia Bandung, ditunjukkan dengan nilai signifikansi t sebesar 0,044 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  ( $0,044 < 0,05$ ) dengan koefisiensi regresi Kinerja Karyawan 2,002. Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan LPP Radio Republik Indonesia Bandung, ditunjukkan dengan nilai signifikansi F sebesar 0,028 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  ( $0,028 < 0,05$ ) dan mampu memberikan kontribusi terhadap variabel Kinerja Karyawan 0,650 atau sebesar 65%. Sisanya 35% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

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

### **A. Pendahuluan**

Dalam era globalisasi ini, yang sangat menentukan adalah manajemen Sumber Daya Manusia, manusia sebagai unsur terpenting yang dapat dimanfaatkan secara optimal bagi kepentingan organisasi maupun kepentingan individu. Hubungan manajemen dengan Sumber Daya Manusia merupakan proses usaha pencapaian tujuan melalui kerjasama dengan orang lain. Sumber daya

manusia sering disebut Human Resource, tenaga atau kekuatan manusia (energy atau power). Sumber daya yang juga disebut sumber tenaga, kemampuan, kekuatan, keahlian yang dimiliki manusia. Manusia sebagai perencana, pelaksana, pengendali, dan evaluasi suatu pembangunan sangat mempengaruhi keberhasilan pembangunan, karena manusia memiliki peran yang sangat menentukan.

Tujuan manajemen sumber daya

manusia secara umum adalah untuk memastikan bahwa organisasi mampu mencapai keberhasilan melalui orang dan peran serta sumber daya manusia dalam pembangunan bukan saja hanya aktif melainkan kesadaran yang dimilikinya tanpa dikendalikan sudah aktif, artinya bukan karena dipaksa, dan itulah yang sebenarnya hakikat peran serta sumber daya manusia dalam pembangunan yang diharapkan.

Pada dasarnya setiap perusahaan mempunyai keinginan untuk mencapai tujuan yang sudah disepakati bersama, untuk itu maka organisasi tersebut harus memiliki keunggulan dalam bersaing. Kualitas sumber daya manusia banyak ditentukan oleh sistem yang berlaku. Agar supaya memiliki sumber daya manusia yang berkualitas maka pihak manajemen dapat meningkatkan Motivasi yang menunjang pencapaian tujuan organisasi.

Suasana kerja yang positif akan menciptakan motivasi kerja yang baik dan kondusif bagi tercapainya tujuan organisasi. Kondisi ini didasarkan bahwa Motivasi seseorang berhubungan dengan perilaku manajemen perusahaan, baik didalam maupun diluar pekerjaan. Usaha peningkatan Motivasi kerja seorang karyawan dapat memberikan positive feeling yang meluas, dan akhirnya akan berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan. Selain memiliki Motivasi yang baik karyawan juga harus mempunyai Lingkungan Kerja kerja yang baik pula, oleh sebab itu Lingkungan kerja yang baik merupakan sesuatu yang harus diterima oleh setiap karyawan.

Menurut Simamora (2002: 21) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan

organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut Mathis, Robert L. dan Jackson. John H. (2006:378) kinerja dipengaruhi beberapa faktor diantaranya adalah kuantitas pekerjaan yang dapat dilakukan oleh seseorang dalam waktu satu hari kerja, kualitas dalam ketaatan dalam prosedur dan disiplin, keandalan dalam melakukan pekerjaan yang diisyaratkan dengan supervisi minimum, kehadiran masuk kerja setiap hari dan sesuai jam kerja, dan kemampuan bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna yang sebesar-besarnya.

Menurut hasil observasi yang peneliti lakukan, pada dasarnya sudah ada motivasi dan lingkungan kerja yang baik pada RRI Bandung, akan tetapi masih ditemukan adanya presentasi yang fluktuatif dari data rekap absensi pegawai. Dalam hal ini masih banyak karyawan yang datang terlambat masuk kerja dan tidak masuk kerja tanpa atau adanya surat keterangan. Adapun lingkungan kerja RRI Bandung diketahui bahwa adanya ruang kerja yang tidak mendukung kinerja pegawai disana dan juga peralatan siaran yang sudah tidak berfungsi dengan baik dikarenakan usia dari peralatan tersebut

yang sudah tidak mendukung untuk digunakan. Dalam hal ini peneliti menemukan bahwa seringkali peralatan tersebut mengalami gangguan ketika dipakai, selain itu juga kondisi bangunan sudah harus direnovasi agar membuat suasana yang nyaman bagi pegawai sehingga kinerjanya pun menjadi baik

## **B. Landasan Teori**

Menurut Hasibuan (2002:160) kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam

melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan diatas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67) mengemukakan bahwa Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:75).

Kinerja menurut Faustino Cardosa Gomes (2003:195) kinerja karyawan sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2006:67) bahwa kinerja prestasi. Kinerja menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2006:378) adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Dari beberapa pendapat ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian.

Dari beberapa pendapat ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian.

Anwar Prabu Mangkunegara (2009 : 75) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu :

1. Kualitas  
Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas  
Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
3. Pelaksanaan tugas  
Pelaksanaan Tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung Jawab  
Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

### **Motivasi Kerja**

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2006 : 89), Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan

Menurut Griffin (2003:38), Motivasi adalah sekelompok faktor yang menyebabkan individu berperilaku dalam cara-cara tertentu.

Menurut Sofyandi dan Garniwa (2007:99), Motivasi sebagai suatu dorongan untuk meningkatkan usaha dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi, dalam batasan-batasan kemampuan untuk memberikan kepuasan atas kebutuhan seseorang.

Menurut Mathis dan Jackson (2009:114), Motivasi (motivation) adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Orang biasanya bertindak karena suatu alasan: untuk mencapai tujuan. Jadi, motivasi adalah sebuah dorongan yang diatur oleh tujuan dan

jarang muncul dalam kekosongan. Kata-kata kebutuhan, keinginan, hasrat dan dorongan, semuanya serupa dengan motif, yang merupakan asal dari kata motivasi.

Menurut Mangkunegara (2008:93), menyatakan bahwa motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.

Menurut Hasibuan (2010:141), dalam arti lain motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Oleh karena itu pimpinan harus mengetahui dan perlu mengadakan penyelidikan tentang motivasi mana yang terbaik yang akan diberikan kepada bawahannya agar mereka mau bekerja sesuai dengan keinginan perusahaan.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan indikator motivasi dari teori Maslow. Teori hirarki kebutuhan dari Abraham Maslow menurut Sofyandi dan Garniwa (2007:102), terdiri dari:

1. Kebutuhan fisiologis.  
Berdasarkan hierki kebutuhan maslow, kebutuhan manusia yang paling dasar dari manusia yang akan memotivasi mereka untuk bekerja adalah kebutuhan fisik. Kebutuhan ini dapat berupa kebutuhan makan, minum, perlindungan fisik.
2. Kebutuhan Keamanan,  
Kebutuhan manusia untuk mendapatkan rasa aman dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan keberlangsungan nafkah.
3. Kebutuhan sosial  
Kebutuhan manusia untuk memiliki teman, diterima dalam kelompok, berafiliasi dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
4. Kebutuhan akan penghargaan

diri

Yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.

5. Kebutuhan aktualisasi diri  
Yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi, kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

### Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah lingkungan yang berada disekitar karyawan karena mereka bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Masalah lingkungan kerja perlu diperhatikan karena akan berdampak, dalam proses produktivitas.

Menurut Basuki dan Susilowati (2005:40) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang di dalam melaksanakan aktivitasnya.

Menurut Budi W. Soetjipto (2008:87), Lingkungan kerja adalah segala suatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik ataupun buruk terhadap kinerja karyawan.

Menurut Nitisemito (2010:183) mengemukakan Lingkungan kerja adalah segala yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan.

Berdasarkan indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengadaptasi dari teori pendapat para ahli seperti yang diutarakan oleh Budi W. Soetjipto (2009:87) diantaranya :

1. Dimensi fisik  
Dimensi fisik diukur dengan

menggunakan tujuh indikator yaitu :

- a. Pencahayaan
  - b. Sirkulasi udara.
  - c. Kebisingan.
  - d. Warna.
  - e. Kelembaban udara.
2. Dimensi non fisik

Dimensi non fisik diukur dengan menggunakan tiga indikator :

- a. Hubungan yang harmonis.
- b. Kesempatan untuk maju.
- c. Keamanan dalam pekerjaan.

**C. Hasil Penelitian dan Pembahasan**

Pembahasan bagian ini tentang pengaruh variabel Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Untuk mengetahui hubungan variabel tersebut, digunakan Uji t. Penghitungan menggunakan aplikasi SPSS 23. Hasil penghitungan dapat dilihat dalam tabel di bawah ini:

**Motivasi Kerja**

Berikut ini merupakan hasil dari pengujian Motivasi Kerja:

**Tabel 1. Uji t-parsial Pengaruh Motivasi Kerja**

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1. (Constant)	2.684	.293		9.173	.000
X1	.812	.100	.950	2.166	.025

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1. (Constant)	2.841	.354		8.026	.000
X2	.764	.125	.775	2.512	.010

Berdasarkan tabel di atas diperoleh t<sub>hitung</sub> sebesar 2,166 dengan nilai Sig sebesar 0,025. Hal tersebut menunjukkan bahwa t<sub>hitung</sub> lebih besar dari t<sub>tabel</sub> 2,025 (2,166>2,025) dan nilai Sig lebih kecil dari 0,05 (0,025<0,05). Oleh karena itu, kesimpulan dari hasil yang diperoleh adalah H<sub>0</sub> ditolak atau H<sub>1</sub> diterima artinya Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

**Tabel 2. Uji t-parsial Pengaruh Lingkungan Kerja**

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1. (Constant)	2.841	.354		8.026	.000
X2	.764	.125	.775	2.512	.010

Berdasarkan tabel di atas diperoleh t<sub>hitung</sub> sebesar 2,512 dengan nilai Sig sebesar 0,010. Hal tersebut menunjukkan bahwa t<sub>hitung</sub> lebih besar dari t<sub>tabel</sub> 2,025 (2,512>2,025) dan nilai Sig

lebih kecil dari 0,05 ( $0,010 < 0,05$ ). Oleh karena itu, kesimpulan dari hasil yang diperoleh adalah  $H_0$  ditolak atau  $H_1$  diterima artinya Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

**Tabel 3.** Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) Pengaruh Motivasi kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.710 <sup>a</sup>	.659	.613	.40697	2.476

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 4 di atas bahwa nilai R Square sebesar 0,66 atau jika dilihat dalam presentase maka menjadi 66%. Artinya ada kontribusi atau pengaruh variabel (X1) (X2) sebesar 66% terhadap Nilai Perusahaan (Y), sedangkan sisanya 34% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

#### D. Kesimpulan

Hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di LLP Radio Republik Indonesia Bandung dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Tingkat Motivasi Kerja pada LPP Radio Republik Indonesia Bandung berdasarkan hasil perhitungan tanggapan responden Motivasi Kerja termasuk ke dalam kategori Baik/tinggi. Diketahui bahwa hasil tanggapan responden mengenai Motivasi Kerja pada dimensi rasa aman memiliki

kategori yang lebih tinggi dari pada dimensi yang lainnya. Hal ini menyatakan bahwa para karyawan LPP Radio Republik Indonesia Bandung telah mendapatkan tingkat rasa aman dalam bekerja yang baik yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan indikator pada dimensi Rasa aman yaitu Perusahaan memberikan keamanan yang baik terhadap pegawai.

2. Lingkungan kerja di LPP Radio Republik Indonesia Bandung berdasarkan hasil perhitungan tanggapan responden lingkungan kerja termasuk ke dalam kategori Baik/tinggi. Artinya lingkungan kerja dinilai baik yaitu dilihat dari dimensi lingkungan kerja non fisik yaitu terdapat indikator yang bernilai baik yaitu bahwa Perusahaan memberikan fasilitas yang baik kepada pegawai dan Perusahaan memberikan peluang bagi seluruh pegawainya untuk lebih maju dan berkembang.
3. Tingkat Kinerja Karyawan di LPP Radio Republik Indonesia Bandung berdasarkan hasil perhitungan tanggapan responden Kinerja Karyawan termasuk ke dalam kategori Baik/tinggi. Artinya kinerja karyawan dinilai tinggi dilihat dari beberapa dimensi yang dinilai baik, yaitu dimensi Kualitas dan Konsistensi Kerja, terdapat indikator bahwa tingkat kualitas karyawan dalam bekerja dinilai baik dan tingkat konsistensi kerja karyawan dalam ketaatan karyawan terhadap segala aturan yang ada di perusahaan dinilai baik.
4. Berdasarkan pengujian hipotesis, karena nilai *t*hitung lebih besar dari *t*tabel maka  $H_0$

dan  $H_a$  diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi Kerja dan terhadap Kinerja Karyawan

5. Berdasarkan pengujian hipotesis, karena nilai *t*hitung lebih besar dari *t*tabel maka  $H_0$  dan  $H_a$  diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan Antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja
6. Berdasarkan pengujian hipotesis secara simultan, karena nilai *t*hitung lebih besar dari *t*tabel maka  $H_0$  dan  $H_a$  diterima. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama (simultan)

#### E. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan penelitian maka penulis akan memberikan saran kepada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indoensia Bandung sebagai bahan pertimbangan perusahaan yaitu sebagai berikut :

1. Pihak Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indoensia Bandung harus lebih meningkatkan K3 terutama keamanan kantor, dibuat program agar lingkungan perusahaan terhindar dari bahaya pencurian sehingga tidak menimbulkan prasangka buruk antar karyawan, saling berkordinasi dan mengingatkan antar karyawan agar lebih bijak lagi menyimpan sesuatu yang penting di kantor.
2. Perlunya perhatian dari perusahaan yang lebih pada indikator tingkat keterbukaan antar karyawan, pemberian jaminan yang lebih banyak, dan warna ruangan kerja yang menarik sehingga menjadi daya

tarik karyawan untuk bekerja dengan baik, karena meskipun masuk ke dalam kategori baik tetapi memiliki persentase yang rendah dari pada indikator yang lainnya.

3. Pimpinan perusahaan juga harus jelas dalam memberikan pelaksanaan SOP, konsisten dalam menegakan disiplin yang bersifat untuk memperbaiki terhadap karyawan tanpa memandang status, alangkah lebih baiknya perusahaan juga bersikap adil untuk penanganan terhadap tindakan indisipliner.
4. Bagi para peneliti lainnya, dapat mengembangkan penelitian tentang motivasi dan lingkungan kerja ini karna mengingat motivasi kerja dan lingkungan kerja itu sangatlah penting untuk memenuhi keinginan karyawan ataupun perusahaan, agar tumbuh sismbiosis mutualisme atau saling menguntungkan dari kedua belah pihak. Maka disarankan untuk tetap melakukan pengujian-pengujian tentang motivasi kerja dan lingkungan kerja ini untuk memperkaya penelitian yang sudah ada.

#### Daftar Pustaka

- AA. Anwar Prabu *Mangkunegara*, 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Abraham H. Maslow*, 2010, Motivation and Personality. Rajawali, Jakarta.
- Alex Soemadji Nitisemito*. (2001). Manajemen Personalial. Jakarta: Ghalia
- Indonesia
- Alex S. Nitisemito*, 2010. Manajemen

- personalia Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Arep, *Ishak* dan Hendri *Tanjung*. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Arikunto, S.* 2010. Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta:
- As'ad, M.* 1991. Psikologi Industri dan Organisasi Seri Ilmu Sumber Daya Manusia. Edisi. Keempat. Yogyakarta : Sigma Alpha
- Atik & Ratminto.* 2012. Manajemen Pelayanan. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Barry, Render dan Jay Heizer.* 2001. Prinsip-prinsip Manajemen Operasi: Operations Management. Jakarta : Salemba Empat.
- Basuki dan Susilowati. (2005). Dampak Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja. Jurnal JRBI, Vol. 1, No. 1, Januari
- Budi W. Soetjipto.* 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia: Sebuah Tinjauan Komprehensif (Bagian I). Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia. Editor A Usmara. Penerbit Amara Books. Ghalia Indonesia
- Dessler, Gary.* 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1. Jakarta : PT. Indeks.
- Flippo B. Edwin.* 1995. Manajemen Personalialia. Jakarta:Penerbit Erlangga.
- Handoko.H.* 2000.“Manajemen personalia dan sumber daya manusia”. Yogyakarta: BPFEE.
- Handoko, T Hani.* 2001. Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia,Edisi. Kedua. BPFEE, Yogyakarta.
- Hasibuan, M.S.P.* 2009. “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Edisi Revisi, Jakarta. Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S. P.* 2006, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi : Jakarta. Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S. P.* 2005, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi : Jakarta. Bumi Aksara
- Kadarman SJ, A.M,* dan *Jusuf Udaya.*1995. Pengantar Ilmu Manajemen. Jakarta: P.T. Gramedia Pustaka
- Arida, Ayu.* 2010. Jurnal : Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. PT. SAI Apparel Semarang.
- Husein, Umar. 2010. Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kusuma dan Nugraha. 2012. Jurnal : Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadapp Kinerja Karyawan pada PT. Coca-cola Bottling Central Java.
- Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
- Sinambela, Lijan.* (2012). Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasi.