

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TEHADAP MOTIVASI KERJA  
KARYAWAN DI UD CIPTA KARYA SEJAHTERA DSN. KETAWANG  
DS. BLIMBING KEC. GUDO KAB. JOMBANG**

Angga Tri Prastya

e-mail : [anggaprastya0508@gmail.com](mailto:anggaprastya0508@gmail.com)

Pendidikan Ekonomi STKIP PGRI Jombang

Jl. Patimura No. 20 Jombang 032186319

**Abstrak**

Penelitian ini dimulai dari pengamatan Lingkungan kerja di UD. Cipta Karya Sejahtera, dari pengamatan peneliti keadaan lingkungan kerja sudah cukup baik, ketika kegiatan produksi berlangsung karyawan dipermudah dengan mesin yang sudah otomatis untuk produksi dan kebersihan diruang kerja cukup diperhatikan. Uniknya di perusahaan ini pemilik mempunyai berbagai cara untuk memotivasi agar karyawan mampu bekerja lebih giat dan disiplin kerja. Misalnya karyawan yang mampu memproduksi melebihi target dan karyawan yang disiplin masuk kerja dalam waktu satu bulan akan mendapatkan bonus.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada UD. Cipta Karya Sejahtera. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan sebanyak 44 orang responden. Jenis penelitian yang digunakan peneliti adalah penelitian kuantitatif dengan metode analisis data menggunakan regresi linier sederhana. Untuk variabel bebas (*independent*) dari penelitian ini adalah lingkungan kerja (X), dan variabel terikat (*dependent*) dari penelitian ini adalah motivasi kerja (Y). Teknik pengumpulan data menggunakan metode observasi, wawancara, dan *kuesioner* (angket) yang sudah melalui tahapan uji validitas dan uji reliabilitas. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier sederhana dan uji hipotesis menggunakan uji T-test.

Hasil analisis regresi linier sederhana diperoleh persamaan:  $Y = 15,000 + 0,254 X$ . Berdasarkan koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,241 artinya bahwa 24,1% variasi dari variabel motivasi kerja dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja. Sedangkan 75,9% lainnya dijelaskan oleh variabel lainnya diluar variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini. Setelah itu dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan Uji t. Variabel lingkungan kerja dengan nilai  $t_{hitung} 3,652 >$  dari  $t_{tabel} 1,681$  artinya bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini berarti bahwa ada pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan.

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

***Abstract***

*This research starts from observing the work environment at UD. Cipta Karya Sejahtera, from the observation of researchers, the working environment is quite good, when the production activities take place the employees are facilitated with machines that are automatic for production and cleanliness in the work space is sufficient*

*attention. Uniquely in this company the owner has various ways to motivate so that employees are able to work harder and work discipline. For example, employees who are able to produce exceed the target and disciplined employees come to work within one month will get a bonus.*

*This study aims to determine the effect of work environment on employee motivation at UD. Cipta Karya Sejahtera. The sample in this study were employees of 44 respondents. This type of research used by researchers is quantitative research with data analysis methods using simple linear regression. For the independent variable (independent) of this study is the work environment (X), and the dependent variable (dependent) of this study is work motivation (Y). Data collection techniques using methods of observation, interviews, and questionnaires that have passed the stages of validity and reliability testing. Data analysis techniques using simple linear regression analysis and hypothesis testing using the T-test.*

*The results of simple linear regression analysis obtained the equation:  $Y = 15,000 + 0,254 X$ . Based on the coefficient of determination (R<sup>2</sup>) of 0.241 it means that 24.1% of the variation of the work motivation variable can be explained by the work environment variable. While the other 75.9% is explained by other variables outside the independent variables used in this study. After that, testing the hypothesis using the t test. The work environment variable with a t value of 3.652 > from t table 1.681 means that H<sub>0</sub> is rejected and H<sub>1</sub> is accepted. This means that there is an influence between the Work Environment on Employee Work Motivation.*

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

## **Pendahuluan**

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memadai atau memusatkan bagi keryawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan motivasi kerja karyawan.

Menurut Sunyoto (2013:43), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Sutrisno (2011:118). Lingkungan kerja adalah meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerja, kebersihan, pecahaya, ketenangan, termasuk juga hubungan antara orang-orang yang ada di tempat kerja. Lingkungan yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik.

Motivasi kerja dalam perusahaan salah satu yang terpenting untuk pelaksanaan kinerja karyawan di tempat kerja. Karena dengan adanya motivasi kerja para karyawan akan terdorong untuk melakukan pekerjaan lebih giat lagi. Bagi karyawan, motivasi kerja sangat penting dalam pencapaian kinerja karena

motivasi sebagai kesiapan khusus seseorang untuk melaksanakan atau melanjutkan serangkaian aktifitas yang ditujukan untuk mencapai beberapa sasaran yang telah di tetapkan.

Menurut Pratama (2017:23) motivasi adalah suatu dorongan yang menggerakkan seseorang untuk melakukan kegiatan dan menimbulkan semangat dan gairah kerja yang mengarah pada tercapainya tujuan tertentu, sehingga dengan motivasi seseorang akan merasa terangsang untuk melakukan tindakan yang lebih dalam kaitannya dengan aktifitasnya. Motivasi juga merupakan keberhasilan seseorang untuk mencapai prestasi yang setinggi-tingginya. Seseorang yang mendapat rangsangan atau dorongan yang tinggi akan cenderung melakukan pekerjaan dengan penuh percaya diri dan bersemangat.

Keadaan lingkungan kerja di UD. Cipta Karya Sejahtera sudah cukup baik, ketika kegiatan produksi berlangsung karyawan dipermudah dengan mesin yang sudah otomatis untuk produksi, kebersihan diruang kerja cukup diperhatikan karena adanya peraturan pada saat selesai bekerja karyawan wajib membersihkan ruang kerja masing-masing baik dari *sift* pertama samapai *sift* ketiga, akan tetapi suhu ruangan yang belum menentu hampir diseluruh ruang kerja karyawan yang disebabkan belum tersedianya pengatur suhu ruangan.

Uniknya di perusahaan ini pemilik mempunyai berbagai cara untuk memotivasi agar karyawan mampu bekerja lebih giat dan disiplin kerja. Misalnya para karyawan yang mampu memproduksi melebihi target akan mendapatkan bonus ketika mengambil gaji biasanya berupa bingkisan ataupun gajinya ditambah dan karyawan yang disiplin masuk kerja tidak pernah bolos dalam waktu satu bulan akan diberikan uang sebesar Rp 150.000,00. Selain itu para karyawan juga mendapatkan uang makan setiap hari sebesar Rp 8.000.00.

Dari paparan diatas menunjukkan bahwa lingkungan kerja di UD. Cipta Karya Sejahtera sudah cukup bagus. Selain itu pemilik perusahaan juga mempunyai berbagai cara untuk memotivasi agar karyawan mampu bekerja lebih giat. Sehingga dengan hal tersebut menjadi alasan bagi peneliti untuk melakukan penelitian pada pabrik UD. Cipta Karya Sejahtera dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di UD. Cipta Karya Sejahtera”.

## **Metode Penelitian**

Rancangan penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2011) Pendekatan deskriptif kuantitatif yaitu penelitian mengungkap besar kecilnya suatu pengaruh atau hubungan antar variabel yang dinyatakan dalam angka, dengan cara mengumpulkan data faktor pendukung terhadap pengaruh antar variabel. Kemudian mencoba untuk dianalisis dengan menggunakan alat analisis yang sesuai dengan variabel dalam penelitian.

Teknik analisis data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan regresi linier sederhana dan pengujian hipotesis dengan Uji Ttest. Dalam penelitian ini alat bantu yang digunakan adalah program aplikasi statistik yaitu softwer SPSS (*Statistics for Product and Services Solution*) for windows versi 16.0.

Rumus regresi linier sederhana :

$$Y = \alpha + bX + e$$

Keterangan :

- Y = Motivasi kerja
- X = Lingkungan kerja
- $\alpha$  = Konstanta
- b = Koefisien regresi
- e = Error estimate

(Arikunto, 2006:295)

Pengujian Hipotesis dengan Uji T test, Uji ini bertujuan untk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Langkah-langkah pengujian adalah sebagai berikut :

a. Menentukan Hipotesis

Ho, artinya variabel Lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja.

H1, artinya variable Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja.

b. Menentukan tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan  $\alpha = 0,05$

c. Menentukan t tabel;

Tabel distribusi t dicari pada  $\alpha = 5\%$

d. Kreteria pengujian;

H0 diterima jika t hitung < t tabel

H1 ditolak jika t hitung > t tabel

e. Membandingkan t hitung dengan t tabel:

f. Membuat kesimpulan.

## Hasil Penelitian

Perusahaan UD. Cipta Karya Sejahtera. Perusahaan ini merupakan usaha pribadi milik Bapak Gondo Siswoyo yang didirikan pada tahun 2009 di Ds. Blimbing Dsn. Ketawang Kec. Gudo Kab. Jombang oleh Bapak Gondo. UD. Cipta Karya Sejahtera adalah perusahaan yang bergerak di bidang Home Industri yang memproduksi berbagai macam mainan anak seperti, bola sepak, bola kecil (mandi bola), celengan dan mobil-mobilan.

Perusahaan UD. Cipta Karya Sejahtera ini mempunyai 45 karyawan orang, dibagi menjadi 3 *sift*, *sift* pertama pada pagi hari berjumlah 28 orang yang bekerja,

*sift* kedua pada sore hari berjumlah 10 orang yang bekerja, *sift* ketiga pada malam hari berjumlah 6 orang yang bekerja dan supir 1 orang yang bertugas mengantar pesanan, ketika kegiatan produksi berlangsung karyawan sudah dipermudah dengan mesin-mesin yang sudah otomatis untuk produksi.

Analisis data menggunakan analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan yang dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Regresi Linier Sederhana (model summary)**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.490 <sup>a</sup>	.240	.222	.431

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Hasil pengujian dapat diketahui nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,490 atau sebesar 49,0% menunjukkan hubungan yang signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Sedangkan koefisien determinasi (R square) sebesar 0,240 atau sama dengan 24,0%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen (lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (motivasi kerja) sebesar 24,0% atau variasi variabel independen yang digunakan mampu menjelaskan menjelaskan sebesar 24,0% variasi variabel dependen. Sedangkan sisanya sebesar 76,0% dipengaruhi atau dijelaskan oleh varibel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini misalnya kompensasi dan kepuasan kerja.

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Regresi Linier Sederhana (anova<sup>b</sup>)**  
**ANOVA<sup>b</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2.464	1	2.464	13.290	.001 <sup>a</sup>
Residual	7.786	42	.185		
Total	10.250	43			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Uji Anova atau F test diperoleh F hitung sebesar 13.290 dengan tingkat signifikan 0,001. Karena  $F_{hitung} 13,290 > F_{tabel} 4,07$  dan tingkat  $0,001 < 0,05$  maka dapat dikatakan  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini berarti ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan di UD. Cipta Karya Sejahtera.

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Regresi Linier Sederhana (coefisien)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.495	.432		5.776	.000
Lingkungan Kerja	.424	.116	.490	3.646	.001

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Berdasarkan pengujian tabel 4.7 maka dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:  $Y = 2,495 + 0,424 X$ . Dimana nilai konstanta (a) sebesar 2,495 artinya jika lingkungan kerja (X) nilainya 0,424 maka motivasi kerja (Y) nilainya positif yaitu sebesar 2,495. Pada nilai koefisien regresi (b) sebesar 0,424. Koefisien regresi tersebut bertanda positif yang menunjukkan bahwa antara lingkungan kerja dan motivasi kerja terdapat hubungan yang searah, artinya jika ada peningkatan dalam lingkungan kerja maka motivasi kerja juga akan meningkat.

Berdasarkan tabel 4.7 Uji T test diperoleh t hitung sebesar 3,652 dengan angka probabilitas yaitu sebesar  $p = 0,001$  karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  diketahui sebesar 3,652 > dari  $t_{tabel}$  yaitu 1,681 dengan angka probabilitas yaitu sebesar  $p = 0,001$  dengan taraf kesalahan  $\alpha = 0,05$ , menunjukkan berarti  $p < \alpha$  maka artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh secara signifikan antara variabel independen (lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (motivasi kerja).

Setelah data penelitian dianalisis dan memperoleh kesimpulan langkah selanjutnya melakukan interpretasi. Interpretasi merupakan langkah terakhir untuk mendeskripsikan atau menyajikan hasil analisis data. Dari berbagai langkah penelitian yang disajikan sebelumnya dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. Berdasarkan hasil analisis data diatas dapat diinterpretasikan hasilnya, bahwa dari uji regresi linier sederhana diperoleh hasil pengujian perhitungan determinasi (R square) diketahui sebesar 0.240 atau sama dengan 24,0% yang artinya sebesar 24,0% variabel lingkungan kerja dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja, sedangkan sisanya sebesar 76,0% dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel lain.
- b. Pada Uji T test,  $t_{hitung}$  diketahui sebesar 3,652 > dari  $t_{tabel}$  yaitu 1,681 dengan angka  $\alpha = 0,05$ , menunjukkan berarti  $p > \alpha$  maka artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif atau signifikan antara variabel independen (lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (motivasi kerja).

## Pembahasan

Lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. (Saydam, 2000:226).

Menurut Khoiri (2013:29) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan atau pegawai baik berupa fisik ataupun non fisik yang nantinya akan mempunyai pengaruh terhadap gairah kerja karyawan. Lingkungan kerja juga mempunyai pengaruh kuat dalam pembentukan perilaku organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi organisasi. Lingkungan kerja juga sebagai faktor pendorong dan pendukung karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, karena di situlah tempat bagi karyawan untuk mengerjakan pekerjaannya.

Motivasi merupakan kekuatan psikologis yang akan menentukan arah dari perilaku seseorang dan tingkat ketegaran pada saat orang itu dihadapkan pada berbagai rintangan. Motivasi sebagai “kemauan yang ditunjukkan seorang individu untuk mengeluarkan upaya terbaiknya dalam mencapai tujuan organisasi/perusahaan, dimana kemauan tersebut turut dikondisikan (*conditioned*) untuk dapat atau tidak dapat dipenuhinya kebutuhan individu tersebut melalui usaha yang dia lakukan”.

(Solihin,2010:152).

Menurut Pratama (2017:23) motivasi adalah suatu dorongan yang menggerakkan seseorang untuk melakukan kegiatan dan menimbulkan semangat dan gairah kerja yang mengarah pada tercapainya tujuan tertentu, sehingga dengan motivasi seseorang akan merasa terangsang untuk melakukan tindakan yang lebih dalam kaitannya dengan aktifitasnya. Motivasi juga merupakan keberhasilan seseorang untuk mencapai prestasi yang setinggi-tingginya. Seseorang yang mendapat rangsangan atau dorongan yang tinggi akan cenderung melakukan pekerjaan dengan penuh percaya diri dan bersemangat.

Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan di UD. Cipta Karya Sejahtera. Dapat disimpulkan bahwa suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila sumber daya manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama, ketika orang bekerja juga membutuhkan motivasi dari luar seperti motivasi pemilik perusahaan untuk bekerja lebih giat lagi dan motivasi dari dalam diri sendiri untuk bekerja dengan baik supaya hasil yang diperoleh memuaskan. Lingkungan kerja yang ada di perusahaan UD. Cipta Karya Sejahtera merupakan faktor yang berperan penting dan juga hubungan antara sesama karyawan ataupun karyawan dengan pimpinan juga terjalin dengan baik hal tersebut adalah kunci untuk memotivasi para karyawan untuk bekerja lebih giat.

Hasil analisis deskriptif variabel lingkungan kerja menunjukkan indikator dari variabel lingkungan kerja yang paling berpengaruh terhadap motivasi kerja adalah indikator kebersihan, hal ini terjadi karena UD. Cipta Karya Sejahtera selalu mengutamakan kebersihan karena adanya peraturan pada saat selesai bekerja karyawan wajib membersihkan ruang kerja masing-masing baik dari *sift* pertama samapai *sift* ketiga. Disisi lain indikator yang memiliki pengaruh sedikit yaitu pada pertukaran udara/ventilasi apabila pertukaran udara/ventilasi kurang memadai maka dalam ruangan akan terasa pengap dan panas sehingga karyawan yang bekerja mudah capek, hal tersebut tentunya akan mempengaruhi terhadap turunnya kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, karyawan akan merasa senang dan nyaman ketika bekerja apabila lingkungan tempat mereka bekerja selalu diperhatikan kebersihannya dengan baik. Oleh karena itu UD. Cipta Karya Sejahtera perlu memperhatikan lingkungan kerja para karyawan, apabila lingkungan kerja diperhatikan dengan baik maka secara otomatis karyawan akan termotivasi untuk bekerja lebih semangat. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut.

## **Penutup**

Berdasarkan hasil penelitian, variabel lingkungan kerja berpengaruh positif atau signifikan terhadap variabel motivasi kerja pada UD. Cipta Karya Sejahtera. Motivasi kerja pada UD. Cipta Karya Sejahtera 24,0% dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang ada. 76,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini misalnya kompensasi dan kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian variabel lingkungan kerja berpengaruh positif atau signifikan terhadap variabel motivasi kerja. Dari hasil Uji T, menunjukkan bahwa lingkungan kerja sangat penting untuk menjadikan karyawan merasa nyaman bekerja di UD. Cipta Karya Sejahtera. Dengan lingkungan kerja yang sesuai dengan apa yang di harapkan maka karyawan akan merasa termotivasi untuk bekerja lebih giat dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Perusahaan UD. Cipta Karya Sejahtera diharuskan selalu memperhatikan lingkungan kerja, agar kebersihan selalu terjaga dan dalam hal suhu udara perlu ditambah ventilasi udara dan juga kipas angin agar didalam ruangan tidak terasa pengap dan panas. Karena dengan udara yang sejuk karyawan akan merasa nyaman dan tidak mudah capek maka karyawan secara otomatis akan termotivasi untuk bekerja lebih semangat, ditambah ketika karyawan yang mampu menghasilkan produk jadi sesuai target maka mereka akan mendapat bonus dari perusahaan berupa bingkisan ataupun tambahan uang gaji.

Peningkatan dalam memberikan dorongan karyawan. Karena masih ada karyawan yang belum termotivasi dalam melakukan pekerjaan. Karyawan masih merasa malas dan lebih mementingkan dirinya sendiri tanpa lebih mementingkan kepentingan perusahaan. Disamping itu, banyak perusahaan yang memiliki karyawan yang dapat memberi dorongan untuk bekerja kepada dirinya sendiri maupun orang lain. Karena dengan karyawan yang mempunyai dorongan untuk bekerja, maka karyawan akan rajin dan tekun dalam bekerja. Selain itu, tujuan yang ingin dicapai perusahaan akan terwujud.

Bagi peneliti berikutnya diharapkan dapat meneliti dengan variabel-variabel lain dari luar variabel yaitu dengan contoh variabel kompensasi dan kepuasan kerja agar memperoleh hasil yang bervariasi yang dapat berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan.

### **Daftar Rujukan**

- Arikunto, Suharsimi. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Khoiri, Moh Mujib. (2013). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Perpustakaan Di Universitas Negeri Yogyakarta*. (Online) <https://eprints.uny.ac.id/25100/1/moh%2520mujib%2520khoiri.pdf>. Diakses Pada 29 Mei 2019. Pukul 10:34 WIB.
- Pratama, Armin. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bappeda Kota Kendari*. (Online) <http://docplayer.info/53548949-skripsi-pengaruh-lingkungan-kerja-dan-motivasi-kerja-tehadap-kinerja-pegawai-pada-kantor-baperda-kota-kendari.pdf>. Diakses Pada 28 Mei 2019. Pukul 20:00 WIB.
- Saydam, Gouzali. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu pendekatan Mikro (dalam Tanya Jawab)*. Jakarta: Djambatan.
- Solihin, Ismail. (2010). *Pengantar Manajemen*. Bandung : Penerbit Erlangga.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. (2013). *Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Caps
- Sutrisno, Edy. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Grup.