

# **PENGARUH MOTIVASI KERJA, KUALITAS SDM DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI CV. BIRU BUMI HIJAU SURABAYA**

**Lussy Erliana**

**STIE Mahardhika Surabaya**

## **ABSTRAK**

Erliana Lussy 2019, Pengaruh Motivasi Kerja, Kualitas SDM, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Biru Bumi Hijau Surabaya. Dengan tujuan penelitian : 1.) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Biru Bumi Hijau Surabaya secara parsial. 2.) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kualitas SDM Terhadap Kinerja Karyawan Biru Bumi Hijau Surabaya secara parsial. 3.) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Biru Bumi Hijau Surabaya secara parsial. 4.) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja, Kualitas SDM, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Biru Bumi Hijau Surabaya secara Simultan. 5.) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel yang dominan Terhadap Kinerja Karyawan Biru Bumi Hijau Surabaya. Dengan hasil penelitian : 1) Berdasarkan hasil hitung koefisien regresi diatas, secara parsial Motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap peningkatan produktivitas kinerja CV. Biru Bumi Hijau Surabaya. Yang artinya jika Motivasi Kerja meningkat akan mempengaruhi kinerja CV. Biru Bumi Hijau Surabaya. 2) Berdasarkan hasil hitung koefisien regresi diatas, secara parsial Kualitas SDM berpengaruh signifikan positif terhadap peningkatan produktivitas kinerja CV. Biru Bumi Hijau Surabaya. Yang artinya jika Kualitas SDM meningkat akan mempengaruhi kinerja CV. Biru Bumi Hijau Surabaya. 3) Berdasarkan hasil hitung koefisien regresi diatas, secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap peningkatan produktivitas kinerja CV. Biru Bumi Hijau Surabaya. Yang artinya jika Lingkungan Kerja mendukung akan mempengaruhi kinerja CV. Biru Bumi Hijau Surabaya. 4) Berdasarkan hasil hitung koefisien regresi diatas, secara simultan Motivasi Kerja, Kualitas SDM, dan Lingkungan Kerja secara Simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan CV. Biru Bumi Hijau Surabaya. Yang artinya jika Motivasi Kerja, Kualitas SDM, dan Lingkungan Kerja meningkat secara bersamaan akan mempengaruhi Kinerja karyawan CV. Biru Bumi Hijau Surabaya. 5) Berdasarkan hasil hitung koefisien regresi diatas, Variabel Kualitas SDM mempunyai nilai beta yang paling tinggi diantara variabel-variabel bebas lainnya. Yang artinya Kualitas SDM adalah variabel yang paling dominan tingkat pengaruhnya terhadap Kinerja karyawan CV. Biru Bumi Hijau Surabaya.

**Kata Kunci : Motivasi Kerja, Kualitas SDM, Lingkungan Kerja, dan Kinerja**

## ABSTRACT

Erliana Lussy 2019, The Effect of Work Motivation, HR Quality, and Work Environment on Employee Performance in CV. Biru Bumi Hijau Surabaya. With the aim of the study: 1.) To partially know and analyze the effect of Work Motivation on the Performance of Employees of Blue Bumi Hijau Surabaya. 2.) To partially know and analyze the effect of HR Quality on the Performance of Blue Bumi Hijau Surabaya Employees. 3.) To partially know and analyze the influence of the Work Environment on the Performance of Blue Bumi Hijau Surabaya Employees. 4.) To find out and analyze the influence of Work Motivation, HR Quality, and Work Environment on the Performance of Employees of Blue Bumi Hijau Surabaya Simultaneously. 5.) To find out and analyze the influence of the dominant variables on the performance of Blue Bumi Hijau Surabaya employees. With the results of the study: 1) Based on the results of the calculated regression coefficient above, partially motivation has a significant positive effect on increasing the productivity of CV performance. Biru Bumi Hijau Surabaya. Which means that if work motivation increases, it will affect the performance of the CV. Biru Bumi Hijau Surabaya. 2) Based on the calculated regression coefficient above, partially the quality of HR has a significant positive effect on increasing the productivity of CV performance. Biru Bumi Hijau Surabaya. Which means that if the quality of HR increases, it will affect the performance of the CV. Biru Bumi Hijau Surabaya. 3) Based on the calculated regression coefficient above, partially the Work Environment has a significant positive effect on increasing the productivity of CV performance. Biru Bumi Hijau Surabaya. Which means that if the Work Environment supports it will affect the performance of the CV. Biru Bumi Hijau Surabaya. 4) Based on the results of the calculated regression coefficients above, simultaneous Work Motivation, HR Quality, and the Work Environment Simultaneously have a significant effect on employee performance CV. Biru Bumi Hijau Surabaya. Which means that if Work Motivation, HR Quality, and Work Environment increase simultaneously it will affect the performance of employees of CV. Biru Bumi Hijau Surabaya. 5) Based on the calculated regression coefficient above, the HR Quality Variable has the highest beta value among the other independent variables. Which means that the quality of HR is the most dominant variable the level of influence on employee performance CV. Biru Bumi Hijau Surabaya.

**Keywords: Work Motivation, HR Quality, Work Environment, and Performance**

## PENDAHULUAN

Bekerja pada dasarnya adalah suatu usaha yang dilakukan secara terus menerus untuk memperoleh seperangkat pengetahuan dan keterampilan dengan bantuan orang lain

untuk mendapatkan hasil yang optimal.

Untuk memperoleh keunggulan yang kompetitif dalam menghadapi persaingan, setiap organisasi maupun individu harus menyiapkan diri secara profesional. Sumber daya manusia yang handal menjadi syarat mutlak

menunjang keberhasilan sebuah organisasi.

Untuk mencapai keberhasilan organisasi, pihak pimpinan harus cepat merespon setiap perubahan dan tantangan yang terjadi. Dalam organisasi salah satu bentuk respon yang harus dilakukan oleh organisasi adalah menyiapkan sumber daya manusia yang handal dengan menciptakan budaya organisasi yang baik, pemberian motivasi kerja, dan peningkatan kemampuan kerja karyawan untuk mencapai prestasi kerja.

Tantangan di era globalisasi dan perdagangan bebas yang membuat persaingan bisnis semakin ketat telah menempatkan aspek kualitas dan kompetensi sumber daya manusia menjadi teramat penting terutama untuk dapat menjawab tantangan dan peluang yang ada. Kualitas sumber daya manusia tidak sekedar hanya mengisi peran-peran yang diciptakan

atas dampak tuntutan zaman semata, namun kualitas lebih diarahkan untuk mendorong penciptaan ide-ide baru dalam menyiasati perubahan tersebut. Peningkatan kualitas sumber daya manusia telah dilakukan melalui pengembangan peningkatan mutu dan kualitas pendidikan. Tidak hanya dalam dunia pendidikan, melainkan dalam perusahaan - perusahaanpun menciptakan sumber daya manusia yang kreatif dan mampu menghasilkan ide-ide baru dan cara-cara baru agar tetap mampu bertahan, bahkan berkembang di dalam dunia persaingan.

Dalam menanggulangi rendahnya kualitas kinerja pemimpin sudah selayaknya mengetahui bahwa gangguan tehnik-tehnik kepemimpinannya yang positif merupakan suatu pendekatan yang lebih efektif kepada bawahannya. Pimpinan yang berpikiran positif merupakan suatu pendekatan yang

lebih efektif kepada bawahannya. Pimpinan yang berpikiran positif akan menganggap bahwa kebanyakan orang ingin melakukan pekerjaan dengan baik, bila upaya-upaya mereka dihargai oleh pimpinan. Pemimpin harus bisa menjelaskan mengapa suatu pekerjaan harus dilakukan dan bukan memaksa bawahannya untuk melakukannya, sehingga para karyawan dibawahnya dapat melakukan dengan baik. Namun dalam kenyataannya masih dijumpai adanya ketidakefektifan dalam kegiatan mencapai tujuan.

Sistem penilaian terhadap kinerja karyawan yang efektif dalam rangka pengembangan kualitas sumber daya manusia pada dasarnya harus memenuhi persyaratan : *relevan*, *sensitivity*, *reliability*, dan bersifat konsisten yaitu taat pada azas obyektif, terbuka, adil, dan akurat sehingga dapat menciptakan proses pemberian umpan balik yang memotivasi

karyawan untuk memperbaiki kinerjanya. Bagi para karyawan, pendidikan dan pelatihan merupakan sarana untuk membantu organisasi dalam meningkatkan prestasi kerja karyawannya. Hasil penilaian terhadap kinerja diharapkan dapat memotivasi karyawannya untuk meningkatkan kinerja agar lebih baik dan senantiasa melakukan perbaikan kinerja secara simultan. Bila setiap karyawan perusahaan dapat meningkatkan kariernya, seorang karyawan harus benar-benar memikirkan dan merencanakan pengembangan kariernya dengan baik karena perencanaan yang baik merupakan setengah dari sebuah keberhasilan.

Upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia ini, utamanya sumber daya manusia perusahaan perlu dilakukan secara baik, terarah, dan terencana, sehingga perusahaan pun dapat bersaing secara sehat dengan perusahaan lain. Mengingat ke

depan persaingan antara perusahaan akan semakin ketat. Sumber daya manusia yang dapat mampu bersaing dengan pesaing ataupun mitra bisnisnya hanyalah perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya yang berkualitas hanya mungkin diperoleh melalui perencanaan dan pembinaan yang terencana serta terarah, yang setiap saat mampu membaca gerak-gerik pasar tenaga kerja dan secara tepat mampu menyesuaikan dengan kebutuhan masyarakat.

Hasibuan (2010 : 224) menyatakan bahwa sumber daya manusia menjadi unsur pertama dan utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan. Peralatan yang andal atau canggih tanpa adanya peran aktif sumber daya manusia tidak berarti apa-apa. Masalah kepemimpinan sama halnya dengan sejarah manusia, dalam kepemimpinan dibutuhkan manusia karena adanya keterbatasan dan kelebihan tertentu pada manusia.

Apakah orang-orang dalam masyarakat atau organisasi tidak dapat menjalankan tugas dan fungsinya tanpa adanya seorang pemimpin, sedikitnya terdapat empat macam alasan yaitu : karena banyak yang memerlukan figur pemimpin, dalam beberapa situasi seorang pemimpin perlu tampil mewakili kelompoknya, sebagai tempat pengambilalih resiko apabila terjadi tekanan terhadap kelompoknya, dan sebagai tempat untuk meletakkan kekuasaan.

Untuk mencapai suatu sumber daya manusia yang berkualitas tidaklah lepas dari motivasi seseorang untuk bekerja. Tanpa motivasi yang positif, kualitas itu sendiri tidak akan tercapai. Banyak faktor dalam mempengaruhi motivasi seseorang untuk bekerja lebih produktif. Hal utama yang mendapatkan perhatian dari seorang karyawan adalah kepemimpinan yang diberikan dari seorang pemimpin. Tanpa seorang pemimpin yang baik,

kontrol terhadap bawahannya akan kurang, sehingga produktivitas karyawan tidaklah akan maksimal.

Seorang pemimpin dalam memimpin para karyawannya harus mampu memberikan dorongan, pengarahan, bimbingan, penyuluhan, pengendalian, keteladanan, pemberian *reward* dan bersikap jujur serta tegas, agar para karyawan mau bekerja sama dan bekerja efektif untuk mewujudkan tujuan yang yang diinginkan. Motivasi kerja tidak hanya berasal dari kontribusi dari kepemimpinan seorang pemimpin saja, akan tetapi stres kerja yang dialami seorang pekerja juga dapat menurunkan motivasi kerja seorang.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

Menurut Bangun yang dikutip oleh Sutrisno (2014:6) “manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses pengorganisasian, penggerakan, pengembangan, perencanaan, pemberian kompensasi,

pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi“. Sedangkan menurut Schuler yang dikutip oleh Sutrisno (2014:6), mengartikan manajemen sumber daya manusia (MSDM), “merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia (SDM) tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat” Manajemen sumber daya manusia mempunyai tugas untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya.

Motivasi selalu menjadi perhatian utama dari para manajer, karena motivasi berhubungan erat

dengan keberhasilan seseorang, organisasi atau masyarakat di dalam mencapai tujuan-tujuannya. Menurut Hasibuan (2012:92) mengungkapkan bahwa motivasi sangat penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu dapat membangkitkan keinginan untuk bekerja keras untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Menurut Wibowo (2014, P. 323) Motivasi adalah dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan. Motivasi mempunyai dua bentuk dasar, yaitu buatan (extrinsic) dan hakiki (intrinsic), di dalam kinerja karyawan, perusahaan memerlukan keduanya untuk membantu menaikkan kinerja karyawan (extrinsic maupun

intrinsic), e-xtrinsic adalah mengenai hal-hal apa yang akan perusahaan lakukan untuk memotivasi para karyawan, sedangkan intrinsic adalah faktor-faktor atau penyebab dari dalam diri perusahaan untuk memotivasi karyawan dengan tujuan tertentu. Karena setiap karyawan yang masuk pasti mempunyai motivasi kenapa mereka berkerja di perusahaan yang mereka pilih. "Motivasi adalah sesuatu yang membuat orang bertindak atau berperilaku dalam cara-cara tertentu." (Armstrong, 2013, p. 68) . Sehingga mereka mempunyai motivasi sesuai dengan kebutuhan mereka. Sedangkan Hasibuan (2018:143) bahwa motivasi adalah daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar dapat dan mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan upayanya untuk mencapai kepuasan.

Hingga kini pemaknaan terhadap arti kualitas itu sendiri masih sangat beragam. Namun demikian,

Fendy Suhariadi ( 2013 : 40 ) menyatakan kualitas dapat diartikan sebagai perilaku, pengetahuan, keterampilan, dan motivasi yang berperan besar dalam kesuksesan melaksanakan suatu pekerjaan, tugas atau peran tertentu. Kualitas juga dapat diartikan sebagai seperangkat tindakan cerdas, penuh tanggung jawab yang dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu oleh masyarakat dalam melaksanakan tugas-tugas di bidang pekerjaan tertentu.

Untuk memahami kualitas tidak sekedar melihat pada pengertian, ciri dan komponen semata, namun membicarakan kualitas juga dapat dilihat dari sisi dimensinya. Berdasarkan Fendy Suhardi ( 2013 : 43 ), di dimensi kualitas terdiri atas 9 dimensi utama.

Menurut Nitisemito dalam jurnal Muhammad (2016:183), "lingkungan kerja merupakan semua yang ada pada sekitar pekerja dan dapat

mempengaruhinya dalam menjalankan pekerjaan yang telah dibebankan". Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2001:1), adalah "semua hal yang ada dilingkungan para pekerja baik itu yang berbentuk fisik ataupun yang berkaitan dengan psikis dimana seseorang bekerja baik sebagai perseorangan atau sebagai kelompok". Berbagai pendapat yang telah dijelaskan diatas dapat digunakan untuk menarik kesimpulan mengenai lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di disekitar pekerja baik itu didalam ataupun diluar ruangan termasuk yang berbentuk fisik maupun tidak yang mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebannya.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan



pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan serta memberikan dorongan (motivasi) kepada setiap karyawan untuk dapat bekerja dengan nyaman (Nuraini, 2013:97).

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (performance). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2013:67) bahwa istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Lebih lanjut Mangkunegara (2013:75)

menyatakan bahwa pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dengan kinerja kelompok.

Umumnya tidak dibedakan definisi antara kinerja, prestasi kerja atau hasil kerja, sehingga di dalam memberikan konsep kinerja, prestasi kerja ataupun hasil kerja, para ahli sering memakai secara keinginan tanpa membedakan sama sekali. Untuk itu di dalam penulisan ini konsep antara kinerj, prestasi kerja atauun hasil kerja tidak dibedakan dan dapat dipakai secara bergantian dengan memberikan definisi yang sama. Sedarmayanti (2013) mengartikan kinerja sebagai performance, prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja

atau hasil kerja/untuk kerja/ penampilan kerja. Dharma (2013) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk/jasa yang dihasilkan atau diberikan seseorang atau sekelompok orang. Demikian juga dengan Gibson et al (2013) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah hasil yang diinginkan dari perilaku dimana perilaku individu di dalam organisasi kerja adalah perbedaan karenanya prestasinya akan berbeda pula demikian pula untuk satu team kerja.

#### **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanatori karena bertujuan melakukan pengujian terhadap rusan masalah yang telah dirumuskan sebelumnya. tersebut disusun berdasarkan penelitian sebelumnya dan pengalaman-pengalaman ilmiah. Penelitian ini dibatasi pada seberapa jauh pentingnya motivasi kerja dalam

peningkatan produktivitas Kinerja karyawan CV. Biru Bumi Hijau Surabaya. Dalam variabel ini tiga varibale bebas, yaitu Motivasi, Kualitas SDM, dan Lingkungan Kerja sedangkan variabel bebas adalah kinerja karyawan (Y). Subjek penelitian ini berfokus pada para karyawan CV. Biru Bumi Hijau Surabaya.

#### **HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN**

- 1) Berdasarkan hasil hitung koefisien regresi diatas, secara parsial Motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap peningkatan produktivitas kinerja CV. Biru Bumi Hijau Surabaya. Yang artinya jika Motivasi Kerja meningkat akan mempengaruhi kinerja CV. Biru Bumi Hijau Surabaya.
- 2) Berdasarkan hasil hitung koefisien regresi diatas, secara parsial Kualitas SDM

berpengaruh signifikan positif terhadap peningkatan produktivitas kinerja CV. Biru Bumi Hijau Surabaya. Yang artinya jika Kualitas SDM meningkat akan mempengaruhi kinerja CV. Biru Bumi Hijau Surabaya.

3) Berdasarkan hasil hitung koefisien regresi diatas, secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap peningkatan produktivitas kinerja CV. Biru Bumi Hijau Surabaya. Yang artinya jika Lingkungan Kerja mendukung akan mempengaruhi kinerja CV. Biru Bumi Hijau Surabaya.

4) Berdasarkan hasil hitung koefisien regresi diatas, secara simultan Motivasi Kerja, Kualitas SDM, dan Lingkungan Kerja secara Simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

karyawan CV. Biru Bumi Hijau Surabaya. Yang artinya jika Motivasi Kerja, Kualitas SDM, dan Lingkungan Kerja meningkat secara bersamaan akan mempengaruhi Kinerja karyawan CV. Biru Bumi Hijau Surabaya.

5) Berdasarkan hasil hitung koefisien regresi diatas, Variabel Kualitas SDM mempunyai nilai beta yang paling tinggi diantara variabel-variabel bebas lainnya. Yang artinya Kualitas SDM adalah variabel yang paling dominan tingkat pengaruhnya terhadap Kinerja karyawan CV. Biru Bumi Hijau Surabaya.

## **KESIMPULAN**

1. Motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap peningkatan produktivitas kinerja CV. Biru Bumi Hijau Surabaya. Yang artinya jika

Motivasi Kerja meningkat akan mempengaruhi kinerja CV. Biru Bumi Hijau Surabaya.

2. Kualitas SDM berpengaruh signifikan positif terhadap peningkatan produktivitas kinerja CV. Biru Bumi Hijau Surabaya. Yang artinya jika Kualitas SDM meningkat akan mempengaruhi kinerja CV. Biru Bumi Hijau Surabaya.

3. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap peningkatan produktivitas kinerja CV. Biru Bumi Hijau Surabaya. Yang artinya jika Lingkungan Kerja mendukung akan mempengaruhi kinerja CV. Biru Bumi Hijau Surabaya.

4. Motivasi Kerja, Kualitas SDM, dan Lingkungan Kerja secara Simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan CV. Biru Bumi Hijau Surabaya. Yang artinya jika Motivasi Kerja, Kualitas SDM, dan Lingkungan Kerja meningkat secara bersamaan akan mempengaruhi Kinerja karyawan

CV. Biru Bumi Hijau Surabaya.

5. Variabel Kualitas SDM mempunyai nilai beta yang paling tinggi diantara variabel-variabel bebas lainnya. Yang artinya Kualitas SDM adalah variabel yang paling dominan tingkat pengaruhnya terhadap Kinerja karyawan CV. Biru Bumi Hijau Surabaya.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

Abdul Ghofar ( 2016 ) dalam penelitiannya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja perawat melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* (Studi Pada Perawat Ruang Instalasi Rawat Inap Kelas I, II, III-A, dan III-B Rumah Sakit Islam Unisma Malang), **Jurnal Penelitian**

Dwi Mayasari ( 2016 ) dalam penelitiannya analisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* (Studi Kasus Pada Bank Tabungan Negara (BTN) Syariah). **Jurnal Penelitian**

*e-Journal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi*, 2017, Volume IV (1) :131-135 Merisa et al., Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, dan Komitmen.

Fahmi Muhammad ( 2105 ) dalam penelitiannya Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap

Motivasi serta Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Situbondo.. **Jurnal Penelitian**

kerja terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan (Studi Pada Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang), **Jurnal Penelitian**

Ferry Moulana (2017) dalam penelitiannya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui variabel mediator motivasi kerja (Studi pada Karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Jalan A. Yani, Malang). **Jurnal Penelitian**

Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 38 No. 1 September 2016, **Kamif, Mochammad Djudi Mukzam, Gunawan Eko Nurtjahjono**, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang 2016

**Jurnal Economia**, Volume 9, Nomor 2, Oktober 2013, Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan .... (Dwi Agung Nugroho Arianto).

**Jurnal EMBA Vol.5 No.2 Juni 2017, Hal. 298 – 307 R.Y.Wuwungan., R.N.Taroreh., Y.Uhing. Pengaruh Lingkungan Kerja**

**Jurnal Ronna Yulia Wuwungan, Rita N. Taroreh, Yantje Uhing** Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi 2017.

Naskah publikasi ilmiah kafendar bela rezaka, program studi manajemen fakultas ekonomi dan bisnis universitas muhammadiyah surakarta 2016

Rayka Dantyo Prakoso ( 2014 ) dalam penelitiannya pengaruh lingkungan