

Submitted 19 Juni 2022
Accepted 30 Juli 2022

PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI LEGIAN VILLAGE HOTEL

THE EFFECT OF MOTIVATION AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT LEGIAN VILLAGE HOTEL

I Kadek Dwi Arta Pratama

Program Studi Diploma IV Manajemen Perhotelan, Institut Pariwisata Dan Bisnis International

Dwi.arta24@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan oleh peneliti dengan tujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini dilakukan di Legian Village Hotel. Penelitian ini dimulai pada bulan Mei 2020 sampai bulan Agustus 2020. Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan penyebaran kuesioner. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda yang kemudian digunakan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sampel pada penelitian ini berjumlah 62 orang karyawan dengan menggunakan kuesioner sebagai teknik pengumpulan data dan menggunakan teknik sampling Simple Random Sampling yaitu teknik pengambilan sampel dari anggota populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, variabel Motivasi Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan ($0,295 < 0,473$) terhadap Kinerja Karyawan dan variabel Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan ($0,00 < 0,473$) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Kata Kunci: *Motivasi, Lingkungan, Kinerja.*

ABSTRACT

This research was conducted by researchers with the aim of knowing the influence of motivation and work environment on employee performance. This research was conducted at Legian Village Hotel. This research started in May 2020 until August 2020. The data collection method used in this study was by distributing questionnaires. The data analysis method used in this study is multiple linear regression analysis which is then used to determine the effect of Work Motivation (X1) and Work Environment (X2) on Employee Performance (Y). The sample in this study amounted to 62 employees using a questionnaire as a data collection technique and using a simple random sampling technique, which is a sampling technique from members of the population that is carried out randomly without regard to the existing strata in the population. The results of this study indicate that the work motivation variable (X1) has a positive and significant effect ($0.295 < 0.473$) on employee performance and the work environment variable (X2) has a positive and significant effect ($0.00 < 0.473$) on employee performance (Y).

Keywords: *Motivation, Environment, Performance.*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia pada hakikatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Karyawan merupakan salah satu SDM sekaligus faktor produksi. Oleh karena itu, harus dimanfaatkan secara maksimal dan produktif. Tujuan suatu perusahaan tidak akan dapat terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggih dan lengkap. Salah satu cara untuk memperbaiki kinerja karyawan yaitu dengan pemberian motivasi kepada karyawan. Motivasi merupakan faktor penting bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga perusahaan perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan perusahaan. Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, disemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas mendapat hasil yang baik dan berkualitas (Afandi 2018). Oleh sebab itu, perhatian dalam bidang sumber daya manusia tidak boleh diabaikan begitu saja karena merupakan langkah awal dalam merencanakan tenaga kerja agar dapat menciptakan sumber daya manusia yang lebih berkualitas dibidangnya. Tenaga kerja merupakan individu yang memberikan tenaga ataupun ide pikirannya untuk memperoleh gaji atau upah dari suatu perusahaan.

Perusahaan adalah setiap bentuk badan usaha yang menjalankan setiap jenis usaha yang bersifat tetap dan terus menerus, didirikan dan

bekerja serta berkedudukan dalam wilayah Negara Indonesia dengan bertujuan memperoleh keuntungan dan atau laba (Kansil 2001:2). Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri (Nitisemito, 2000).

Kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2013) adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, kinerja karyawan sangatlah penting di dalam suatu hotel untuk mencapai tujuan dan sasaran yang diinginkan oleh hotel tersebut. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan Legian Village Hotel memiliki keunggulan dengan lingkungannya yang berupa ruang kerja karyawan yang nyaman dan tertata rapi. Demikian Lingkungan Legian Village Hotel itu menjadi motivasi para karyawan untuk bekerja. Pada dasarnya sudah ada motivasi karyawan di Legian Village Hotel, seperti pemberian gaji tepat pada waktunya, adanya jaminan kesehatan, kegiatan pariwisata maupun outbound, perayaan ulang tahun yang menumbuhkan perasaan diakui dan dihargai. Legian Village Hotel sangat penting dalam melaksanakan kegiatan operasional agar berjalan dengan baik dan lingkungan kerja yang dimiliki Legian Village Hotel bisa dikatakan kurang kondusif hal ini tercermin dari adanya kinerja karyawan yang kurang optimal dimana masih ditemukan adanya karyawan yang datang terlambat ketika bekerja. Menurut Ahyari (1994:125) bahwa lingkungan kerja berkaitan dengan segala sesuatu yang berada di sekitar pekerjaan dan yang dapat memengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, seperti pelayanan karyawan, kondisi kerja, hubungan karyawan di dalam perusahaan yang bersangkutan. Pada dasarnya setiap karyawan berusaha memberikan pelayanan yang maksimal kepada tamu dan berusaha memberikan nilai tambah bagi setiap produk atau jasa yang diberikan. Untuk dapat memberikan pelayanan yang maksimal, tentu saja dibutuhkan sumber daya manusia yang terampil, cekatan serta lingkungan kerja yang mendukung. Demikian kinerja para karyawan di Legian Village Hotel tampak bergantung pada motivasi dan kondisi lingkungan kerja di Legian Village Hotel.

Melalui latar belakang yang telah dipaparkan tersebut maka dapat dirumuskan permasalahan yaitu:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Legian Village Hotel?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan di Legian Village Hotel?

3. Apakah motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan pada kinerja karyawan di Legian Village Hotel?

Adapun tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Legian Village Hotel.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Legian Village Hotel.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di Legian Village Hotel.

Dari beberapa penelitian terdahulu yaitu Menurut penelitian Potu (2013) mengenai Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Sulawesi Utara dan Tenggara dan Maluku Utara di Manado. Dimana penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Sulawesi Utara, Tengah, Gorontalo dan Maluku Utara di Manado. Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan menurut penelitian Permanasari (2013) mengenai pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Anugrah Raharjo Semarang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, ini berarti semakin tinggi motivasi pada suatu perusahaan berdampak pada semakin tinggi kinerja perusahaan tersebut. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, ini berarti semakin baik lingkungan kerja yang ada di perusahaan maka kinerja perusahaan menjadi meningkat. Secara simultan motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur- prosedur statistik atau cara lain dari kuantifikasi (pengukuran). Lokasi peneliti melaksanakan penelitian ini bertempat di Legian Village Hotel. Waktu penelitian pelaksanaan penelitian ini dilaksanakan pada bulan Mei 2020 sampai dengan bulan Agustus 2020. Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Populasi dalam penelitian

ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Legian Village Hotel yang berjumlah 62 orang. Uji coba instrumen dan pengujian hipotesis menggunakan bantuan program SPSS for windows versi 24.0. Teknik analisis data yang digunakan antara lain; (1) Uji Validitas (2) Uji Reliabilitas (3) Uji Asumsi Klasik Regresi Linear Berganda (4) Uji Regresi Linear Berganda (5) Uji Kelayakan Model meliputi Analisis Determinasi Berganda, Uji f, dan Uji t.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Determinasi Berganda

Untuk mengetahui besarnya pengaruh antara motivasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y), maka digunakan analisis determinasi berganda. Pada hasil SPSS pada Tabel 4.14 menunjukkan nilai koefisien determinasi.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,895 ^a	,801	,800	,23591	2,026

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Besarnya determinasi ($R^2=0,801$) ini berarti pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 80,1% sedangkan sisanya sebesar 19,9% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

Uji F (F-test)

Analisis ini digunakan untuk membuktikan apakah motivasi dan lingkungan kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang nyata (signifikan) atau tidak terhadap kinerja karyawan. Langkah-langkah uji statistiknya:

1. Formulasi hipotesis $H_0: b_{1,2} = 0$, berarti tidak ada pengaruh antara motivasi dan lingkungan kerja secara simultan dengan kinerja karyawan.

$H_a: b_{1,2} \neq 0$, berarti ada pengaruh antara motivasi dan lingkungan kerja secara simultan dengan

kinerja karyawan.

2. Ketentuan pengujian

Menggunakan derajat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan 5% ($\alpha=0,05$), derajat bebas

pembilang, $k-1=3-1=2$ dan derajat penyebut $n-k=30-3 = 27$ maka diperoleh $F_{tabel} = 3,3$

3. Perhitungan dengan program SPSS

Diperoleh nilai F hitung sebesar 1332,908

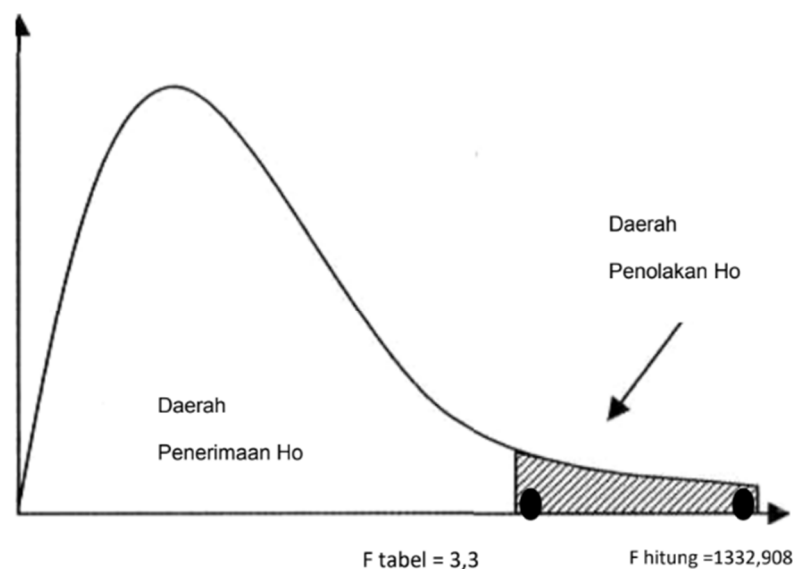
4. Kriteria pengujian

1) Jika F hitung > F tabel (3,3) maka H_0 ditolak berarti signifikan.

2) Jika F hitung < F tabel (3,3) maka H_0 diterima berarti signifikan.

5. Gambar daerah penerimaan dan penolakan H_0

Kriteria Penerimaan/Penolakan Hipotesis Dengan Uji-F



6. Keputusan

Sesuai hasil perhitungan dan Gambar 4.1 diperoleh $F_{hitung} = 1332,908$ dibandingkan dengan nilai $F_{tabel} = 3,3$, maka ternyata nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} , dan F_{hitung} berada pada daerah

penolakan H_0 . Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini berarti bahwa pada taraf $\alpha = 5\%$ secara simultan motivasi (X_1), dan lingkungan kerja (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan (nyata) terhadap kinerja karyawan (Y). Sehingga hipotesis teruji kebenarannya atau diterima.

Uji Signifikan Parsial (T-test)

Uji ini digunakan untuk menguji signifikansi masing-masing koefisien hipotesis H_0 dan H_a sehingga diketahui apakah secara parsial pengaruh antara Motivasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah memang nyata terjadi (signifikans) atau hanya diperoleh secara kebetulan.

Pengujian koefisien regresi b_1

1. Membuat Formulasi Hipotesis

$H_0 : b_1 = 0$, berarti tidak ada pengaruh yang nyata antara Motivasi Kerja (X_1) secara parsial

terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Legian Village Hotel.

$H_a : b_1 > 0$, berarti ada pengaruh positif yang signifikan antara Motivasi Kerja (X_1) secara

parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Legian Village Hotel.

2. Penentuan Statistik Tabel

Sesuai dengan hipotesa alternatif (H_a). Dalam penelitian ini digunakan α (taraf kepercayaan)

$= 5\%$ dan df (degrees of freedom = derajat bebas) $= n - k - 1 = 30 - 3 - 1 = 26$, sehingga

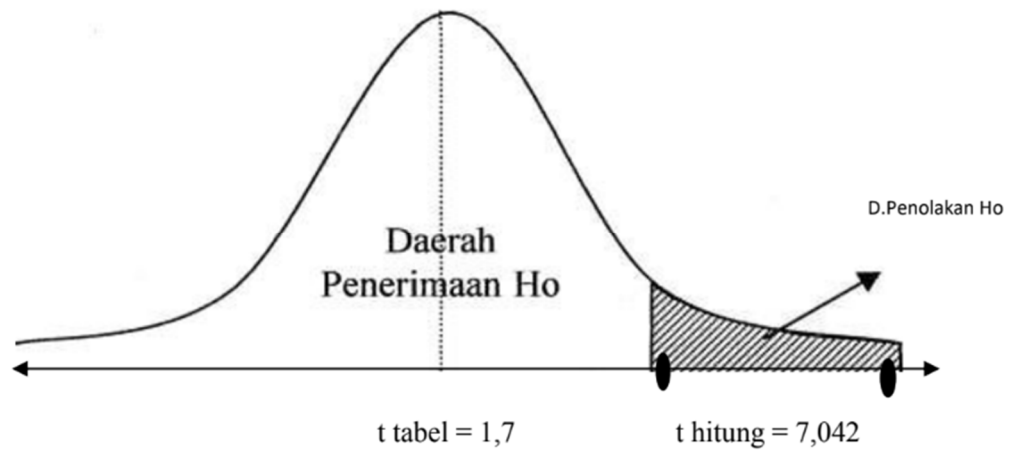
besarnya $t_{tabel} = t(\alpha, df)$ yang dicari adalah $t(5\%, 26)$. Pada Tabel t besarnya $t(5\%, 26)$ adalah 1,7.

3. Menghitung t-hitung

Berdasarkan olah data menggunakan SPSS, dapat dilihat pada tabel 4.15 hasil uji menunjukan

t_{hitung} sebesar 7,042.

4. Gambar daerah penerimaan atau penolakan H_0



Kurva Distribusi t
(Untuk Variabel Motivasi)

5. Penarikan Kesimpulan

Dari gambar 4.3 di atas tampak jelas bahwa: apabila nilai $t_{hitung} = 7,042$ dibandingkan dengan nilai $t_{tabel} = 1,7$, maka ternyata nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} dan t_{hitung} berada pada daerah penolakan H_0 , sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini berarti bahwa dalam keadaan lingkungan kerja (X_2) konstan, secara statistika pada taraf kepercayaan (α) = 5%, maka motivasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis teruji kebenarannya.

Pengujian Koefisien Regresi b_2

1. Penentuan Formulasi Hipotesis

$H_0 : b_2 = 0$, berarti tidak ada pengaruh yang nyata antara lingkungan kerja (X_2) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y).

$H_a : b_2 > 0$, berarti ada pengaruh positif yang signifikan antara lingkungan kerja (X_2) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y).

2. Penentuan Statistik Tabel

Sesuai dengan hipotesa alternatif (H_a). Dalam penelitian ini digunakan α (taraf kepercayaan)

= 5% dan df (degrees of freedom = derajat bebas) = $n-k-1=30-3-1= 26$, sehingga besarnya

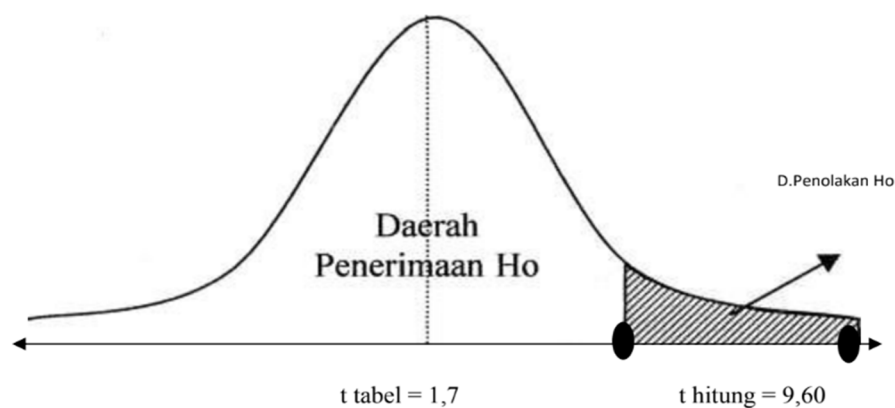
$t_{tabel} = t(\alpha, df)$ yang dicari adalah $t(5\%, 26)$. Pada Tabel t besarnya $t(5\%, 26)$ adalah 1,7

3. Menghitung t-hitung

Diketahui t-hitung: 9,60

4. Gambar Daerah Penerimaan dan Penolakan H_0

Kurva Distribusi t
(Untuk Variabel Lingkungan Kerja)



5. Penarikan Kesimpulan

Dari Gambar 4.4 di atas tampak jelas bahwa: apabila nilai $t_{hitung} = 9,760$ dibandingkan dengan nilai $t_{tabel} = 1,7$, maka ternyata nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} dan t_{hitung} berada pada daerah penolakan H_0 , sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini berarti bahwa dalam keadaan motivasi (X_1) konstan, secara statistika pada taraf kepercayaan (α) = 5%, lingkungan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis teruji kebenarannya (H_0 ditolak).

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai $t_{hitung} = 7,042$ dibandingkan dengan nilai $t_{tabel} = 1,7$, maka ternyata nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} dan t_{hitung} berada pada daerah penolakan H_0 ,

sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Ini berarti bahwa dalam keadaan lingkungan kerja (X_2) konstan, secara statistika pada taraf kepercayaan (α) = 5 %, maka motivasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis teruji kebenarannya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan pada motivasi akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan Legian Village Hotel Kuta. Begitu sebaliknya penurunan pada motivasi dapat berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini bersesuaian dengan temuan pada penelitian yang dilakukan oleh Potu (2013) dan Permanasari (2013) yang menyebutkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pada variabel lingkungan kerja diperoleh nilai $t_{hitung} = 9,760$ dibandingkan dengan nilai $t_{tabel} = 1,7$, maka ternyata nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} dan t_{hitung} berada pada daerah penolakan H_0 , sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima. Ini berarti bahwa dalam keadaan motivasi (X_1) konstan, secara statistika pada taraf kepercayaan (α) = 5%, lingkungan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis teruji kebenarannya (H_0 ditolak). Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berdampak pada peningkatan kinerja karyawan Legian Village Hotel Kuta. Begitu sebaliknya semakin kurang mendukung lingkungan kerja maka semakin rendah kinerja karyawan. Hasil penelitian ini bersesuaian dengan temuan pada penelitian yang dilakukan oleh Potu (2013) dan Permanasari (2013) yang menyebutkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan diperoleh nilai $F_{hitung} = 1332,908$ dibandingkan dengan nilai $F_{tabel} = 3,3$, maka ternyata nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} , dan F_{hitung} berada pada daerah penolakan H_0 . Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini berarti bahwa pada taraf $\alpha = 5\%$ secara simultan motivasi (X_1), dan lingkungan kerja (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan (nyata) terhadap kinerja karyawan (Y). Sehingga hipotesis teruji kebenarannya atau diterima. Besarnya pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 80,1 persen, hal ini dapat diartikan bahwa apabila kedua variabel bebas yaitu motivasi dan lingkungan kerja ditingkatkan secara bersama-sama maka kinerja karyawan dapat meningkat. Hasil penelitian

ini bersesuaian dengan temuan pada penelitian yang dilakukan oleh Potu (2013) dan Permanasari (2013).

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan maka dapat disimpulkan. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,295 dan nilai t hitung sebesar 7,042 dan sig 0,00. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,473 dan nilai t hitung sebesar 9,7603 dan sig 0,00. Hal ini berarti semakin mendukung lingkungan kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan. Motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung 1332,908 sig 0,00. Hal ini berarti peningkatan motivasi dan lingkungan kerja berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

Saran

Penelitian ini tidak terlepas dari berbagai keterbatasan. Dari keterbatasan ini diharapkan dapat disempurnakan pada penelitian selanjutnya. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tersebut di atas maka dapat penulis sarankan sebagai berikut: Karena motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka pihak manajemen sebaiknya gencar dalam memberikan motivasi terhadap karyawan kemudian akan berpengaruh baik terhadap kinerja karyawan Legian Village Hotel.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Bernardin and Russel. 2014. Human Resource Management. New Jersey: International Editions Upper Saddle River.
- Djojohadikusumo, Sumitro. 1985. Ekonomi Pembangunan. Jakarta: PT. Pembangunan.
- Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro

- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program IBM SPSS 21. Edisi 7. Semarang : Penerbit Universitas Diponegoro
- Hardjana, Andre. 2019. Komunikasi Organisasi Strategi Interaksi dan Kepemimpinan. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Hasibuan, Malayu. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. P. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama. Jakarta : Salemba Empat.
- Nawawi, Hadari. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nitisemito, Alex S 2000. Manajemen Personal: Manajemen Sumber Daya Manusia, Ed. 3, Jakarta, Ghalia Indonesia.
- Robbins SP. dan Judge. 2008. Perilaku Organisasi Buku 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Sarwoto, R. 1991. D. D. O. D. & Manajemen, Jakarta: Ghanila Indonesia.
- Sugiyono. 2008. Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Pusat Bahasa Depdiknas.
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Kombinasi (Mixed Methods). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabeta.
- Ahyari, Agus. 1994. Manajemen Produksi: Perencanaan Sistem Produksi. Yogyakarta : BPFE.
- Basuki dan Susilowati, 2005. Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja. Jurnal IEEE Vol. 1 No.1 (dikutip 2020 16 Juli) Tersedia di URL:<http://jurnal.unswagati.ac.id/index.php/jibm/article/view/665>

- Pantiyasa, I Wayan. 2013. Metode Penelitian. Yogyakarta: Cv. Andi Offset.
- Permanasari, Ragil. 2013. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PT. Anugrah Raharjo Semarang. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang, Jawa Tengah.
- Potu, Aurelia. 2013. Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan kerja pengaruhnya terhadap Kinerja karyawan pada Kanwil Ditjen kekayaan negara Suluttenggo dan Maluku di Manado. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Sam Ratulangi, Maluku.
- Pradana, Gede Yoga Kharisma. 2019. Sosiologi Pariwisata. Denpasar: STPBI PRESS.
- Sedarmayanti. 2001. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2009. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju.