



**PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN *EMPLOYEE*
ENGAGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(PT. Arafura Marine Culture-Kepulauan Aru)**

Oleh

Ade Saputra Sastro *)

Hadi Sunaryo **)

M. Khoirul ABS **)

Email: Saputrasastro11@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of motivation, work environment and employee engagement on employee performance. The research sample in this study amounted to 68 people who are employees of PT. Arafura Marine Culture.

The method used is descriptive data analysis using validity, reliability, normality, multiple linear regression analysis, multicollinearity test, heteroscedasticity test, hypothesis testing f, and hypothesis t test.

The results of this study indicate that the variables of motivation, work environment, and employee engagement, while partially each of the motivation and work environment variables both affect employee performance but employee engagement does not affect the performance of employees of PT. Arafura Marine Culture.

Keywords: *motivation, work environment, employee engagement, employee performance*

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam perusahaan, karena sumber daya manusia adalah pengontrol sumber daya lain seperti uang, bahan mentah, mesin dan peralatan. Sumber daya manusia dapat menjadi sumber keunggulan kompetitif jika dikelola dengan baik, hal ini dapat dilakukan dengan mengelola sumber daya manusia secara optimal sehingga sumber keunggulan dalam bersaing dan memiliki kinerja yang tinggi. Kinerja karyawan yang tinggi akan membuat karyawan lebih setia kepada organisasi dan lebih termotivasi untuk bekerja. Karyawan yang bekerja dengan gembira dan memiliki kepuasan kerja akan meningkatkan peluang untuk mencapai kinerja yang optimal. “Definisi kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya” (Mangkunegara,2010:9).

Motivasi juga berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan. Menurut 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”. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan selain motivasi adalah lingkungan kerja karyawan, Ardana, dkk. (2009:22) “menyatakan lingkungan fisik dan non fisik merupakan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja selain kompensasi, promosi jabatan serta karakteristik dari pekerjaan yang bersangkutan”. Lingkungan kerja yang baik dapat menimbulkan rasa senang dan nyaman bagi karyawan, rasa senang dan nyaman ini akan mempengaruhi seseorang untuk bekerja lebih giat dan bersemangat yang tinggi sehingga produktivitas kerja karyawan dapat meningkat. Dengan terpenuhinya hak-hak karyawan dalam jaminan sosial, insentif dan lingkungan kerja yang baik, karyawan mampu bekerja dengan tenang, aman dan bersemangat sesuai dengan tanggung jawabnya, sehingga produktivitas kerja yang diharapkan perusahaan akan terealisasi sesuai dengan keinginan.

Selain itu kinerja karyawan didukung oleh *employee engagement*, *Employee engagement* telah di klaim dapat memprediksikan peningkatan produktivitas pada karyawan, profitabilitas, mempertahankan karyawan, serta keberhasilan untuk organisasi. Menurut Macey et al (2009: 19) “rasa *engaged* adalah suatu keterikatan, keterlibatan, komitmen, keinginan untuk berkontribusi, rasa memiliki, loyalitas, dan rasa bangga terhadap pekerjaan dan juga perusahaannya”.

RUMUSAN MASALAH

1. Bagaimana deskripsi motivasi, lingkungan kerja dan *Employee engagement* terhadap kinerja karyawan PT. Arafura Marine Culture?
2. Bagaimana pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan *Employee engagement* terhadap kinerja karyawan di PT. Arafura Marine Culture?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Arafura Marine Culture?
4. Bagaimana pengaruh *Employee engagement* terhadap kinerja karyawan di PT. Arafura Marine Culture?
5. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Arafura Marine Culture?

TUJUAN PENELITIAN

1. Bagaimana deskripsi motivasi, lingkungan kerja dan *Employee engagement* terhadap kinerja karyawan PT. Arafura Marine Culture?
2. Bagaimana pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan *Employee engagement* terhadap kinerja karyawan di PT. Arafura Marine Culture?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Arafura Marine Culture?
4. Bagaimana pengaruh *Employee engagement* terhadap kinerja karyawan di PT. Arafura Marine Culture?
5. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Arafura Marine Culture?

TINJAUAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Penelitian Terdahulu

Gardjito, dkk. (2014) “melakukan penelitian tentang pengaruh motivasi kinerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan bagian produksi PT. karmand mitra andalan Surabaya) menyatakan bahwa secara parsial motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya”.

Lewiuci dan Mustamu (2016) “Melakukan penelitian tentang pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Keluarga Produsen Senapan Angin menyatakan bahwa Variabel *vigor*, *dedication* dan *absorption* secara bersama-sama memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan di subjek penelitian. Hal ini membuktikan bahwa *employee engagement* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan di subjek penelitian. Hal ini berarti semakin baik nilai *employee engagement* yang dianut oleh karyawan maka semakin tinggi juga tingkat kinerja karyawan”.

Farizki (2017) “Melakukan penelitian tentang pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Medis menyatakan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh lebih dominan dari pada variabel lingkungan kerja dalam mempengaruhi variabel kinerja karyawan medis di RSUD. Bhakti Rahayu Surabaya”.

KINERJA KARYAWAN

Harsuko (2011: 50) “mendefinisikan kinerja adalah unsur pencatatan hasil kerja SDM dari waktu ke waktu sehingga diketahui sejauh mana hasil kerja SDM dan perbaikan apa yang harus di lakukan agar di masa mendatang lebih baik. Untuk mencapai sasaran dan tujuan perusahaan, organisasi disusun dalam unit-unit kerja yang lebih kecil, dengan pembagian kerja, sistem kerja dan mekanisme kerja yang jelas”.

MOTIVASI

Menurut Sardiman (2006:73), “Pengertian Motivasi merupakan perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya felling dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan”.

LINGKUNGAN KERJA

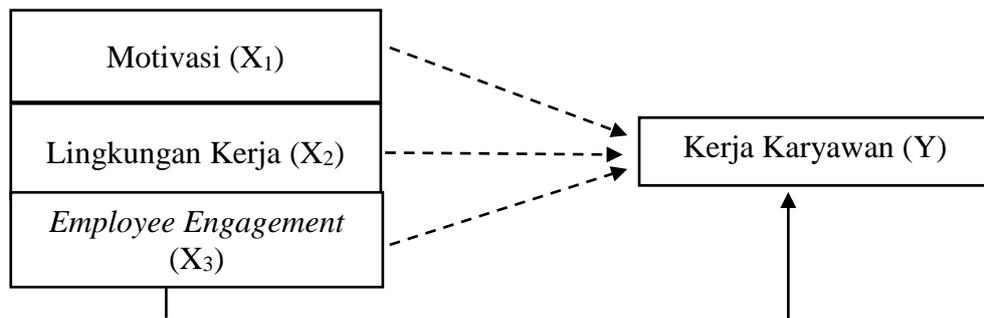
Menurut Sedarmayanti (2011:2) mendefinisikan bahwa “Lingkungan kerja maksudnya adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”.

EMPLOYEE ENGAGEMENT

Menurut Macey et al (2009: 19) “rasa *engaged* adalah suatu keterikatan, keterlibatan, komitmen, keinginan untuk berkontribusi, rasa memiliki, loyalitas, dan rasa bangga terhadap pekerjaan dan juga perusahaannya”.

Kerangka Konseptual

Dari uraian tinjauan tersebut di atas, maka kerangka konseptual penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi yang ada di perusahaan berjumlah 217 karyawan di PT. Arafura Marine Culture. Adapun teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini *purposive sampling* di mana sampel yang diambil dengan tujuan atau maksud tertentu, maka di peroleh besar sampel adalah 68. Sesuatu diambil sebagai sampel karena peneliti menganggap bahwa sesuatu tersebut memiliki kriteria yang sesuai dengan keperluan penelitiannya.

Definisi Dan Operasional Variabel

1) Kinerja Karyawan

Kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil kinerja, merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja

Motivasi

Motivasi adalah daya pendorong yang agar seorang anggota organisasi mau untuk menggerakkan kemampuan dalam rangka pencapaian tujuan organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja adalah seluruh alat perkakas yang ada di sekitar karyawan dan lingkungan yang ada di sekitarnya yang membuat karyawan merasa nyaman di perusahaan tersebut, Lingkungan kerja yang kondusif akan dapat tercipta apabila terdapat hubungan kerja sama yang baik antar individu dari semua elemen, dan memberikan rasa aman agar dapat memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal.

2) *Employee Engagement*

Menurut Macey et al (2009: 19) “rasa *engaged* adalah suatu keterikatan, keterlibatan, komitmen, keinginan untuk berkontribusi, rasa memiliki, loyalitas, dan rasa bangga terhadap pekerjaan dan juga perusahaannya”.

Employee Engagement adalah suatu berkontribusi terhadap pekerjaan, rasa memiliki, loyalitas, dan rasa bangga terhadap pekerjaan yang di lakukan.

Sumber dan Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan data primer. “Sumber data primer adalah responden individu, kelompok fokus, internet juga dapat menjadi sumber data primer jika kuesioner disebarakan melalui internet” (Sekaran, 2011). Metode pengumpulan data yaitu dengan menggunakan angket. Komalasari (2011: 81) “Angket juga dikenal dengan sebuah kuesioner, alat ini secara besar terdiri dari tiga bagian yaitu: judul angket. pengantar yang berisi tujuan, atau petunjuk pengisian angket, dan item-item pertanyaan yang berisi opini atau pendapat dan fakta”. Dan juga menggunakan dokumentasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis dan Pembahasan

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2009:85) “mengemukakan bahwa suatu kuesioner dinyatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur untuk kuesioner tersebut. Uji validitas bertujuan untuk mengukur validitas data dengan menyatakan sah atau tidaknya suatu kuesioner. Validitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur untuk mengukur apa yang diukur. Uji validitas dilakukan dengan melakukan korelasi bivariate antar masing-masing skor indikator dengan total skor

variabel. Instrument dikatakan valid apabila nilai hasil perhitungan $> r$ kritis pada tabel dan sebaliknya dengan $\alpha = 0,05$ ”.

Disimpulkan bahwa instrumen variabel-variabel Kinerja, Motivasi, Lingkungan Kerja, dan *Employee Engagement* PT. Arafura Marine Culture adalah valid, karena terbukti bahwa nilai koefisien lebih besar dari nilai kritik pada tingkat signifikan 5%.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Sekaran (2006:40) “keandalan (*reability*) adalah suatu pengukuran yang menunjukkan sejauh mana pengukuran tersebut tanpa bias (bebas kesalahan – *error free*) dan arena itu menjamin pengukuran yang konsisten lintas waktu dan lintas beragam item dalam *instrument*”. Instrumen dapat dikatakan andal (*reliable*) bila memiliki koefisien keandalan reliabilitas sebesar 0,6 atau lebih.

Dapat disimpulkan instrumen pertanyaan dalam penelitian ini sudah reliabel, yang ditunjukkan dengan nilai *alpha if item atau Cronbach's Alpha if Item Deleted* lebih besar dari 0,6

2. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2006:110), uji normalitas “bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji *Kolmogorov Smirnov* (K-S), yaitu untuk mengetahui signifikan data yang terdistribusi normal”.

dapat diketahui bahwa nilai sig 0,612 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa uji normalitas telah terpenuhi sehingga dapat dinyatakan model regresi tersebut telah layak digunakan

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda merupakan alat ukur untuk mengetahui apakah pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) secara serempak. Menurut Sugiyono (2012:277), koefisien regresi linier berganda dapat dihitung dengan rumus:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y : Variabel terikat

a : Konstanta

$b_{1,2,3}$: Koefisien regresi

$X_{1,2,3}$: Variabel bebas

e : *Error* / Kesalahan

Berdasarkan model regresi tersebut, maka hasil dari regresi linier berganda dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar 2,068 menunjukkan bahwa X_1 , X_2 , dan X_3 nilainya adalah 0, maka Y nilainya adalah 2,068.

- b. $X_1 = 0,225$ artinya variabel Motivasi sebesar 0,225 menunjukkan besaran pengaruh keterlibatan kerja terhadap Kinerja adalah positif, bila X_1 menurun maka Y juga akan menurun.
- c. $X_2 = 0,178$ artinya variabel Lingkungan kerja sebesar 0,178 menunjukkan besaran pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja adalah positif, bila X_2 menurun maka Y juga akan menurun.
- d. $X_3 = 0,123$ artinya variabel *Employee Engagement* sebesar 0,123 menunjukkan besaran pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja adalah positif, bila X_3 menurun maka Y juga akan menurun.

4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Menurut Imam Ghazali (2013:105) “uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Metode yang dapat digunakan untuk menguji terjadinya multikolinieritas dapat dilihat dari metrik korelasi variabel- 55 variabel bebas. Pada metrik korelasi, jika antar variabel bebas terdapat korelasi yang cukup tinggi (umumnya di atas 0,90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinieritas”. “Selain itu dapat juga dilihat nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF). Batas dari nilai tolerance adalah $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai VIF adalah ≥ 10 ”.

dapat diketahui nilai *tolerance* pada setiap variabel $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 , sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas tidak terjadi multikolinieritas.

b. Uji Heterokedastisitas

“Menurut Ghazali, (2006:105) Uji heteroskedasticities bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain”.

disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas, karena tingkat signifikansi seluruh variabel bebas $> 0,05$.

5. Uji Hipotesis

a. Uji F

“Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel *independent* atau bebas dimasukkan dalam model yang mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel *dependent* atau terikat (Ghozali 2006:84)”. Uji F digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel *independent* mempengaruhi variabel *dependent* Untuk menguji hipotesis digunakan berdasarkan dari nilai signifikansi hasil output SPSS

Hasil uji F mengenai pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja menghasilkan nilai F_{hitung} sebesar 6.459 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 Nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 Artinya, variabel Motivasi, Lingkungan Kerja, dan *Employee Engagement* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

b. Uji t

“Pada dasarnya Uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independent secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependent” (Ghozali, 2013:98).

Uji t digunakan untuk menguji hubungan masing-masing variabel bebas (X1 dan X2) terhadap variabel terikat (Y).

- 1) Hasil uji t mengenai pengaruh Motivasi terhadap Kinerja menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar 2,585 dengan nilai signifikansi sebesar 0,012 Nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_{o1} ditolak atau H_{a1} diterima. Artinya, variabel Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Arafura Marine Culture.
- 2) Hasil uji t mengenai pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar 2,134 dengan nilai signifikansi sebesar 0,037. Nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_{o2} ditolak atau H_{a2} diterima Artinya, variabel Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Arafura Marine Culture.
- 3) Hasil uji t mengenai pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar 1,080 dengan nilai signifikansi sebesar 0,284. Nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka H_{o3} diterima atau H_{a3} ditolak. Artinya, variabel *Employee Engagement* secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

Implikasi Hasil Penelitian

1. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi, Lingkungan Kerja, dan Employee Engagement berperan penting terhadap kinerja karyawan PT. Arafura Marine Culture.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi secara parsial berperan penting terhadap kinerja karyawan. Hasil ini konsisten atau sama dengan penelitian terdahulu yang di lakukan Gardjito, dkk (2014) “melakukan penelitian tentang pengaruh motivasi kinerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan bagian produksi PT. karmand mitra andalan surabaya)” yang menyatakan bahwa secara parsial motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. karmand mitra andalan surabaya”.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja secara parsial berperan penting terhadap Kinerja. Hasil ini konsisten atau sama dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Nuryasin, dkk (2016) “dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang)” menunjukkan bahwa Variabel lingkungan

kerja dan variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

4. Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Employee Engagement* secara parsial tidak berperan penting terhadap Kinerja pernyataan ini pernyataan tidak sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Lewiuci dan Mustamu (2016) “Melakukan penelitian tentang pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Keluarga Produsen Senapan Angin” menyatakan bahwa Variabel *vigor*, *dedication* dan *absorption* secara bersama-sama memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan di subjek penelitian.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja PT. Arafura Marine Culture. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dijelaskan dari bab sebelumnya maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan penelitian ini variabel Motivasi, Lingkungan Kerja, dan *Employee Engagement* berdampak penting terhadap kinerja karyawan PT. Arafura Marine Culture.
2. Berdasarkan penelitian ini variabel Motivasi dan Lingkungan Kerja secara parsial berdampak penting terhadap kinerja karyawan PT. Arafura Marine Culture.
3. Berdasarkan penelitian ini variabel *Employee Engagement* secara parsial berdampak penting terhadap kinerja karyawan PT. Arafura Marine Culture.

Keterbatasan

Masih terdapat keterbatasan yang dapat dijadikan pertimbangan bagi peneliti selanjutnya. Keterbatasan tersebut antara lain:

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja dalam penelitian ini hanya dari tiga variabel yaitu Motivasi, Lingkungan Kerja, dan *Employee Engagement* sedangkan masih banyak lagi faktor yang mempengaruhi Kinerja.
2. Penelitian ini dilakukan terhadap PT. Arafura Marine Culture sehingga hasil penelitian hanya dapat digunakan oleh PT. Arafura Marine Culture.
3. Instrumen yang dipakai dalam penelitian ini hanya menggunakan kuesioner sehingga simpulan yang dapat diambil hanya berdasarkan data yang dikumpulkan melalui kuesioner.

Saran

Melihat hasil analisis, pengujian, pembahasan dan beberapa kesimpulan pada penelitian ini, maka dapat disimpulkan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan Motivasi, Lingkungan Kerja dan *Employee Engagement* dapat dijadikan tolak ukur dalam pengambilan keputusan terhadap kinerja.
2. Bagi penelitian selanjutnya dapat dijadikan referensi dalam penelitian dengan penelitian yang sama.
3. Bagi penelitian berikutnya untuk memperhatikan variabel *Employee Engagement* agar bisa berpengaruh terhadap kinerja.

Daftar Pustaka

- A.M, Sardiman. 2006. *Interaksi dan Motivasi Belajar-Mengajar*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati, Anak Agung Ayu Sriathi. 2009. *Perilaku Keorganisasian*. Edisi Kedua. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ghozali, I. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2009. “Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS “. Semarang: UNDIP.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gardjito, dkk. (2014). *Pengaruh Motivasi Kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan bagian produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya)*
- Harsuko, Riniwati. 2011. “Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM”. Malang. UB Press.
- Komalasari, Kokom. 2011. *PEMBELAJARAN KONTEKSTUAL Konsep dan Aplikasi*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Lewiuci, Mustamu. (2016). *Pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Keluarga Produsen Senapan Angin, Surabaya*.
- Macey, W.H., Schneider, B., Barbera, K.M. & Young, S.A. (2009). *Employee Engagement: Tools for Analysis, Practice, and Competitive Advantage*.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2010. *Sumber Daya Perusahaan*. Jakarta:PT Remaja Rusdakarya.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung.
- Sekaran, U. (2006). *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*. Jakarta: Edisi 4, Buku 1, Salemba Empat.
- Sekaran, Uma. 2011. *Metode Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Cetakan ke enam belas, Penerbit: Alfabeta.

*) **Ade saputra Sastro** adalah alumnus Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNISMA

) **Hadi Sunaryo, Dosen tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNISMA



e – Jurnal Riset Manajemen **PRODI MANAJEMEN**
Fakultas Ekonomi Unisma
website : www.fe.unisma.ac.id (email : e.jrm)

***) **M. Khoirul ABS**, Dosen tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNISMA