
Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada CV. Ubud Corner di Gianyar

Ni Putu Pramesti Putri⁽¹⁾

Ida I Dewa Ayu Yayati Wilyadewi⁽²⁾

⁽¹⁾⁽²⁾Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Pariwisata, Universitas Hindu Indonesia, Jl. Sangalangit, Penatih, Kec. Denpasar Timur, Kota Denpasar, Bali 80238

e-mail: pramestiputri02@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study is to find out the influence of motivation and work environment on the performance of production employees on the CV. Ubud Corner in Gianyar partially and simultaneously. In this study the data collection methods used were observations, interviews, documentation and questionnaires. The population in this study was 60 employees of the production department. The sample used in this study was as many as 60 respondents, using saturated sampling methods. The data analysis technique used in this study is Multiple Linear Regresi Analysis. From the results of the study obtained the results that: Motivation has a positive and significant partial effect on employee performance. The work environment has a positive and significant effect on employee performance. Motivation and work environment have a positive and significant effect simultaneously on the performance of production employees on the CV. Ubud Corner in Gianyar.

Keywords: *Motivation; Work Environment; Employee Performance*

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan produksi pada CV. Ubud Corner di Gianyar secara parsial dan simultan. Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, dokumentasi dan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah 60 orang karyawan bagian produksi. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 60 responden, dengan menggunakan metode sampling jenuh. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linear Berganda. Dari hasil penelitian diperoleh hasil bahwa : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan produksi pada CV. Ubud Corner di Gianyar.

Kata kunci: *Motivasi ; Lingkungan Kerja ; Kinerja Karyawan*

Pendahuluan

Sumber daya potensial yang dimiliki perusahaan adalah sumber daya manusia yang merupakan penggerak, pengelola dan pengelola semua sumber daya lainnya. Hasibuan oleh R. Supomo dan Eti Nurhayati (2018: 6) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peran karyawan agar efektif dan efisien dalam memenuhi tujuan bisnis, karyawan, dan masyarakat. Kinerja karyawan sangat besar pengaruhnya terhadap keberlangsungan perusahaan dan tercapainya tujuan perusahaan. Kinerja yang baik akan membawa dampak dan keuntungan yang baik bagi perusahaan, sebaliknya kinerja yang buruk akan membawa kerugian material dan kerugian tidak berwujud. Hal ini terlihat dari karyawan yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target dan tenggat waktu yang telah ditentukan. Menurut Sutrisn (2016), kinerja adalah keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau sebagai pribadi yang diharapkan bertindak dan berperilaku sesuai dengan tugas yang dilimpahkan dari segi kuantitas, kualitas, dan waktu yang dihabiskan dalam pelaksanaan tugasnya.

Mangkuprawira dan Hubuis Harini, dkk (2018), faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal meliputi pengetahuan, keterampilan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen setiap individu karyawan. Sedangkan faktor eksternal meliputi faktor manajemen meliputi aspek kualitatif manajer dan pemimpin tim dalam memberikan motivasi, motivasi, kepemimpinan dan dukungan kerja kepada karyawan, faktor tim termasuk kepercayaan antar anggota tim, kesatuan dan kedekatan anggota tim, faktor sistemik termasuk sistem kerja, peralatan dan infrastruktur yang disediakan dan infrastruktur organisasi, serta faktor situasional, termasuk tekanan dan perubahan internal dan eksternal. Menurut pernyataan di atas, motivasi merupakan faktor internal yang mempengaruhi kinerja. Dengan memberikan motivasi, dorongan dan manajemen dari manajer, karyawan dapat lebih produktif dengan meningkatkan kinerjanya. Selain itu, manajer juga harus mampu memproses perbaikan dan mengevaluasi kinerja karyawan dengan baik. Menurut Mangkunegara dalam Julianri (2017) dikatakan bahwa motivasi adalah suatu dorongan yang terletak pada faktor internal dan eksternal seseorang yang memotivasinya melakukan sesuatu untuk mencapai tujuannya.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah faktor lingkungan kerja yang merupakan salah satu faktor eksternal. Menurut Muctar (2016), lingkungan kerja adalah keadaan lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik, langsung maupun tidak langsung, yang mempengaruhi dirinya dan tempat kerjanya. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman dapat mendukung kinerja

karyawan yang lebih tinggi. Di sisi lain, lingkungan tempat kerja dengan suhu ruangan yang tinggi, lingkungan kerja yang kotor dan tingkat kebisingan yang tinggi dapat mempengaruhi konsentrasi dan kenyamanan karyawan di tempat kerja, sehingga menurunkan kualitas dan kuantitas kinerja karyawan.

CV. Ubud Corner adalah industri kerajinan perak di Jl. Raya Batubulan Gg. Candrametu No.1 Batubulan, Gianyar selalu kreatif dan inovatif. Produk hasil produksi juga diekspor ke berbagai negara sesuai pesanan pelanggan. Berdasarkan informasi mengenai produksi produk tersebut dan juga tentang kinerja karyawan khususnya pada bagian produksi CV. Ubud Corner belum maksimal, dimana terlihat pada tahun 2017 persentase pencapaian target sebesar 89,1% dan pada tahun 2018 sebesar 86,1% dan pada tahun 2019 target tercapai 84,0%. Dimana dari tahun 2017-2019 dapat dikatakan akan terjadi pengurangan jumlah produk yang dihasilkan oleh karyawan yang tidak memenuhi tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, disebabkan oleh kurangnya motivasi dan lingkungan kerja yang menyenangkan. dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Masalah seperti fenomena kinerja karyawan, adalah penurunan kinerja produksi produk di departemen produksi, yang menyebabkan penurunan produk yang dihasilkan, yang menunjukkan kualitas dan jumlah pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, sehingga banyak yang tidak setuju dengan perusahaan. . menetapkan harapan atau tujuan. Dari pengamatan penulis, kondisi di atas dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berhubungan dengan motivasi dan lingkungan kerja.

Fenomena yang terjadi di perusahaan berkaitan dengan motivasi, ketika kurangnya motivasi dan pengawasan karyawan, sehingga karyawan tidak menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tujuan, karena perusahaan memberikan tenggat waktu untuk menyelesaikannya. Oleh karena itu, karyawan harus dimotivasi dan diawasi untuk bekerja lebih tepat waktu sesuai dengan tujuan tanggung jawab produksi karyawan. Selanjutnya, acara-acara yang berkaitan dengan lingkungan kerja CV. Ubud Corner harus memperhatikan kenyamanan pekerja produksi dalam bekerja, karena resiko terhadap pekerja saat menggunakan peralatan seperti gas dan AC sangat tinggi, yang harus diperlakukan dengan cara ini dari segi keselamatan, kesehatan dan kenyamanan. Namun dapat dilihat banyak elemen seperti ukuran meja yang membuat pekerja tidak nyaman, ventilasi yang tidak memadai yang menyebabkan bau gas dan penyumbatan di dalam ruangan seperti kebisingan karena salah satu proses pembersihan yang dilakukannya. karyawan tidak harus berkonsentrasi dengan baik dan bekerja dalam kondisi yang nyaman.

Memastikan motivasi eksternal dan internal dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih produktif, terutama dalam upaya meningkatkan motivasi kerja karyawan menuju

produktivitas yang lebih tinggi, karena dalam pemantauan kebutuhan sesuai dengan harapan karyawan, terutama dalam bentuk keuangan Upah dan penghargaan kinerja karyawan atas pekerjaannya. Maka dapat dibuat hipotesis sebagai berikut:

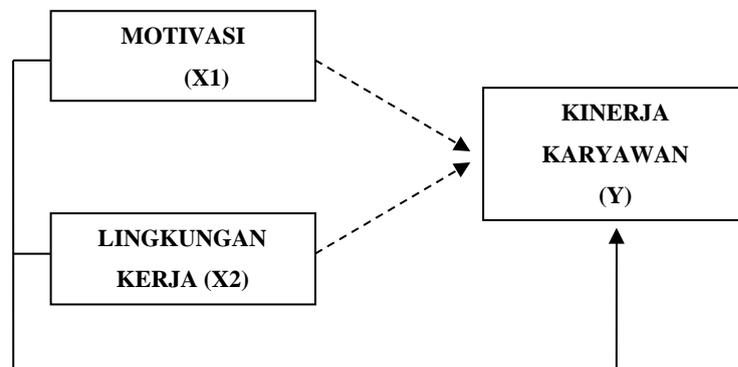
H1 : Diduga Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada CV. Ubud Corner di Gianyar.

H2 : Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada CV. Ubud Corner di Gianyar.

H3 : Diduga Motivasi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada CV. Ubud Corner di Gianyar.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan saintifik untuk memperoleh data yang valid guna menemukan, mengembangkan, dan memvalidasi pengetahuan tertentu sehingga dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah bisnis (Sugiyono, 2014:5). Desain penelitian yang digunakan adalah desain penelitian asosiasi. Menurut Sugiyono (2014:56), penelitian asosiasi adalah pertanyaan penelitian yang mempertanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Berdasarkan latar belakang dan pembentukan masalah, landasan teori dan hipotesis, struktur berpikir dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Lokasi penelitian ini dilakukan pada CV. Ubud Corner terletak di Jl. Raya Batubulan Gg. Candrametu No.1 Batubulan, Sukawati, Gianyar, Bali. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui peningkatan kinerja karyawan perusahaan. Dimana berdasarkan informasi yang diperoleh dapat diketahui bahwa terjadi penurunan kinerja pegawai karena adanya penurunan jumlah produk yang dihasilkan. Penurunan kinerja ini diyakini karena masalah motivasi dan lingkungan kerja yang menyebabkan penurunan kinerja. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap bagian produksi CV. Ubud Corner di Gianyar hingga 60 orang. Dalam penelitian ini, teknik

sampling jenuh (sampel agregasi) digunakan untuk memilih sampel sebanyak 60 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan uji signifikansi parsial serta uji t dan uji F.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Dapat dilihat pada Tabel 1 bahwa hasil uji validitas, maka hasil uji reliabilitas digunakan sebagai valid, terbukti dari nilai koefisien korelasi > 30 dan reliabilitas dibuktikan dari nilai cronbach's alpha yang lebih besar dari 0,60.

Tabel 1. Hasil Uji Instrumen Penelitian

| No | Variabel | Item Pertanyaan | Koefisien Korelasi | Ket | Cronbach Alpha | Ket | |
|----|------------------------------|-------------------------|-----------------------|-------|-------------------|-------|----------|
| 1 | Motivasi (X1) | Upah yang adil | X1.1 | 0,831 | Valid | 0,831 | Reliabel |
| | | Kesempatan untuk maju | X1.2 | 0,791 | Valid | | |
| | | Keamanan kerja | X1.3 | 0,777 | Valid | | |
| | | Pengakuan atas prestasi | X1.4 | 0,864 | Valid | | |
| 2 | Lingkungan Kerja (X2) | Penerangan | X2.1 | 0,756 | Valid | 0,759 | Reliabel |
| | | Sirkulasi udara | X2.2 | 0,675 | Valid | | |
| | | Kebisingan | X2.3 | 0,671 | Valid | | |
| | | Bau tidak sedap | X2.4 | 0,861 | Valid | | |
| | | Keamanan | X2.5 | 0,642 | Valid | | |
| 3 | Kinerja Karyawan (Y) | Kualitas | Y1 | 0,709 | Valid | 0,881 | Reliabel |
| | | Kuantitas | Y2 | 0,827 | Valid | | |
| | | Ketepatan waktu | Y3 | 0,830 | Valid | | |
| | | Efektivitas | Y4 | 0,933 | Valid | | |
| | | Kemandirian | Y5 | 0,731 | Valid | | |
| | | Komitmen Kerja | Y6 | 0,741 | Valid | | |

Sumber : Data diolah (2022)

Tabel 2 menunjukkan bahwa hasil uji multikolinearitas penelitian ini menunjukkan bahwa semua variabel independen memiliki nilai tolerance sebesar 0,10, begitu juga dengan hasil perhitungan nilai VIF, semua variabel memiliki nilai VIF sebesar 10. Artinya, regresi model tidak menunjukkan gejala multikolinearitas.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolineritas

| Variabel | Multikolineritas | |
|-----------------------|------------------|-------|
| | Tolerance | VIF |
| Motivasi (X1) | 0.288 | 3,472 |
| Lingkungan Kerja (X2) | 0. 288 | 3,472 |

Sumber : Data diolah (2022)

Tabel 3 dijelaskan bahwa koefisien determinasi yang ditunjukkan dari nilai R Square sebesar 0,828. hal ini berarti 82,8 % variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi dari kedua variabel independen motivasi (X1), dan lingkungan kerja (X2). Sedangkan sisanya (100% - 82,8%= 17,2%) dijelaskan oleh sebab-sebab lain diluar model penelitian.

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|--------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | 0,910 ^a | 0,828 | 0,822 | 1,21644 |

Sumber : Data diolah (2022)

Persamaan regresi yang didapatkan yaitu $Y = 1,720 + 0,609 X1 + 0,624 X2 + e$ diperoleh dari hasil regresi pada Tabel 5 yang memiliki interpretasi sebagai berikut :

Nilai koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,609 (positif), nilai t hitung (4,198) > t tabel (2,002) dengan signifikansi $0,000 < (0,05)$. Artinya secara statistik untuk uji bilateral pada tingkat kepercayaan (α) = 5%, secara parsial motivasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Artinya jika terjadi peningkatan variabel motivasi (X1) maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat. Maka hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV. Sudut Ubud di Gianyar terbukti benar. Temuan penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya oleh Aldo Herlambang, dkk (2014), Lidia Lusri (2017), Anggreany Hustia (2020) dan Mochamad Iqbal (2021) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan. kinerja karyawan.

Nilai koefisien regresi tempat kerja adalah 0,624 (positif), nilai t hitung (5,046) > t tabel (2,002) dengan signifikansi $0,000 < (0,05)$. Artinya secara statistik untuk uji bilateral pada tingkat kepercayaan (α) = 5%, lingkungan kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya jika terjadi peningkatan variabel lingkungan kerja (X2) maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat. Maka hipotesis yang menyatakan bahwa lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV. Sudut Ubud di Gianyar terbukti benar. Temuan penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya oleh Aldo Herlambang (2014), Anggreany Hustia (2020), Mochamad Iqbal (2021) dan Daniel Surjosuseno (2015) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 5. Hasil Uji-T

| Model | Coefficients ^a | | | t | Sig. |
|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | |
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 1,720 | 1,220 | | 1,411 | ,164 |
| Motivasi | ,609 | ,145 | ,430 | 4,198 | ,000 |
| Lingkungan Kerja | ,624 | ,124 | ,517 | 5,046 | ,000 |

Sumber : Data diolah (2022)

Hasil uji signifikansi simultan (Uji F) yang dijelaskan pada Tabel 5 diperoleh nilai Ftabel sebesar 3,16 dan nilai Fhitung sebesar 136.846, sehingga apabila dibandingkan nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel dan Fhitung berada pada daerah I menurun. H₀, H₃ diterima. Artinya motivasi (X₁) dan lingkungan kerja (X₂) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Oleh karena itu hipotesis yang diajukan bahwa motivasi (X₁) dan lingkungan kerja (X₂) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) di CV. Sudut Ubud di Gianyar terbukti benar. Temuan penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Aldo Herlambang (2014), Anggreany Hustia (2020) dan Mochamad Iqbal, dkk (2021) dalam penelitiannya yang menyatakan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan bermakna dalam kinerja karyawan.

Tabel 5. Hasil Uji-F

| Model | ANOVA ^a | | | | |
|--------------|--------------------|----|-------------|---------|-------------------|
| | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 Regression | 404,989 | 2 | 202,494 | 136,846 | ,000 ^b |
| Residual | 84,344 | 57 | 1,480 | | |
| Total | 489,333 | 59 | | | |

Sumber : Data diolah (2022)

Simpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis dapat ditarik kesimpulan bahwa : (1) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV. Ubud Corner di Gianyar. (2) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV. Ubud Corner di Gianyar. (3) Motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV. Ubud Corner di Gianyar. Saran penelitian yang dapat diberikan kepada PT. Distriversa Buana Mas (DBM) Cabang Bali yaitu (1) CV. Ubud Corner di Gianyar lebih memperhatikan kinerja karyawan dan mengapresiasi karyawan yang berprestasi dengan memberikan penghargaan kepada karyawan. (2) mengkaji ulang lingkungan kerja sekitar, seperti merehab ventilasi udara

yang terindikasi bau gas atau bau tidak sedap yang dapat mengganggu kenyamanan karyawan saat bekerja. (3) karyawan CV. Ubud Corner di Gianyar lebih memaksimalkan manfaat waktu dalam bekerja. Karyawan diharapkan bekerja tepat waktu dengan target yang ditentukan.

Daftar Pustaka

- Anggreany Hustia. 2020. Jurnal Ilmu Manajemen. *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi*.
- Aldo Herlambang Gardjito, Mochammad Al Musadieq, Gunawan Eko Nurtjahjono. 2014. Jurnal Administrasi Bisnis. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Afandi, pandi. 2018. "Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator, "Yogyakarta : Deepublish.
- Daniel Surjosuseno. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Moivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Produksi UD. Pabrik Ada Plastik*.
- Edison, Emron., Yohanyanwar., dan Imaskomariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Ghozali, A. 2005. Metodologi Penelitian. Penerbit: Andi Offset, Yogyakarta
- George, J.M., & Jones, G. (2005). Understanding and managing organizational Behavior. New Jersey: Upper Saddle River.
- Hariandja, M.T.E. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Hasibuan, M. S. (2003 rev. a). *Manajemen Sumber Daya Manusia (6th ed.)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Joyee Sagita Novyanti. 2015. *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada BAPPEDA Provinsi Sulawesi Tengah*.
- Joni Heruwanto, Dede Septian, Ergo Nurpatricia Kurniawan. 2018. *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Putra Taro Paloma Bogor*.
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). In *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*.
- Kresmawan, G. A. P., Kawiana, I. G. P., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Kompensasi Dan Lingkungan Kerja: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ)*, 3(2), 75-84.
- Lidia Lusri, Hotlan Siagian. 2017. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya*.
- Mochamad Iqbal, Dudung Abdurrahman, Allya Roosallyn Assyofa. 2021. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Media Selama Masa Pandemi Covid-19 di UPT Puskesmas Kopo Bandung*.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. In *Remaja Rosdakarya*. <https://doi.org/10.1038/cddis.2011.1>
- Malthis. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Salemba Empat. Jakarta.
- Muchtar, M. 2017. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Sinergi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen.
- Mathis, R.L., & Jackson, J.H. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan. Jakarta: Empat Salemba

-
- Parta, I. W. G. I., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Pengaruh Keterampilan Kerja, Team Work, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada Art Shop Cahaya Silver di Celuk, Gianyar. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1(1), 65-76.
- Putri, N. P. C. S., Sugianingrat, I. A. P. W., & Mahayasa, I. G. A. (2022). Pengaruh Komunikasi Internal, Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 2(4), 1032-1042.
- Rastana, I. M. S., Mahayasa, I. G. A., & Premayani, N. W. W. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Daerah di Kabupaten Tabanan. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1(3), 834-843.
- Rivai, V. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*.
- Rido Sanjaya. 2018. Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dalam perspektif ekonomi islam.
- Sedarmayanti. (2017). Bedah Buku Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. In *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*.
- Sedarmayanti (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja (3rd ed)*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Suwondo, D. I., & Sutanto, E. M. (2015). Hubungan lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 17(2), 135–144.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2009). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta
- Setiawan, K. C. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana di Divisi Operasi PT. PUSRI Palembang. *PSIKIS-Jurnal Psikologi Islami* Vol. 1 No. 2, 43-53.
- Sutrisno, E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Umar, Husein. 2005. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wulan, lucky. (2011). Skripsi: Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan. Studi Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Semarang. Universitas Diponegoro Semarang.