

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN TERAS KOPI SUKAMARA

Hendra Jayusman, Winarti Setyorini, Aditya Dwi Prakasa

hendra.jayusman@utama.ac.id

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Antakusuma
Jl. Iskandar No. 63 Telp/Fax. 0532 – 22287 Kode Pos 74112 Pangkalan Bun

Abstract

In a business environment, employee performance is one of the important things, employees are the main role in achieving the goals of a company. Therefore, the factors that encourage employee performance must be considered. While the formulation of the problem in this study, namely Does the physical work environment affect the employee performance of Teras Kopi Sukamara ?. With the aim of research to determine the effect of physical work environment on employee performance of Teras Kopi Sukamara.

The research location is in Sukamara Coffee Terrace, which is located at Jalan Ja'is Mendawai Village, Sukamara District, Sukamara Regency 74172, Central Kalimantan. In this study, the independent variable (Independent Variable) is a variable that can affect the dependent variable (Dependent Variable). The following are the independent variables: (X): physical work environment; (Y): employee performance, namely the dependent variable (dependent variable) which is influenced by the independent variable (Independent Variable).

The resulting regression equation: $Y = 2.085 + 1.134X$, and the coefficient of determination is 0.870. In other words, this shows that the percentage of employee performance that can be explained by the variation of the independent variables, namely the physical work environment is 87% while the remaining 13% is explained by other variables outside the research variables.

From the t-test, the t-value is 7.333 with a significance value of 0.000, meanwhile, with a significance limit of 0.05 and a positive regression coefficient, the t-table value is 2.306. By comparing the two t values obtained, it can be seen that $t_{count} > t_{table}$, so that a decision can be made to reject H_0 and accept H_1 , meaning that a good physical work environment will increase the performance of Teras Kopi Sukamara employees.

Based on the results of research and discussion that has been carried out, there is an influence of the physical work environment on employee performance at the Sukamara Coffee Terrace.

Keywords: *Physical Work Environment, Employee Performance*

I. PENDAHULUAN

Setiap perusahaan selalu berusaha untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya. Dengan tingkat persaingan bisnis yang ketat, semakin tingginya tingkat permintaan, dan berbagai faktor ekonomi, maka perusahaan selalu dihadapkan pada tantangan untuk

membuat strategi-strategi dalam mempertahankan kualitas dan kuantitas kinerjanya. Sejalan dengan harapan tersebut salah satu badan usaha yang berjalan di bidang makanan dan minuman yang berada di Kabupaten Sukamara ini yaitu Teras Kopi Sukamara yang berlokasi di Kecamatan Sukamara

Kabupaten Sukamara, Industri Teras Kopi ini merupakan industri yang bergelut dalam bidang makanan maupun minuman terutama pada kopi, industri ini banyak digemari dan diminatai banyak orang, tidak ada batasan bagi konsumen dari yang tua sampai yang muda maka dari itu industri Teras Kopi ini selalu berusaha menjaga kualitas dan kuantitasnya. Pada penelitian yang pernah saya lakukan pada 15 Agustus 2020, saya memberikan kuesioner tertutup kepada 10 karyawan di Teras Kopi Sukamara yang bertujuan untuk mengetahui faktor faktor yang diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ketentuan untuk kuesioner ini adalah setiap karyawan hanya memilih dua faktor yang di anggap berpengaruh terhadap kinerja mereka, sehingga diperoleh 20 jawaban untuk faktor-faktor yang di duga berpengaruh terhadap kinerja di Teras Kopi Sukamara itu dijabarkan pada table berikut :

Tabel 1. Hasil Kuesioner Pra Penelitian Faktor-Faktor Yang Diduga Mempengaruhi Kinerja Karyawan Teras Kopi Sukamara

Faktor-faktor	Frekuensi	Presentase (%)
Gaya kepemimpinan	3	15
Gaji dan insentif	4	20
Lingkungan kerja fisik	8	40
Lingkungan kerja non fisik	2	10
Kemampuan dan kepribadian individu	3	15
Total	20	100

Sumber : data primer yang di olah pada tahun 2020.

Dari tabel hasil kuesioner tersebut, diketahui lingkungan kerja fisik memperoleh nilai yang tertinggi dengan frekuensi sebanyak 8 atau 40%, gaji dan insentif diurutan selanjutnya dengan

frekuensi sebanyak 4 atau 20%, selanjutnya gaya kepemimpinan dan kemampuan dan keribadian individu diurutan selanjutnya dengan frekuensi sebanyak 3 atau 15%. Dengan nilai terendah adalah lingkungan kerja non fisik sebesar 10%.

Hasil tersebut kemudian disampaikan kepada pihak owner atau pemilik dari Teras Kopi Sukamara. Namun setelah berdiskusi dengan owner Teras Kopi Sukamara, yakni Bapak M.Hadriansyah dan mempertimbangkan adanya informasi atau data mengenai gaji dan insentif baik yang diperoleh dari Teras Kopi Sukamara maupun diperoleh berdasarkan persepsi karyawan melalui penyebaran kuesioner yang tidak diizinkan untuk diteliti di Teras Kopi Sukamara, maka faktor gaji dan insentif diabaikan atau tidak dijadikan sebagai variabel penelitian. Hasil kuesioner menunjukkan mayoritas responden menempatkan lingkungan kerja fisik sebagai faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja mereka. Sehingga kemungkinan ada permasalahan terkait aspek lingkungan kerja fisik yang berpengaruh bagi kinerja karyawan Teras Kopi Sukamara.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah faktor lingkungan kerja, hal tersebut merupakan keadaan yang keberadaannya sangat dekat dengan karyawan, apa dan siapa yang ada disekitarnya, dimana seorang karyawan bekerja, dan bagaimana kondisi dari tempat kerjanya. Lingkungan yang nyaman dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri (Nurtjahjono, 2014).

Lingkungan kerja fisik adalah tempat dimana para karyawan melakukan suatu aktivitas atau kegiatan mengerjakan segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaannya. Menurut Sedarmayanti (2009) yaitu, semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak

langsung. Dimana unsur-unsurnya adalah lingkungan yang berhubungan langsung dengan karyawan dan berada di dekat karyawan seperti ; meja, kursi dan sebagainya, lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya, temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

Sedangkan Menurut Sedarmayanti (2009) Lingkungan kerja non fisik yaitu semua keadaan yang berhubungan dengan hubungan kerja, baik hubungan antar rekan kerja, dengan bawahan maupun atasan. Pendapat lain muncul mengenai lingkungan kerja non fisik, serupa dengan pendapat Sedarmayanti di atas yaitu diungkapkan oleh Nitisemito (2000), perusahaan semestinya menciptakan kondisi yang nyaman dan suportif antar karyawan di kantor. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan non fisik adalah semua kondisi yang ada di perusahaan dan berhubungan dengan hubungan rekan kerja, seperti kerjasama tim, maupun hubungan antara atasan dan bawahan, atau sesama rekan kerja satu tingkat.

Dalam merancang strategi sumber daya manusia, perusahaan perlu memperhatikan kualitas lingkungan kerja dengan atmosfer yang penuh komitmen dan rasa kepercayaan satu sama lain. Perusahaan tidak hanya cukup dengan lingkungan kerja non fisik yang aman atau kompensasi yang memadai saja, tetapi juga harus memenuhi syarat-syarat kondisi psikologis (Heizer dan Render, 2009). Dengan lingkungan kerja non fisik yang baik, tidak ada kesenjangan antar karyawan, baik karyawan maupun pimpinan mengerti hak dan kewajiban masing-masing serta pimpinan dapat mengayomi bawahannya pada akhirnya akan tercipta integrasi dan iklim yang positif dalam perusahaan. Apabila suasana kerja kondusif, maka secara

otomatis akan meningkatkan kepuasan kerja, motivasi kerja dan rasa nyaman di dalam perusahaan. Sebaliknya, bagaimana karyawan dapat bekerja dengan baik apabila dalam lingkungan kerjanya tidak mendapatkan ketenangan dan tidak termotivasi sehingga beresiko menurunkan kinerja karyawan tersebut (Sumarni dan Soeprihanto, 2013).

Pada prapenelitian pada Teras Kopi Sukamara dilakukan pada tanggal 15 Agustus 2020. Beberapa karyawan memberikan keterangan mengenai kondisi lingkungan kerja fisik yang kurang membuat nyaman, diantaranya yakni, kondisi tempat yang kurang luas dan sirkulasi udara yang kurang baik membuat suhu di dalam ruangan akan terasa panas apabila tempat dipenuhi dengan pelanggan yang datang. Ruangan sebesar 5 x 10 m² tidak ada jendela maupun ventilasi di ruangan tersebut, hanya ada dua pintu yang memang selalu terbuka karena sebagai akses karyawan untuk melayani pelanggan. Selain wawancara, penelitian ini juga melakukan observasi secara langsung untuk melihat, merasakan dan mengamati kondisi lingkungan kerja fisik di Teras Kopi Sukamara. Selain gejala fisik suhu ruangan, observasi yang dilakukan juga menemukan bahwa dalam ruang kerja tersebut cukup sempit membuat orang berdesakan dan membuat karyawan susah beraktifitas dengan nyaman. Menurut karyawan, hal ini cukup mengganggu kenyamanan dan keamanan kerja karena dapat mengganggu berjalannya aktifitas di dalam ruangan tersebut.

Sedangkan data hasil penjualan di Teras Kopi Sukamara selama Tahun 2019 dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 2. Data Hasil Penjualan Makanan dan Minuman

Bulan	Makanan (Rp)	Minuman (Rp)
Januari	35,100,000	27,280,000
Februari	37,400,000	28,310,000
Maret	39,300,000	26,920,000
April	36,210,000	27,550,000

Mei	31,410,000	23,200,000
Juni	37,300,000	29,300,000
Juli	34,340,000	26,300,000
Agustus	38,700,000	25,390,000
September	37,620,000	24,950,000
Oktober	31,140,000	22,660,000
Nopember	31,520,000	21,540,000
Desember	30,220,000	20,100,000
Total	420,260,000	303,500,000

Sumber : data primer yang di olah pada tahun 2020.

Berdasarkan data tabel di atas terlihat bahwa kinerja karyawan untuk kuantitas yang ditunjukkan oleh hasil penjualan selama tahun 2019 mengalami fluktuasi dan cenderung mengalami penurunan dari penjualan makanan dan minuman yang terjual di Teras Kopi Sukamara.

Berdasarkan informasi di atas penulis tertarik untuk meneliti mengenai **“Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan Teras Kopi Sukamara”**

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka yang menjadi masalah dalam penelitian ini adalah Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan Teras Kopi Sukamara?

Batasan Masalah

Dalam hal penulisan, penulis menitik beratkan pada dasarnya agar permasalahan yang telah diuraikan tidak menyimpang terlalu jauh maka ruang lingkup yang dibahas akan dibatasi hanya pada lingkungan kerja fisik dan kinerja karyawan Teras Kopi Sukamara.

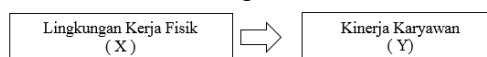
Tujuan Penelitian

Sesuai dengan apa yang menjadi permasalahan dari penelitian yang ingin di angkat peneliti, maka tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan Teras Kopi Sukamara.

Kerangka Pemikiran

Secara sistematis, kerangka berpikir dalam penulisan ini dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 1. Kerangka Pemikiran



II. LANDASAN TEORI

Coffee Shop

Menurut Marsum (2001), ada dua puluh dua jenis tipe restoran, yaitu *a'la carte restaurant, table d'hote restaurant, coffe shop atau brasserie, cafetaria/cafe, canteen, continental restaurant, carvery, dining room, dischoteque, fish and chip shop, grill room (rotisserie), inn tavern, night club/super club, pizzeria, pan cake house/creperie, pub, snack bar/cafe/milk bar, specialty restaurant, terrace restaurant, gourmet restaurant, family type restaurant, dan main dining room.*

Coffee shop merupakan salah satu dari kedua puluh dua tipe restoran di atas. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (1998), kedai kopi (*coffee shop*) adalah suatu tempat (kedai) yang menyajikan olahan kopi espresso dan kudapan kecil. Seiring perkembangannya, selain menyediakan kopi sebagai produk utama, kedai ini menyediakan makan kecil dan makanan berat.

Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan

tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Menurut Sedarmayanti (2009:28) indikator-indikator lingkungan kerja fisik yaitu sebagai berikut:

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja
Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.
2. Sirkulasi udara ditempat kerja
Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.
3. Kebisingan di tempat kerja
Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian.

4. Bau tidak sedap di tempat kerja
Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian "air condition" yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.

5. Keamanan di tempat kerja
Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman (SATPAM). Dari dua pendapat yang berbeda yaitu dari Nitisemito (1992:159) dan Sedarmayanti (2009:28) tentang lingkungan kerja diharapkan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif sehingga karyawan akan betah dalam bekerja.

III. METODE

Obyek Penelitian

Lokasi penelitian di Teras Kopi Sukamara, yang beralamat di Jalan Ja'is Kelurahan Mendawai, Kecamatan Sukamara, Kabupaten Sukamara 74172, Kalimantan Tengah.

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Subana dan Sudrajat (2005:25) penelitian kuantitatif dilihat dari segi tujuan, penelitian ini dipakai untuk menguji suatu teori, menyajikan suatu fakta atau mendeskripsikan statistik, dan untuk menunjukkan hubungan antara variabel.

Variabel penelitian

Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu :

1. Variabel Independen adalah variabel bebas (X) yang mempengaruhi variabel dependen, baik pengaruh secara positif maupun secara negatif. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Lingkungan kerja fisik.
2. Variabel Dependen adalah variabel terikat (Y) yang terdiri dari 1 variabel. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan Teras Kopi Sukamara.

Populasi

Menurut Sugiyono (2007:61), populasi yaitu wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dilihat dari pendapat di atas maka peneliti dapat menentukan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Teras Kopi Sukamara yang berjumlah 10 orang karyawan.

Sampel

Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh. Metode sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Jadi dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah 10 orang sama dengan jumlah populasi.

Hipotesis

Adapun hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

Ho : “Diduga lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Teras Kopi Sukamara.”

Ha : “Diduga lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan Teras Kopi Sukamara.”

Teknik Analisis Data

Untuk pengolahan data sebagai alat bantu menggunakan spss dan sebagai alat analisisnya menggunakan analisa regresi sederhana, sedangkan alat uji hipotesisnya menggunakan uji t.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Diperoleh persamaan regresi sebagai berikut : $Y = 2,085 + 1,134X$, berdasarkan rumus tersebut diatas maka dapat dijelaskan sebagai berikut : a = 2,085 artinya angka tersebut menunjukkan kinerja karyawan jika Lingkungan kerja fisik diabaikan, b = 1,134 artinya jika nilai variabel Lingkungan kerja fisik mengalami peningkatan sebesar 1, maka kinerja karyawan akan bertambah sebesar 1,134.

Nilai Koefisien Determinasi (R^2) adalah sebesar 0,870. Dengan kata lain hal ini menunjukkan bahwa besar persentase kinerja karyawan yang bisa dijelaskan oleh variasi variabel bebas yaitu Lingkungan kerja fisik adalah 87% sedangkan sisanya sebesar 13% dijelaskan oleh variabel-variabel lain diluar variabel penelitian.

Perhitungan yang dilakukan menghasilkan nilai t_{hitung} untuk variabel sebesar 7,333 dengan nilai signifikansi 0,000 sementara itu dengan batas signifikansi sebesar 0,05 dan arah koefisien regresi positif, diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,306. Dengan membandingkan kedua nilai t yang diperoleh, terlihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, sehingga dapat diambil keputusan menolak H_0 dan menerima H_1 , artinya dengan adanya Lingkungan kerja fisik yang baik maka kinerja karyawan Teras Kopi Sukamara akan meningkat.

V. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh Lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan di Teras Kopi Sukamara, maka dapat ditarik kesimpulan di peroleh persamaan regresi : $Y = 2,085 + 1,134X$ dan besar persentase kinerja karyawan yang bisa dijelaskan oleh variasi variabel bebas yaitu Lingkungan kerja fisik adalah 87% sedangkan sisanya sebesar 13% dijelaskan oleh variabel-variabel lain

diluar variabel penelitian serta dikuatkan dengan hasil uji t dengan nilai t_{hitung} untuk variabel sebesar 7,333 dengan nilai signifikansi 0,000 sementara itu dengan batas signifikansi sebesar 0,05 dan arah koefisien regresi positif, diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,306. Dengan membandingkan kedua nilai t yang diperoleh, terlihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, sehingga dapat diambil keputusan menolak H_0 dan menerima H_1 , artinya dengan adanya Lingkungan kerja fisik yang baik maka kinerja karyawan Teras Kopi Sukamara akan meningkat.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran yaitu :

- 1) Sebaiknya pihak teras kopi sukamara menambahkan sirkulasi udara ditempat kerja yang dirasakan kurang oleh para karyawan.
- 2) Sebaiknya pekerjaan yang di tugaskan sesuai target kerja yang diinginkan dan mampu diselesaikan dengan baik oleh para karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abi, Sujak. 1990. *Kepemimpinan Manager (Eksistensi dalam perilaku Organisasi)*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Agustina, Harini. 2002. *Analisis Hubungan Antara Komitmen Karyawan Dengan Iklim Organisasi dan Performansi Kerja Karyawan (Studi Kasus: Unit Corporate dan Divisi Network PT. TELKOM Indonesia, Tbk.)*. *Jurnal Riset Ekonomi dan Manajemen*. Vol. 2 No. 2. Mei.
- Anyim, Chukwudi Francis, Odogwu Christopher Chidi and Adedehinbo Ekundayo Badejo. 2012. "Motivation and Employees' Performance in the Public and Private Sectors in Nigeria". *International Journal of Business Administration* Vol. 3, No. 1; January 2012.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. (Edisi Revisi). Jakarta: Rineka Cipta
- Arini, Mukzam, Ruhana. (2015). *Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula) Djombang Baru)*. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Malang: Universitas Brawijaya.
- As'ad M. (1987). *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia, Psikologi Industri*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: Liberty.
- Blau, Scott (1962). *Formal Organization* San Fransisco. *Journal of Applied Psychology*, 94(4). 927-944.
- BPS United Nation Population Fund. (2015). *Analisis Korelasi dan Regresi Linier*. Artikel. Jakarta.
- Brahmasari Ida Ayu. (2005). *Pengaruh Variabel Budaya Perusahaan terhadap Komitmen Karyawan dan Kinerja Perusahaan Kelompok Penerbitan Pers Jawa Pos, Surabaya: Disertasi Universitas Airlangga*.
- Brahmasari Ida Ayu, Agus Suprayetno. (2008). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)*, *Jurnal Pasca Sarjana*. Surabaya: Universitas 17 Agustus.
- Budi Purbayu Santosa dan Ashari. (2005). *Analisis Statistik dengan Microsoft Axcel & SPSS*. Yogyakarta: Andi Offset
- Campbell D. T., & Fiske, D. W. (1959). *Convergent and discriminant validation by the multitrait-multimethod matrix*. *Psychological Bulletin*, 56, 81-105

- Desler. (1992). *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Erlangga.
- Dharma, A. (1985). *Manajemen Prestasi Kerja*. Edisi Pertama. Jakarta: Rajawali.
- Ferdinand, Augusty. (2006). *Metode Penelitian Manajemen*. Edisi 2. Semarang: BP Universitas. Diponegoro.
- Fornel, C. dan D.F. Larcker. (1981). Evaluating Structural Equation Models with Unobserved Variable and Measurement Error, *Journal of Marketing*
- Ghozali, Saydam, (1996). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management) Suatu Pendekatan Mikro (Dalam Tanya Jawab)*. Jakarta: Djambatan.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, James, John M. Ivancevich, dan Donnely (1996). *Organisasi Dan Manajemen*. Jakarta : Erlangga.
- Gomes, Faustino Cardoso. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andy Offset.
- Hair, J.F. JR., Anderson, R.E, Tatham, R.L. & Black, W.C. (1998). *Multivariate Data Analysis*. Fifth Edition. Prentice Hall, International, Inc
- Handoko, T. Hani. (1999). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFY Yogyakarta.
- Hasibuan, M. (2003). *Organisasi dan motivasi*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Husain, Nani, Abdul. (2014). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pabrik Gula Gorontalo Kecamatan Tolangohula, Kabupaten Gorontalo. *Jurnal Ekonomi*. Gorontalo: Universitas Negeri Gorontalo.
- Khoiriyah, Lilik. (2009). *Pengaruh Upah dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Aji Bali Jaya Wijaya*. Skripsi. Surakarta: Universitas Muhamadiyah.
- Katz, Kahn (1966). Formal Organization San Fransisco. *Journal of Applied Psychology*, 94(4). 927-944.
- Mangkunegara, Anwar P. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Masruli. (2015). *Pengaruh Insentif, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pabrik Gula Ngadiredjo Kediri*. Skripsi. Kediri: Universitas Nusantara PGRI Kediri.
- Nitisemito, Alex S. (2002). *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia. Nugroho, Rahmat. (2006). *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan, Studi Empiris pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Bandung*. Tesis. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Prawirosentono, Suyadi. (1999). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFY.
- Ranupandojo, Heidjrahman dan Suad Husnan. (1984). *Manajemen personalialia*, Edisi Ketiga. Yogyakarta : BPFY UGM.
- Robbins, Stephen P . & Timothy A. Judge. (2008). *Perilaku Organisasi*. Edisi Kedua Belas. Jakarta: Salemba Empat.
- Ruhana, Arini, Mukzam. (2015). *Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula) Djombang Baru)*. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Malang: Universitas Brawijaya.