



PENGARUH KESEJAHTERAAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PNM MEKAR CABANG BANDUNG REGION 3

WIWIN RIZKY OCTAFIANTO¹

¹ Universitas Mitra Bangsa, (Jakarta, 12530)
wiwinrizky5@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
Sejarah Artikel: Diterima tgl. 07/01/2026 Diperbaiki tgl. 07/01/2026 Disetujui tgl. 07/01/2026 Tersedia daring tgl. 01/01/2026	<p>Dalam penelitian ini penulis menggunakan penelitian kuantitatif, karena data yang diperoleh nantinya berupa angka. Populasi pada penelitian ini adalah 100 Pegawai PNM Mekar Cabang Lampung. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan teknik sample jenuh. maka diambil sampel sebanyak 100 Pegawai PNM Mekar Cabang Lampung sebagai responden dalam penelitian ini. Nilai thitung untuk variabel Kesejahteraan (X1) sebesar 9.773 sedangkan nilai ttabel untuk N = 100 sebesar 1.983. Jadi $9.773 > 1.983$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat dinyatakan bahwa Kesejahteraan (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Nilai thitung untuk variabel Motivasi Kerja (X2) sebesar 10.755, sedangkan nilai ttabel untuk N = 100 sebesar 1.983. Jadi $10.755 > 1.983$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Motivasi Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Nilai Fhitung sebesar 390.320 Sedang Ftabel (α 0,05) untuk N = 100 sebesar 2.70. Jadi Fhitung > dari Ftabel (α 0,05) atau $390.320 > 2.70$ dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa Kesejahteraan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Nilai Adjusted R Square (R²) sebesar 0.889. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 88.9% Kesejahteraan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) sedangkan sisanya sebesar 11.1% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.</p>
(e) ISSN: 2962-4746 (p) ISSN: 2961-8312	
DOI: 10.64626/jmbo.v4i2.601	Kata Kunci: Kesejahteraan, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai
 ©2025. Diterbitkan oleh Jurnal Manajemen Bisnis dan Organisasi (JMBO). Artikel ini memiliki akses terbuka di bawah lisensi CC BY (https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)	

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang memfokuskan kepada

pengelolaan, pemanfaatan, dan pengaturan sumber daya manusia dalam kegiatannya di suatu organisasi

sehingga sumber daya manusia dapat berfungsi secara produktif. Salah satu unsur yang diatur oleh manajemen adalah sumber daya manusia. Karena sumber daya manusia adalah pemeran utama dari setiap perusahaan. Tanpa sumber daya manusia maka perusahaan tidak ada. Sumber daya manusia merupakan asset bagi perusahaan. Sumber daya manusia yang profesional adalah sumber daya manusia yang handal dan cakap dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan

Pada dasarnya tujuan utama dari pengelolaan sumber daya manusia adalah untuk mengusahakan agar setiap pegawai memiliki kinerja yang optimal dalam menjalankan fungsinya bagi organisasi, sehingga apa yang menjadi tujuan organisasi secara keseluruhan lebih mudah untuk dicapai. Kinerja pegawai dapat dikatakan sebagai salah satu ukuran keberhasilan serta kemampuan seorang pegawai untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan organisasi, oleh karenanya kinerja pegawai dalam suatu organisasi dinilai sebagai suatu hal yang sangat penting baik bagi pegawai itu sendiri.

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi, dan dikatakan buruk jika sebaliknya (Susilo, 2017:50). Kinerja pegawai erat kaitannya dengan penilaian kinerja, untuk itu penilaian kinerja pegawai perlu dilakukan oleh suatu organisasi. Penilaian kinerja (performance

evaluation) yaitu proses untuk mengukur atau mengevaluasi hasil pekerjaan yang dilakukan seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi (Rivai, 2019:48). Dengan kata lain penilaian kinerja ditentukan oleh hasil kegiatan sumber daya manusia (SDM) dengan standar kinerja yang telah ditetapkan organisasi sebelumnya. PT PNM Mekaar bergerak dalam pemberdayaan ekonomi mikro yang memerlukan kinerja optimal dari pegawainya untuk memberikan layanan terbaik bagi nasabah. Pemahaman mendalam tentang pengaruh kesejahteraan dan motivasi terhadap kinerja pegawai menjadi sangat penting untuk mencapai tujuan tersebut.

Dalam perkembangannya, melakukan penilaian kinerja pegawai tidaklah sederhana. Karena dalam penilaian kinerja memerlukan syarat, indikator, serta terdapat elemen-elemen atau variabel-variabel yang mempengaruhinya (Sutrisno, 2019:71). Adapun beberapa variabel yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai menurut Wirawan (2019:77), serta Sulistiyani (2019:86) antara lain:

Adapun yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu Kesejahteraan. Kesejahteraan tenaga kerja atau pegawai merupakan salah satu bentuk penanganan atas tenaga kerja dan merupakan salah satu tujuan yang hendak di capai baik perusahaan swasta maupun instansi pemerintah. Secara prinsipnya, kesejahteraan pegawai bukan hanya terletak dari tingkat

pendapatan (upah) yang diberikan pihak organisasi atau perusahaan, akan tetapi faktor-faktor lainnya pun cukup berperan penting, seperti perhatian dari para pengusaha terhadap jaminan kesehatan, peralatan kerja, lingkungan kerja, pelatihan dan ketrampilan kerja.

Kesejahteraan masyarakat merupakan salah satu tujuan dari pembangunan ekonomi nasional yang dapat dicapai melalui pembenahan taraf hidup masyarakat, perluasan lapangan pekerjaan serta pemerataan pendapatan bagi seluruh masyarakat. Pencapaian tersebut dapat terwujud melalui serangkaian usaha dan kebijakan pemerintah daerah (Dessler, 2018:68). Pembangunan ekonomi tak dapat lepas dari pertumbuhan ekonomi (economic growth), pembangunan ekonomi akan mendorong pertumbuhan ekonomi dan sebaliknya, pertumbuhan ekonomi memperlancar proses pembangunan ekonomi. Dalam sektor keuangan mikro, pegawai menghadapi tantangan besar seperti beban kerja tinggi, target yang ketat, dan interaksi intensif dengan masyarakat. Kesejahteraan yang memadai dapat meningkatkan loyalitas, menurunkan tingkat stres, dan mendorong produktivitas.

Motivasi Kerja kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan semangat kerja. Oleh karena itu, Motivasi Kerja merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan dan itu jarang muncul dengan sia-sia. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang di kehendaki organisasi,

maka haruslah dipahami Motivasi Kerja manusia yang bekerja didalam organisasi tersebut, karena Motivasi Kerja inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari Motivasi Kerja. Motivasi kerja memengaruhi sejauh mana pegawai berusaha untuk mencapai tujuan perusahaan. Dengan memahami faktor motivasi yang berperan (baik intrinsik maupun ekstrinsik), perusahaan dapat meningkatkan kinerja secara efektif. PT PNM Mekaar menghadapi persaingan ketat di industri pemberdayaan keuangan mikro. Pegawai yang sejahtera dan termotivasi menjadi keunggulan kompetitif dalam mencapai keberhasilan di pasar

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi yang memiliki unsur sumber daya manusia yang merupakan tenaga kerja pada organisasi. Dengan demikian, fokus yang dipelajari manajemen sumber daya manusia ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja.

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Untuk

lebih jelasnya ada baiknya kita mengetahui pendapat beberapa ahli mengenai sumber daya manusia.

Menurut Sunyoto (2018:5), menyatakan bahwa "Manajemen sumber daya manusia adalah sebagai serangkaian tindakan dalam hal pemikiran, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan pengembangan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan, baik tujuan individu maupun organisasi.

Hasibuan (2018:10), "Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan organisasi, Pegawai dan masyarakat".

Sedangkan menurut Novianto (2019:13), "Manajemen sumber daya manusia adalah berkaitan dengan cara pengelolaan sumber daya insani, dalam organisasi dan lingkungan yang mempengaruhinya, agar mampu memberikan kontribusi secara optimal bagi pencapaian organisasi".

Berdasarkan pengertian dari beberapa para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu kegiatan yang dilakukan untuk mengelola, merencanakan, dan menjalankan kegiatankegiatan dalam organisasi juga lingkungan agar mampu memberikan kontribusi secara optimal untuk kesuksesan organisasi

Kesejahteraan

Menurut Dessler (2018:36) menyatakan kesejahteraan adalah

pembayaran finansial dan nonfinansial secara tidak langsung yang diterima pegawai untuk kesinambungan pekerjaan dengan organisasi. Hal tersebut meliputi asuransi kesehatan jiwa, pensiun, pembayaran pada waktu tidak bekerja dan fasilitas pekerjaan.

Martoyo (2016:138) menyatakan bahwa kesejahteraan pegawai merupakan salah satu bentuk pemberian kompensasi berupa penyediaan paket "benefits" dan program-program pelayanan pegawai dengan maksud pokok untuk mempertahankan keberadaan pegawai sebagai anggota organisasi dalam jangka panjang.

Yoder (dalam Hasibuan, 2015:203) bahwa kesejahteraan adalah dapat dipandang dalam bentuk uang bantuan lebih lanjut kepada pegawai. Terutama kepada mereka yang sakit, uang tabungan pegawai, pembagian berupa saham asuransi, perawatan rumah sakit dan dana pensiun.

Dari pendapat para ahli, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kesejahteraan pegawai adalah *fringe benefits* dan program pelayanan pegawai yang tidak dibayarkan secara langsung untuk mempertahankan keberadaan pegawai untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawais.

Motivasi Kerja

Motivasi merupakan energi yang mendorong seseorang untuk bangkit menjalankan tugas pekerjaan mencapai tujuan yang telah di tetapkan (Nurazizah, 2018). Pendapat lain juga dikemukakan oleh Swansburg dalam Ismail, (2017).

Motivasi merupakan suatu proses emosi dan proses psikologis dan bukan logis. Motivasi pada dasarnya merupakan proses yang tidak disadari, jadi dalam tiap individu kebutuhan untuk memotivasi berbeda dari waktu ke waktu, kuncinya kebutuhan mana yang saat itu paling dominan.

Menurut Rivai (2017:837) Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sedangkan Wibowo (2014:323) mengatakan bahwa Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Motivasi bertujuan untuk meningkatkan gairah dalam bekerja sehingga produktivitas kerja tercapai (Riniwati, 2017:187). Menurut Usman (2013:276) Motivasi ialah dorongan yang dimiliki seseorang untuk berbuat sesuatu, sedangkan motif adalah kebutuhan (*need*), keinginan (*wish*), dorongan (*desire*) atau impuls. Motivasi merupakan dorongan yang dimiliki seorang individu yang dapat merangsang untuk dapat melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang untuk berperilaku atau melakukan sesuatu.

Motivasi kerja adalah suatu kondisi yang berpengaruh untuk membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan

dengan lingkungan kerja (Nursalam, 2018).

Menurut Kadarisma (2018:278), Motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya.

Dari beberapa di atas penulis mensintesis bahwa Motivasi kerja adalah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang, baik yang berasal dari dalam dan luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya yang bertujuan untuk mendapatkan hasil kerja sehingga mencapai kepuasan sesuai dengan keinginannya.

Kinerja Pegawai

Menurut Wirawan (2019:13) mengemukakan bahwa: "Kinerja Pegawai adalah suatu fungsi dari hasil atau apa yang dicapai seorang Pegawai dan kompetensi yang dapat menjelaskan bagaimana Pegawai dapat mencapai hasil tersebut". Widodo (2015:78-79) adalah sebagai berikut: "Kinerja adalah melakukan kegiatan dan menyempurnakannya sesuai tanggungjawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Sementara itu, kinerja sebagai kata benda mengandung arti "*thing done*" (suatu hasil yang telah dikerjakan).

Selanjutnya Gibson (dalam Pasolong 2018:197), mengatakan bahwa kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan

dan Motivasi nya untuk melaksanakan pekerjaan. Dikatakan bahwa pelaksanaan pekerjaan ditentukan oleh interaksi antara kemampuan dan Motivasi . Helfert (dalam Rivai dan Sagala, 2019:604) menyatakan bahwa: “Kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional organisasi dalam memanfaatkan sumber daya yang dimiliki. Perilaku merupakan perilaku nyata yang dikumpulkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan Pegawai sesuai dengan peran dalam organisasi”.

Rivai (2013:604) menyatakan bahwa: “Kinerja Pegawai merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan suatu referensi pada sejumlah standar seperti biaya masa lalu yang diproyeksikan dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen dan sebagainya.

Jadi dapat diambil kesimpulan bahwa pengertian kinerja menurut penulis yaitu bahwa kinerja merupakan hasil kerja seseorang yang mampu melaksanakan tugas-tugas yang diberikan dengan usaha, kecakapan, pengalaman dan kemampuannya baik dalam mengatur waktu maupun menjalankan tugas itu sendiri dengan tanggungjawab untuk mencapai tujuan tertentu. Kinerja juga merupakan suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam

suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, sesuai dengan moral dan etika. Dari bentuk tanggungjawab dari suatu organisasi atau individu tertentu terhadap wewenang yang telah diberikan agar dapat digunakan sebagaimana mestinya dengan hasil sesuai yang diharapkan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, berjenis deskriptif dan asosiatif. Dikatakan pendekatan kuantitatif sebab pendekatan yang digunakan di dalam usulan penelitian, proses, hipotesis, turun ke lapangan, analisa data dan kesimpulan data sampai dengan penulisannya menggunakan aspek pengukuran, perhitungan, rumus dan kepastian data numerik.

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif karena bertujuan membuat pencanderaan / lukisan / deskripsi mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat suatu populasi atau daerah tertentu secara sistematis, faktual dan teliti, (Ginting, 2008:55). Sedangkan dikatakan sebagai penelitian asosiatif karena penelitian ini menghubungkan dua variabel atau lebih.

Populasi dalam penelitian ini adalah 100 Pegawai PNM Mekar Cabang Bandung Region 3. Dalam penelitian ini sampel yang di ambil adalah seluruh populasi di Pegawai PNM Mekar Cabang Bandung Region 3, yaitu jumlah populasi

adalah 100 orang pegawai, yang seluruh anggota populasi dijadikan sampel.

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis kuantitatif dengan menggunakan statistik. Selanjutnya untuk memperoleh dan mempercepat input data, software statistik digunakan untuk mendukung penelitian ini. Software yang digunakan untuk mendukung penelitian ini adalah program SPSS (Statistical Product and Service Solutions) versi 29.

PEMBAHASAN

Data kuantitatif yang telah tersusun, melalui penyebaran kuesioner atau angket yang telah peneliti lakukan menjadi nilai rata-rata variabel X_1 (Kesejahteraan), variabel X_2 (Motivasi Kerja) dan variabel Y (kinerja Kerja Pegawai) dianalisis menggunakan statistik parametris dengan program SPSS Release 29.00 For Windows, yaitu untuk mengetahui apakah masing-masing variabel yang diteliti mempunyai pengaruh positif terhadap Prestasi Kerja Pegawai atau sebaliknya. Data dianalisis dengan menggunakan perintah (*option*) *analysis regression* yang terdapat pada menu utama SPSS.

Nilai-nilai dalam setiap *output* SPSS, diuraikan sebagai berikut:

Tabel 1. Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 5.10
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	4,117	1,588		2,592	,011
Kesejahteraan (X1)	,458	,047	,483	,773	,000
Motivasi Kerja (X2)	,534	,050	,531	0,755	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Pengaruh Kesejahteraan (X_1) terhadap Kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan tabel *coefficients* di atas, maka nilai t_{hitung} untuk variabel Kesejahteraan (X_1) sebesar 9.773 sedangkan nilai t_{tabel} untuk $N = 100$ sebesar 1.983. Jadi $9.773 > 1.983$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat dinyatakan bahwa Kesejahteraan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y).

Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan tabel *coefficients* di atas, maka nilai t_{hitung} untuk variabel Motivasi Kerja (X2) sebesar 10.755, sedangkan nilai t_{tabel} untuk $N = 100$ sebesar 1.983. Jadi $10.755 > 1.983$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Motivasi Kerja

(X2) berpengaruh terhadap Kinerja pegawai (Y).

Tabel 2. Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	114,10,060		57,05,030	39,0,320	,000 ^b
Residual	141,7,780	7	14,616		
Total	128,27,840	9			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Kesejahteraan (X1)

Dari hasil analisis pada tabel di atas yakni uji ANOVA diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 390.320 Sedang F_{tabel} (α 0,05) untuk $N = 100$ sebesar 2.70. Jadi $F_{hitung} >$ dari F_{tabel} (α 0,05) atau $390.320 > 2.70$ dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa Kesejahteraan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai (Y).

Tabel 3. Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.943 ^a	.889	.887	3.82312

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Kesejahteraan (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan perhitungan pada tabel di atas dilakukan pengujian pengaruh untuk ketiga variabel tersebut, dan berdasarkan tabel Model Summary tersebut dihasilkan nilai Adjusted R Square (R^2) sebesar 0.889. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 88.9%

Kesejahteraan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai (Y) sedangkan sisanya sebesar 11.1% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

SIMPULAN

Terdapat pengaruh Kesejahteraan terhadap Kinerja Karyawan, terbukti diperoleh nilai thitung untuk variabel Kesejahteraan (X1) sebesar 9.773 sedangkan nilai ttabel untuk $N = 100$ sebesar 1.983. Jadi $9.773 > 1.983$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat dinyatakan bahwa Kesejahteraan (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan, terbukti diperoleh nilai thitung untuk variabel Motivasi Kerja (X2) sebesar 10.755, sedangkan nilai ttabel untuk $N = 100$ sebesar 1.983. Jadi $10.755 > 1.983$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Motivasi Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Terdapat pengaruh Kesejahteraan dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan, terbukti diperoleh dari hasil uji ANOVA diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 390.320 Sedang F_{tabel} (α 0,05) untuk $N = 100$ sebesar 2.70. Jadi $F_{hitung} >$ dari F_{tabel} (α 0,05) atau $390.320 > 2.70$ dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa Kesejahteraan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Nilai Adjusted R Square (R²) sebesar 0.889. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 88.9% Kesejahteraan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) sedangkan sisanya sebesar 11.1% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- _____. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- _____. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Adya Hermawati. 2012. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan terhadap Prestasi Kerja pegawai Dinas Pendidikan Pemerintah Kota Batu. *Manajemen Universitas Widyagama Malang*.
- Alex S Nitisemito. 2018. *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia, Ghalia*.
- _____. 2012. *Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar*, Jakarta: Arena Ilmu.
- Analisa, Lucky Wulan. 2018. "Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Semarang)". Semarang: Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro.
- Anoraga, Pandji. 2020. *Manajemen Bisnis, Edisi Kedua*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. 2017. *Prosedur Penelitian ,Suatu pendekatan Praktek. Edisi Revisi V*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ariwibowo, Risky Novianto. 2018. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada CV. Karya Mina Putra Rembang Divisi Kayu)*. Universitas Diponegoro Semarang.
- Badriyah, M. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Edy Sutrisno. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan Pertama*. Jakarta: Penerbit Kencana.
- _____. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Kencana.
- Eko, Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Erlina, Sri Mulyani. 2017. *Metodologi Penelitian*, Medan: USU Press.
- Febriansyah, Hardino. 2012. *Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Diklat Provinsi Jawa Tengah*. Universitas Diponegoro Semarang.
- Gardjito, Aldo Herlambang dkk. 2014. *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan bagian produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya)*. Malang: Universitas Brawijaya.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS, Edisi Ketiga*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harries Madiistriyatno. 2019. *Selayang Pandang Mengelola Sumber Daya Manusia Di Lingkungan Perusahaan*, Penerbit Pena Persada -----2021. Human Resource Training and Planning for

- Work Productivity of Employees Ministry of Coordinating Ministry of Human Development and Culture. *Eduvest-Journal Of Universal Studies*
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jonathan, Sarwono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Kurniasari, Devi dan Abdul Halim. 2019. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Pada Dinas Pasar Unit Pasar Tanjung Kabupaten Jember".
- Malayu S. P. Hasibuan. 2016. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Marwansyah. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Marwanto, Eko. 2018. *Ringkasan Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Nasution. 2018. *Metode Research Penelitian Ilmiah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Nawawi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Noah, Yusuf dan Steve, Metiboba. 2012. *Work Environment and Job Attitude Among Employees in a Nigerian Work Organization*.
- Nuraini, T. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Yayasan Aini Syam.
- Nurjaman, Kadar. 2019. *Manajemen Personalialia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Prihatina Jati, Zaharuddin, Ahmad Firdaus, Merphino Soelaksmono, 2022. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PNM Mekaar, Studi Kasus Karyawan Level Account Officer di Pnm Mekaar Kota Bogor*. *Equilibrium Point: Jurnal Manajemen dan Bisnis*
- Riduwan dan Sunarto. 2017. *Pengantar Statistika*. Bandung: CV Alfabeta.
- _____. 2018. *Pengantar Statistika*. Bandung: CV Alfabeta.
- Riduwan. 2012. *Metode & Teknik Menyusun Proposal Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. 2019. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- _____. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Bandung: PT Refika Aditama.
- _____. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika Aditama.
- Sekaran, U. 2021. *Metode Penelitian Untuk Bisnis 1*. (4th ed). Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, Sondang. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian. Sondang P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sofyan, D. K. 2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA*.

- Sri Widodo. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Perencanaan Strategi, Isu-isu Utama dan Globalisasi, Bandung: Manggu Media.
- Stephen, Robbins (2019), Perilaku Organisasi, Penerbit Salemba Empat, Jakarta
- Sugiarti, Gita. 2020. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Pada Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Semarang)".
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2019. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Afabeta.
- Sukmadinata, Nana Syaodih. 2020. Metode Penelitian Pendidikan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sumadi Suryabrata. 2013. Metodologi Penelitian. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sunyoto, Danang. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis. Bandung: CV. Alfabeta.
- Triyono, Ayon. 2019. Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia. Jogjakarta: Oryza.
- Wijono, Sutarto. 2019. Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta: Fajar Interpretama Offset.
- Wijoyo. S. 2014. Psikologi Industri dan Organisasi, Jakarta: Kencana.