

## **PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANGUN JAYA PERSADA DI JAKARTA**

**Hafis Laksmiana Nuraldy**

Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan  
dosen02460@unpam.ac.id

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Jaya Persada di Jakarta. Metode yang digunakan adalah *explanatory research* dengan teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 45,8%, uji hipotesis diperoleh  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $6,748 > 2,006$ ). Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 37,5%, uji hipotesis diperoleh  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $5,690 > 2,006$ ). Motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 55,5%, uji hipotesis diperoleh  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel atau ( $33,090 > 2,780$ ).

**Kata Kunci:** *Motivasi, Lingkungan kerja, Kinerja Karyawan.*

### **I. PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Agar perusahaan tetap eksis maka harus berani menghadapi tantangan dan implikasinya yaitu menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan. Tumbuh dan berkembangnya organisasi tergantung pada sumber daya manusia. Oleh karena itu sumber daya manusia merupakan aset yang harus ditingkatkan secara efektif dan efisien sehingga akan terwujud kinerja yang optimal. Untuk mencapai dimaksud, organisasi dalam hal ini perusahaan harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan secara optimal, khususnya dalam hal kinerja. Maka organisasi perlu memperhatikan motivasi dan lingkungan kerja karyawan.

Kinerja merupakan tindakan-tindakan atau pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur. Kinerja karyawan yang merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat berujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu produk barang atau jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien.

Motivasi merupakan sebuah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang. Baik yang berasal dari dalam maupun dari luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya guna mencapai tujuan organisasi. Permasalahan yang paling utama adalah meningkatkan efektifitas kinerja para karyawannya PT. Bangun Jaya Persada melalui kualitas pelayanan kepada konsumen yang optimal dan menjaga peringkat perusahaan agar tetap baik. Pelanggan atau klien sangat penting dalam bisnis dan memerlukan perhatian khusus.

Manajemen harus memastikan bahwa karyawannya mampu melayani pelanggan dengan baik, sehingga pelanggan merasa puas dengan perusahaan, tetapi pada kenyataannya terdapat beberapa karyawan yang tidak bekerja sesuai standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan, tingginya tingkat keterlambatan karyawan hal ini membuktikan bahwa kinerja karyawan masih belum sesuai harapan dapat dibuktikan dengan melihat data absensi karyawan yang menunjukkan bahwa banyak karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan standar perusahaan dan banyaknya tingkat absensi karyawan, terutama keterlambatan.

Selain faktor motivasi lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang sesuai dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan.

## **2. TINJAUAN PUSTAKA**

### **2.1. Motivasi**

Pengertian motivasi merupakan suatu perubahan yang terjadi pada diri seseorang yang muncul adanya gejala perasaan, kejiwaan dan emosi sehingga mendorong individu untuk melakukan atau bertindak sesuatu yang disebabkan karna kebutuhan, keinginan dan tujuan.

Menurut Stepan P. Robbins dalam Wibowo (2011:378) menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas, arah, dan usaha terus-menerus individu menuju pencapaian tujuan. Intensitas menunjukkan seberapa keras seseorang berusaha tetapi intensitas tinggi tidak mungkin mengarah pada hasil kinerja yang baik, kecuali usaha dilakukan dalam arah yang menghitung organisasi.

### **2.2. Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2009:28) indikator lingkungan kerja terbagi menjadi dua lingkungan, yaitu lingkungan fisik dan non fisik yaitu sebagai berikut :

#### **a. Hubungan Antara Karyawan**

Dari pendapat Sedarmayanti (2009:28) tentang lingkungan kerja diharapkan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif sehingga karyawan akan lebih betah dalam melakukan pekerjaan. Dari pendapat peneliti mengambil indikaor yaitu suasana kerja, hubungan kerja, rekan kerja, tersedianya fasilitas kerja, penerangan sirkulasi udara, kebisingan, bau tidak sedap dan keamanan.

#### **b. Penerangan atau Cahaya di Tempat Kerja**

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan.

#### **c. 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 keberadaanya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas pengamanan (satpam).

#### **d. Sirkulasi Udara di Tempat 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 berkurang dan telah bercampur gas atau bau-bau yang berbahaya bagi kesehatan

### **2.3. Kinerja Karyawan**

Anwar Prabu Mangkunegara (2009:75) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu:

#### **a. Kualitas Kerja**

Kualiatas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang harus dikerjakan.

#### **b. Kuantitas Kerja**

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing.

#### **c. Pelaksanaan Tugas**

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

#### **d. Tanggung Jawab**

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah seberapa jauh karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

## **3. METODE PENELITIAN**

### **3.1. Populasi**

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 56 responden PT. Bangun Jaya Persada di Jakarta.

### 3.2. Sampel

Teknik pengambilan sampling dalam penelitian ini adalah sample jenuh, dimana semua anggota populasi di jadikan sebagai sampel. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini berjumlah 56 responden.

### 3.3. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dipakai adalah asosiatif, dimana tujuannya adalah untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat baik parsial maupun simultan.

### 3.4. Metode Analisis Data

Dalam menganalisis data digunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, regresi, koefisien determinasi dan uji hipotesis.

## 4. HASIL PENELITIAN

### 4.1. Analisis Deskriptif

Pada pengujian ini digunakan untuk mengetahui skor minimum dan maksimum, *mean score* dan standar deviasi dari masing-masing variabel. Adapun hasilnya sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis *Descriptive Statistics*

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi (X1)	56	32	48	38.59	4.225
Lingkungan kerja (X2)	56	31	48	38.39	3.883
Kinerja Karyawan (Y)	56	33	46	39.41	3.617
Valid N (listwise)	56				

Motivasi diperoleh *varians* minimum sebesar 32 dan *varians maximum* 48 dengan *mean score* sebesar 3,86 dengan standar deviasi 4,225. Lingkungan kerja diperoleh *varians* minimum sebesar 31 dan *varians maximum* 48 dengan *mean score* sebesar 3,84 dengan standar deviasi 3,883. Kinerja karyawan diperoleh *varians* minimum sebesar 33 dan *varians maximum* 46 dengan *mean score* sebesar 3,94 dengan standar deviasi 3,617.

### 4.2. Analisis Verifikatif.

Pada analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

#### a. Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui perubahan variabel dependen jika variabel independen mengalami perubahan. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	10.163	3.654		2.781	.007
	Motivasi (X1)	.422	.091	.493	4.637	.000
	Lingkungan kerja (X2)	.338	.099	.363	3.414	.001

#### a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi  $Y = 10,163 + 0,422X_1 + 0,338X_2$ . Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 10,163 diartikan jika motivasi dan lingkungan kerja tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan sebesar 10,163 point.
- 2) Koefisien regresi motivasi sebesar 0,422, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan motivasi sebesar 0,422 maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,422 point.
- 3) Koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,338, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan lingkungan kerja sebesar 0,338 maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,338 point.

**b. Analisis Koefisien Korelasi**

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan dari variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.

		Motivasi (X1)	Kinerja Karyawan (Y)
Motivasi (X1)	Pearson Correlation	1	.676**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.676**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

b. Listwise N=56

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,676 artinya motivasi memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

		Lingkungan kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)
Lingkungan kerja (X2)	Pearson Correlation	1	.612**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.612**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

b. Listwise N=56

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,612 artinya lingkungan kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

Tabel 5. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Motivasi dan Lingkungan kerja secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.745 <sup>a</sup>	.555	.539	2.457

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja (X2), Motivasi (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,745 artinya motivasi dan lingkungan kerja secara simultan memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

**c. Analisis Koefisien Determinasi**

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.676 <sup>a</sup>	.458	.447	2.689

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,458 artinya motivasi memiliki kontribusi pengaruh sebesar 45,8% terhadap kinerja karyawan.

Tabel 7. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.612 <sup>a</sup>	.375	.363	2.886

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja (X2)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,375 artinya lingkungan kerja memiliki kontribusi pengaruh sebesar 37,5% terhadap kinerja karyawan.

Tabel 8. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Motivasi dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.745 <sup>a</sup>	.555	.539	2.457

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja (X2), Motivasi (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,555 artinya motivasi dan lingkungan kerja secara simultan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 55,5% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 44,5% dipengaruhi faktor lain.

#### d. Uji Hipotesis

##### Uji hipotesis Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis dengan uji t digunakan untuk mengetahui hipotesis parsial mana yang diterima. Hipotesis pertama: Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.063	3.331		5.122	.000
	Motivasi (X1)	.579	.086	.676	6.748	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (6,748 > 2,006), dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan diterima.

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.516	3.867		4.530	.000
	Lingkungan kerja (X2)	.570	.100	.612	5.690	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (5,690 > 2,006), dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

##### Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis dengan uji F digunakan untuk mengetahui hipotesis simultan yang mana yang diterima. Hipotesis ketiga Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis Motivasi dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	399.565	2	199.783	33.090	.000 <sup>b</sup>
	Residual	319.988	53	6.038		
	Total	719.554	55			

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (33,090 > 2,780), dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

### 4.3. PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

#### 4.3.1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan korelasi sebesar 0,676 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 45,8%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (6,748 > 2,006). Dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan diterima.

#### 4.3.2. Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan korelasi sebesar 0,612 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 37,5%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (5,690 > 2,006). Dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

#### 4.3.3. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi  $Y = 10,163 + 0,422X_1 + 0,338X_2$ , nilai korelasi sebesar 0,745 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 55,5% sedangkan sisanya sebesar 44,5% dipengaruhi faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (33,090 > 2,780). Dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1. Kesimpulan

1. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 45,8%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (6,748 > 2,006).
2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 37,5%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (5,690 > 2,006).
3. Motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 55,5% sedangkan sisanya sebesar 44,5% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (33,090 > 2,780).

### 5.2. Saran

1. Untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan cara memberikan motivasi bagi karyawan agar semangat bekerja dan memiliki kreatif dalam bekerja. Perlu pula kepekaan untuk sesegera mungkin membantu pekerjaan rekan kerja setelah pekerjaan sendiri selesai, sehingga disamping melakukan pekerjaan kantor, karyawan juga melakukan interaksi antara sesama karyawan.
2. Karyawan sebaiknya memiliki ruang kerja yang sesuai dengan kebutuhannya dengan demikian mampu melaksanakan pekerjaannya dengan nyaman
3. Kinerja karyawan menunjukkan hasil yang kurang memenuhi standar, dan adanya ketidaktepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Karyawan harus lebih sering diberikan training untuk melakukan ulasan mengenai standar yang harus dicapai. Pemberian training pun harus dilakukan pada waktu yang tepat agar seluruh karyawan dapat mengikutinya, atau training dapat dilakukan dalam dua sesi bagi karyawan departemen

operasional. Pemimpin harus melakukan diskusi dengan karyawan untuk mengulas penyebab keterlambatan karyawan dalam menyelesaikan tugas, sehingga pada saat itu pula dapat dicari solusi yang tepat

## 6. DAFTAR PUSTAKA

- Algifari. (2015). *“Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi”*. Yogyakarta: BPFE.
- Arikunto, Suharsimi (2014). *“Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek”*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Edi Sutrisno (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Freed Luthans (2016) *Organizational Behavior*, McGraw-Hill, New York.
- Gerry Dessler (2016) *Human Resources Management*, Prenticehall, London: International Inc.
- Griffin R.W., & Ronald, J.E. (2003). *Dasar-Dasar Pemasaran*. Jakarta: Raja
- Handoko (2016) *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan (2016) *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Haji Masagung. Jakarta.
- Henry Simamora (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN Bandung.
- Imam Ghozali (2017). *“Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”*. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Istijanto (2014) *“Riset Sumber Daya Manusia”*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka
- Mangkunegara, Prabu Anwar. (2016). *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan ke tujuh, PT Refika Aditama: Bandung.
- Nitisemito, Alek.S, (2010), *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Rivai Veithzal (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rivai Veithzal (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Penerbit PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2010.
- Robbins, Stephen, P. 2003. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- Santoso, Singgih (2015). *“Menguasai Statistik Multivariat”*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti. (2009). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, S (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinamo, J. (2011). *Delapan Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Institut
- Sudjana (2014) *“Metode Statistika”*, Bandung: Tarsido.
- Sugiyono (2017), *“Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D”*. Bandung: Alfabeta.
- Sunarsi, D., & Erlangga, A. (2020). The Effect of Leadership Style and Work Environment on the Performance of Stationary Pump Operators in the Water Resources Office of West Jakarta City Administration. *International Journal of Advances in Social and Economics*, 2(3).
- Sutrisno, S., & Sunarsi, D. (2019). The Effect of Work Motivation and Discipline on Employee Productivity at PT. Anugerah Agung in Jakarta. *Jurnal Administrare*, 6(2), 187-196.
- Sunarsi, D. (2019). *Seminar Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: Unpam Press
- Sunarsi, D. (2018). *Buku Ajar: Seminar Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: Asmoro Mediatama