



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH MOTIVASI INSTRINSIK DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. INMED TEKNOTAMA CEMERLANG**

SKRIPSI

Anggi Angraini

1602025254

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2020



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH MOTIVASI INSTRINSIK DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. INMED TEKNOTAMA CEMERLANG**

SKRIPSI

Anggi Anggraini

1602025254

Diajukan sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2020

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI INSTRINSIK DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INMED TEKNOTAMA CEMERLANG”** merupakan hasil karya sendiri dan sepanjang pengetahuan dan keyakinan saya tidak mencantumkan tanpa pengakuan bahan-bahan yang telah di publikasikan sebelumnya atau ditulis oleh orang lain, atau sebagian bahan yang pernah diajukan untuk gelar ijazah pada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA atau perguruan tinggi lainnya. Semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan skripsi ini merupakan hasil plagiat atau menjiplak terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Jakarta, 21 Agustus 2020

Yang Menandatangani



1602025254

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

JUDUL : **PENGARUH MOTIVASI INSTRINSIK
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT.INMED
TEKNOTAMA CEMERLANG**


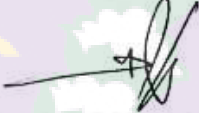
NAMA : **ANGGI ANGRAINI**

NIM : **1602025254**


PRODI : **MANAJEMEN**

TAHUN AKADEMIK : **2020**

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diujikan dalam ujian skripsi :

Pembimbing I	Dr. Yadi Nurhayadi, M.Si.	
Pembimbing II	Drs. Bambang Sumaryanto, MM.	

Mengetahui,
Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA


Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul :


**PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INMED TEKNOTAMA
CEMERLANG**

Yang disusun oleh :
Anggi Anggraini
1602025254


Telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian kesarjanaan strata satu
(S1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA
Pada tanggal : 27 Agustus 2020

Tim Penguji

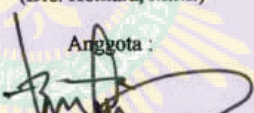
Ketua, merangkap anggota :


(Dr. Budi Permana Yusuf, M.M.)

Sekretaris, merangkap anggota :



(Drs. Komara, M.M.)

Anggota :

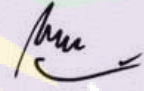

(Emaridial Ulza, SE., M.A.)

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA


Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA


Dr. Nuryadi Wijiharjono., S.E, M.M.

PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK
KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Anggi Anggraini
NIM : 1502025254
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA **Hak Bebas Royalti Non eksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul : **"PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INMED TEKNOTAMA CEMERLANG"** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non eksklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta
Pada tanggal : 21 Agustus 2020

Yang menyatakan,



(Anggi Anggraini)

ABSTRAK

Anggi Anggraini(1602025254)

“PENGARUH MOTIVASI INSTRINSIK DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT INMED TEKNOTAMA CEMERLANG”

Skripsi. Program Studi Manajemen Strata Satu. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2020. Jakarta.

Kata kunci: Skripsi, Program Strata Satu Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2020. Jakarta

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

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh Motivasi Instrinsik dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Inmed Teknotama Cemerlang. Dalam penelitian ini menggunakan metode survei. Populasi yang digunakan pada penelitian ini di PT. Inmed Teknotama Cemerlang sebanyak 74 karyawan. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan menggunakan pengukuran skala *likert*, *survey*, wawancara dan studi pustaka. Teknik pengolahan dan analisis data yang di gunakan adalah analisis deskriptif, regresi linear berganda, uji asumsi klasik, analisis koefisien korelasi parsial, analisis koefisien korelasi berganda dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Motivasi Instrinsik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan menggunakan SPSS 20.0 dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,133 > t_{tabel} 1,9993. Untuk variabel Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan karena t_{hitung} sebesar 8,241 > t_{tabel} 1,9993. Sedangkan secara simultan variabel Motivasi Instrinsik dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai F_{hitung} 61,670 > F_{tabel} 3,12.

ABSTRACT

Anggi Anggraini(1602025204)

“THE INFLUENCE OF INTRINSIC MOTIVATION AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT. INMED TEKNOTAMA CEMERLANG”

Essay. Undergraduate Management Study Program. Faculty of Economics and Business, Muhammadiyah University Prof. DR. HAMKA. 2020. Jakarta.

Keywords: Intrinsic Motivation, Work Environment, and Employee Performance

This study aims to determine how the influence of Intrinsic Motivation and work environment on employee performance at PT. Inmed Teknotama Cemerlang. In this study using a survey method. The population used in this study at PT. Inmed Teknotama Cemerlang as many as 74 employees. The data collection technique was carried out by distributing questionnaires using Likert scale measurements, surveys, interviews and literature studies. The data processing and analysis techniques used are descriptive analysis, multiple linear regression, classical assumption test, partial correlation coefficient analysis, multiple correlation coefficient analysis and hypothesis testing. The results showed that partially Intrinsic Motivation had a positive and significant effect on employee performance. This can be seen from the results of calculations using SPSS 20.0 with a tcount of $2.133 > t \text{ table } 1.9993$. For the work environment variable partially has a positive and significant effect on employee performance because tcount is $8,241 > t \text{ table } 1,9993$. Meanwhile, simultaneously the variables of Intrinsic Motivation and Work Environment have a positive and significant effect on employee performance with a value of Fcount $61.670 > F \text{ table } 3.12$.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmannirrahiim

Assalamu 'alaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh,

Alhamdulillahillobbil 'alamin, puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah *Subhanahu Wa Ta'Ala* atas rahmat, karunia serta hidayah-Nya, serta tidak lupa penulis haturkan shalawat serta salam kepada Nabi Muhammad *Shalallahu Alaihi Wassalam* yang telah yang telah membawa kita dari jaman jahiliyah sampai jaman yang terang kian benderang ini sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal skripsi yang berjudul **"Pengaruh Motivasi Instrinsik dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Inmed Teknotama Cemerlang"**.

Selama proses penyusunan proposal skripsi ini penulis mendapatkan banyak sekali bimbingan, arahan, bantuan, pengetahuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu dalam kesempatan kali ini penulis mengucapkan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. H. Gunawan Suryoputro, M.Hum. Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
2. Bapak Dr. Nuryadi Wijiharjono S.E., M.M. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
3. Bapak Dr. Adityo Ari Wibowo, S.E.,M.M. Selaku ketua Program Studi Manajemen Univerisitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
4. Bapak Dr. Yadi Nurhayadi , M.Si selaku Dosen Pembimbing I.Terima kasih atas bimbingan dan saran-saran dalam menyelesaikan skripsi ini.

5. Bapak Drs. Bambang Sumaryanto, MM selaku Dosen Pembimbing II. Terima kasih atas bimbingan dan saran-saran dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Seluruh dosen dan segenap staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR HAMKA atas ilmu bantuan yang telah di berikan.
7. Kedua orang tuaku tercinta dan Keluarga yang selalu memberikan dukungan baik moril maupun materil, kepercayaan, kesabaran, pengorbanan, serta doa dan kasih sayang yang tak pernah terputus kepada penulis.
8. Syaviq Fadillah, yang selalu memberikan saya motivasi, dukungan dan semangat dalam proses mengerjakan proposal skripsi .
9. Putri Ayu Mayang Sari, Safira Fauzia Ramadhany, Aisyah Amini Anami, Lulu Gagarin, Susanti dan Laelatul Isti Maela yang selalu membantu dan menemani di kampus dalam proses mengerjakan proposal skripsi.

Semoga Allah *Subhanahu Wa Ta'Ala*, memberikan balasan atas kebaikan mereka yang telah diberikan kepada penulis. Penulis menyadari proposal skripsi ini masih jauh dari sempurna oleh karena itu, kritik dan saran yang sifatnya membangun sangat diharapkan oleh penulis. Penulis berharap semoga proposal skripsi ini bermanfaat dan dapat digunakan sebagai tambahan informasi dan wacana bagi semua pihak yang membutuhkan.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Jakarta, 21 Agustus 2020



Anggi Anggraini
1602025254

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN ORISINIL	ii
PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI	iii
PENGESAHAN SKRIPSI	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Permasalahan	8
1.2.1 Identifikasi Masalah	8
1.2.2 Pembatasan Masalah	8
1.2.3 Perumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Masalah	9
1.4 Manfaat Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Gambaran Penelitian Terdahulu	11
2.2 Telaah Pustaka	31
2.2.1 Kinerja Karyawan	31
2.2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan	31
2.2.1.2 Karakteristik Kinerja	32
2.2.1.3 Tujuan Pengukuran Kinerja	34

2.2.1.4 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan	35
2.2.2 Motivasi Instrinsik	35
2.2.2.1 Pengertian Motivasi Instrinsik	35
2.2.2.2 Peningkatan Motivasi Instrinsik	36
2.2.2.3 Dimensi dan Indikator Motivasi Instrinsik	36
2.2.3 Lingkungan Kerja	37
2.2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja	37
2.2.3.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	38
2.2.3.3 Jenis Lingkungan Kerja	39
2.2.3.4 Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja	39
2.3 Kerangka Pemikiran Teoritis.....	39
2.4 Rumusan Hipotesis	42
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
3.1 Metode Penelitian	43
3.2 Operasional Variabel	43
3.3 Populasi dan Sampel	49
3.3.1 Populasi	49
3.3.2 Sampel	49
3.4 Teknik Pengumpulan Data	50
3.4.1 Tempat dan Waktu Penelitian	50
3.4.2 Teknik Pengumpulan Data	50
3.5 Teknik Pengolahan Data	52
3.5.1 Uji Validitas	52
3.5.2 Uji Reliabilitas	53
3.5.3 Uji Statistik Deskriptif	54
3.5.4 Uji Asumsi Klasik	55
3.5.5 Analisis Koefisien Korelasi Regresi Linier Berganda	59
3.5.5.1 Model Regresi Linier Berganda	59
3.5.5.2 Analisis Koefisien Korelasi	60
3.5.3.3 Uji Koefisien Deteminasi ($Adjusted R^2$)	63
3.5.3.4 Uji Signifikasi Parameter Individual(Uji Statisti t)	65

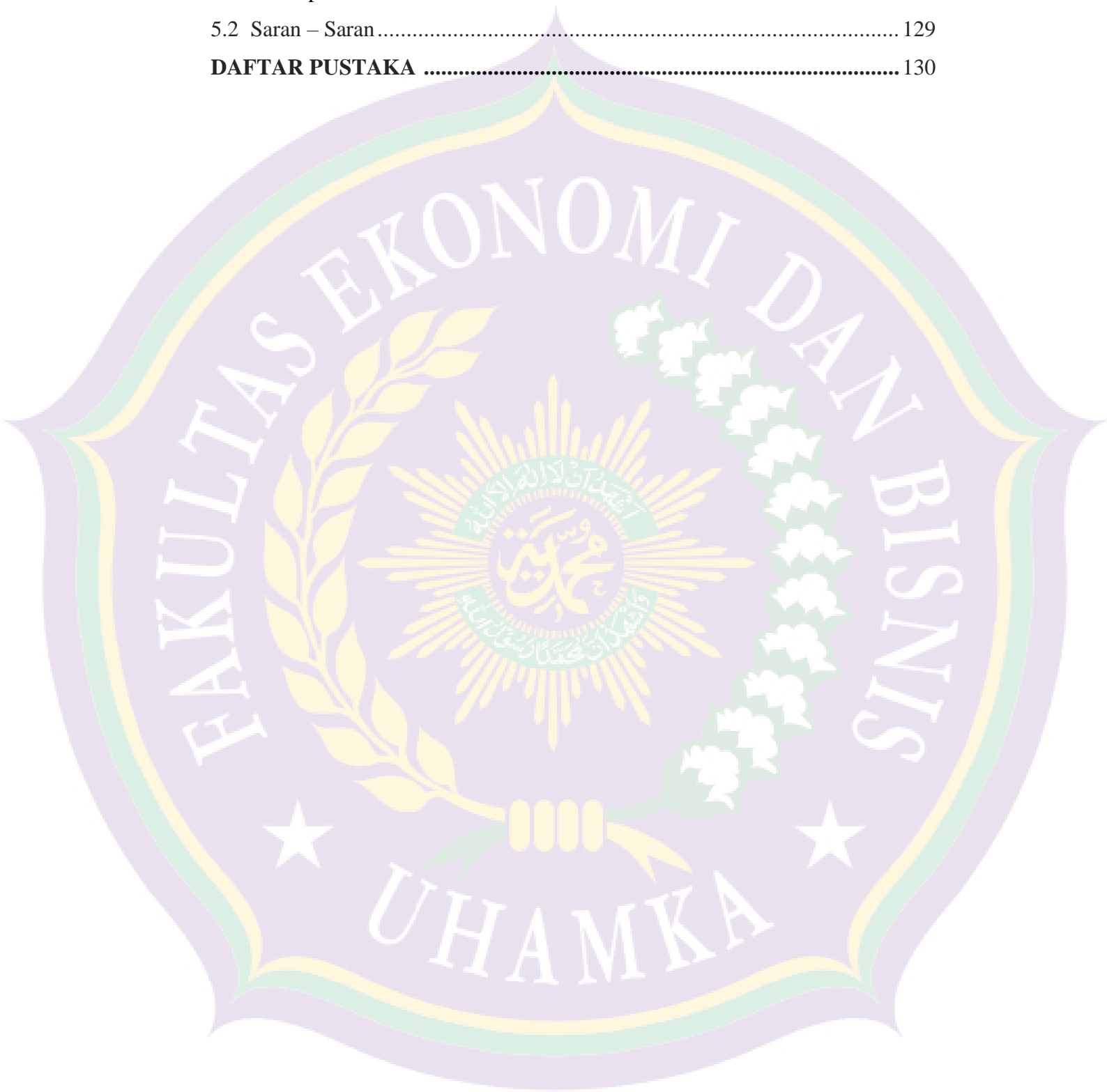
3.5.3.5 Uji Serentak (Uji F)	66
------------------------------------	----

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum PT.Inmed Teknotama Cemerlang	67
4.1.1 Sejarah PT. Inmed Teknotama Cemerlang	67
4.1.2 Tata Tertib Perusahaan	68
4.1.3 Stuktur Organisasi Perusahaan	69
4.1.3.1 Tugas dan Wewenang Perusahaan	69
4.1.4 Penilaian dan pengarahan Perusahaan	71
4.1.5 Produk Perusahaan	73
4.1.6 Karakteristik Perusahaan PT.Inmed Teknotama Cemerlang	75
4.2 Hasil Pengolahan Data dan Interpretasi	80
4.2.1 Uji Kualitas Data	80
4.2.1.1 Uji Validitas Instrumen	83
4.2.1.2 Uji Realibilitas	83
4.2.2 Analisis Statistik Deskriptif	84
4.2.2.1 Persepsi Responden terhadap Variabel Motivasi Instrinsik (X1).....	84
4.2.2.2 Persepsi Responden terhadap Variabel Lingkungan Kerja (X2)	94
4.2.2.3 Persepsi Responden terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)	105
4.2.3 Uji Asumsi Klasik	115
4.2.4 Analisis Regresi Linear Berganda	120
4.2.4.1 Analisi Regresi Linier	121
4.2.4.2 Koefisien Korelasi	121
4.2.4.3 Koefisien Determinasi R^2	123
4.2.4.4 Uji Statistik T	124
4.2.4.5 Uji Statistik F	125
4.3 Pembahasan Umum	126

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan	127
5.2 Saran – Saran.....	129
DAFTAR PUSTAKA	130



DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
1.	Ringkasan Penelitian Terdahulu	23
2.	Operasional variabel	39
3.	Bobot nilai penggunaan skala likert	52
4.	Kriteria Persentase Tanggapan Responden	55
5.	Interval Koefisien Tingkat Hubungan Linier	61
6.	Pedoman Interpretasi koefisien korelasi Interval	62
7.	Interprestasi Koefisien Korelasi	63
8.	Karakteristik Responden berdasarkan Usia	78
9.	Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin	78
10.	Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir	79
11.	Uji validitas Motivasi Intrinsik	80
12.	Uji validitas Lingkungan kerja	81
13.	Uji validitas kinerja karyawan	82
14.	Uji reliabilitas variabel	83
15.	Nilai rata-rata dan standar deviasi masing-masing variabel	83
16.	Bapak/ibu bekerja secara maksimal untuk memperoleh prestasi kerja yang baik	84
17.	Bapak/ibu selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	85
18.	Dalam bekerja Bapak/ibu jarang melakukan kesalahan	85
19.	Bapak/ibu ingin mendapat pengakuan dari pimpinan atas kemampuan yang Bapak/ibu capai	86
20.	Bapak/ibu ingin mendapat pengakuan dari rekan kerja atas kemampuan yang Bapak/ibu capai	86
21.	Bapak/ibu menyukai pekerjaan yang menantang	87
22.	Bapak/ibu senang dengan pekerjaan sendiri karena sesuai dengan harapan sendiri	87
23.	Bapak/ibu senang karena mendapatkan pengalaman baru dari	

pekerjaan saat ini	88
24. Bapak/ibu mengerjakan pekerjaan karena Bapak/ibu merasa bertanggung jawab	89
25. Bapak/ibu senang dengan tanggung jawab yang ada dari pekerjaan saat ini	89
26. Bapak/ibu melakukan pekerjaan dengan baik dan sungguh-sungguh walau tidak adanya pengawasan dari atasan	90
27. Bapak/ibu terdorong untuk selalu mengembangkan potensi yang ada pada diri Bapak/ibu	90
28. Bapak/ibu senang dengan promosi (Kenaikan Jabatan) yang sering terjadi di perusahaan	91
29. Bapak/ibu senang dengan penilaian untuk promosi berdasarkan prestasi dan hasil kerja karyawan.....	91
30. Indikator Motivasi Instrinsik	92
31. Bapak/ibu merasa penerangan lampu dalam ruangan sudah memadai.....	94
32. Bapak/ibu merasa kenyamanan penerangan ruang kerja yang ada saat ini,dapat menambah semangat dalam menjalankan aktivitas pekerjaan.....	94
33. Bapak/ibu merasa sirkulasi temperatur udara di ruangan tempat bekerja sudah memenuhi standar	95
34. Bapak/ibu merasakan suhu di ruangan sudah membuat nyaman dalam bekerja	96
35. Penataan dekorasi ruangan kerja sesuai dengan jumlah orang Yang bekerja	97
36. Bapak/ibu sudah nyaman dengan penataan dekorasi di ruangan.....	97
37. Bapak/ibu mearasa adanya jaminan keamanan lingkungan Kerja yang diberikan perusahaan	98
38. Bapak/ibu merasa keamanan tempat kerja mampu membuat bekerja dengan nyaman	99

39. fasilitas yang di sediakan perusahaan telah sesuai dengan pekerjaan yang Bapak/ibu lakukan	99
40. Suasana Lingkungan Kerja saat ini sangat nyaman dan membuat Bapak/ibu bergairah dalam bekerja.....	100
41. Penilaian yang berbeda dari pimpinan tidak merubah kinerja dan sebagai motivasi saya untuk bekerja lebih baik	100
42. Masing-masing unit kerja dalam perusahaan terdapat saling ketergantungan dengan unit kerja lainnya	101
43. Bapak/ibu merasa puas bila pekerjaan selesai tepat pada waktunya...	101
44. Bapak/ibu merasa seakan-akan pekerjaan saya disini merupakan bagian dari hidup.....	102
45. Menurut Bapak/ibu,komunikasi yang baik antara rekan kerja,atasan dengan bawahan membantu kelancaran pelaksanaan pekerjaan	103
46. Indikator Lingkungan Kerja	103
47. Bapak/ibu memiliki kemampuan (berkomunikasi, analisis, fleksibilitas, dll) dalam mengerjakan pekerjaan	105
48. Bapak/ibu memiliki keterampilan (menulis,bercakap,membangun jaringan,manajemen waktu)dalam mengerjakan pekerjaan.....	106
49. Bapak/ibu trampil dalam menggunakan teknologi informasi (IT)	107
50. Bapak/ibu dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang diberikan	107
51. Bapak/ibu dapat menyelesaikan pekerjaan dengan batas waktu(deadline)	108
52. Bapak/ibu tidak pernah menunda pekerjaan	108
53. Bapak/ibu membantu rekan bekerja	109
54. Bapak/ibu tidak sungkan mendengar masukan dari rekan kerja.....	109
55. Bapak/ibu dapat menyelesaikan pekerjaan bersama team	110
56. Bapak/ibu berusaha maksimal dalam mengerjakan tugas yang diberikan	110
57. Setiap keputusan yang saya ambil telah saya pikirkan matang-matang	111

58. Bapak/ibu bersedia menerima konsekuensi atas keputusan yang saya buat	111
59. Bapak/ibu mempunyai keinginan untuk selalu mengerjakan pekerjaan dengan baik	112
60. Bapak/ibu mempunyai keinginan untuk memberikan hasil yang terbaik	113
61. Indikator Kinerja Karyawan	113
62. Hasil Uji Normalitas	115
63. Hasil Uji Multikolonieritas	116
64. Hasil Uji Durbin Watson	119
65. Hasil Uji Regresi Linier Berganda	121
66. Hasil Koefisien Korelasi Parsial	122
67. Hasil Koefisien Koefisien Berganda.....	123
68. Hasil Koefisien Determinasi R^2	124
69. Hasil Uji T.....	125
70. Hasil Uji F.....	126

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
1.	Kerangka Pemikiran Teoritis	45
2.	Struktur Organisasi Perusahaan	69
3.	Hasil uji heterokedastisitas	118

DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Judul Lampiran	Halaman
1.	Kuesioner Penelitian	1
2.	Data Variabel Motivasi Instrinsik (X_1)	5
3.	Data Variabel Lingkungan Kerja (X_2)	7
4.	Data Variabel Kinerja Karyawan (X_3)	9
5.	Hasil <i>Output SPSS</i> Versi 20.0	11
6.	Tabel r	18
7.	Tabel t	19
8.	Tabel F	20
9.	Formulir Pengajuan Judul Skripsi	21
10.	Catatan Konsultasi Skripsi Pembimbing I	22
11.	Catatan Konsultasi Skripsi Pembimbing II	23
12.	Surat Tugas	24
13.	Daftar Riwayat Hidup	25

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia pada dasarnya merupakan langkah-langkah perencanaan, penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik individu maupun organisasional. Untuk itu diperlukan adanya suatu manajemen yang baik untuk mengatur orang tersebut secara efektif dan efisien, agar tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat terwujud. Suatu perusahaan dapat maju ataupun mundur akibat kualitas dan tingkah laku karyawan yang ada di dalam perusahaan tersebut.

Perusahaan dalam upaya untuk mewujudkan tujuan perusahaan, salah satunya adalah dengan mempunyai karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi yang dimiliki karyawan, diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai. Sebaliknya tujuan organisasi susah atau bahkan tidak dapat tercapai bila karyawannya tidak memiliki kinerja yang baik sehingga tidak dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Pengaruh kinerja karyawan sangat besar dalam menentukan berkembangnya dengan baik sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja dan pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja di pengaruhi oleh beberapa faktor yang dikemukakan oleh Kuswandi (2015:27) antara lain kepuasan karyawan, kemampuan karyawan, motivasi, lingkungan kerja, serta kepemimpinan. Semua _ntrin tersebut pasti berpengaruh, hanya saja ada yang dominan dan ada yang tidak dominan. Penelitian ini akan mengkaji pengaruh motivasi dan lingkungan kerja.

Salah satu faktor yang dapat mendorong meningkatnya kinerja sumber daya manusia adalah upaya-upaya peningkatan motivasi kerja yang memadai, seperti pemenuhan kebutuhan baik yang bersifat eksternal (pemenuhan kebutuhan primer, pangan, sandang, dan papan serta lingkungan yang memadai) dan kebutuhan yang bersifat internal (keinginan karyawan untuk menempatkan dirinya dalam posisi karier yang memuaskan). Harus disadari bahwa salah satu alasan utama seseorang menjadi karyawan atau bekerja dalam suatu organisasi adalah keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari atau dengan kata lain kebutuhan ekonominya dan kebutuhan berprestasi yang mendapat pengakuan dari masyarakat. Dengan adanya kepastian menerima upah ataupun gaji tersebut secara periodik, berarti ada jaminan “*economic security*” nya beserta keluarga yang menjadi tanggungannya, demikian pula pada perkembangan kariernya sebagai kebutuhan mengaktualisasi kemampuan dan potensi yang dimiliki.

Pemberian motivasi kerja eksternal dan internal yang makin baik dapat mendorong karyawan bekerja dengan makin produktif. Dengan Kinerja yang tinggi, ongkos karyawan per unit produksi bahkan akan semakin rendah. Selain itu, pemberian kesempatan kepada setiap karyawan untuk berkembang, memenuhi kebutuhan-kebutuhannya berdasarkan kemampuan dan kompetensi

individu merupakan bagian terpenting dari upaya pemberian pemenuhan kebutuhan bagi karyawan, terutama pada upaya memupuk motivasi kerja karyawan ke arah kinerja yang lebih tinggi, sebab dengan adanya pemenuhan kebutuhan yang sesuai dengan harapan karyawan, terutama imbalan finansial berupa gaji dan bonus atas prestasi kerja mereka, maka memungkinkan karyawan berkonsentrasi penuh terhadap pekerjaannya. Rendahnya kinerja karyawan merupakan masalah yang perlu diperhatikan oleh setiap perusahaan, karena kinerja karyawan akan memengaruhi kualitas dan kuantitas perusahaan tersebut dalam menghadapi persaingan seiring dengan perkembangan zaman. Menurut Farid dan Hamid (2016), kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar perusahaan dan mendukung tujuan perusahaannya tersebut.

Pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan ini termasuk dalam motivasi. Motivasi sangat berkaitan dengan kinerja karyawan, maka dengan adanya motivasi bagi seorang pegawai semakin meningkat kinerjanya. Motivasi juga dapat memberikan sumbangan yang signifikan terhadap keberhasilan individu maupun organisasi dalam mencapai tujuannya". Dalam penelitian yang dilakukan oleh Armanu dan Novita Mandayati (2012) mengusulkan terdapat beberapa variabel yang dapat mempengaruhi kinerja melalui kepuasan kerja. Penelitian selanjutnya diharapkan meneliti mengenai variabel pemberdayaan yang dibagi menjadi dua, yaitu pemberdayaan mikro dan makro.

Menurut Armanu (dalam Velthouse, 1990), pemberdayaan mikro meliputi praktek manajemen atau kepemimpinan sedangkan pemberdayaan makro berupa motivasi intrinsik (pemberdayaan psikologis). *Future Research* lainnya ditemukan dalam penelitian sebelumnya yang mengacu pada saran Deci dan Ryan (dalam Wu et al, 2010) yang telah mengusulkan dua jenis motivasi kerja yaitu motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Menurut pernyataan inilah akan diteliti mengenai pengaruh motivasi intrinsik pengaruhnya terhadap kepuasan kerja serta kinerja karyawan.

Ketertarikan pada variabel motivasi intrinsik pada penelitian ini juga didasarkan pada saran penelitian (future research) oleh Numberi (2015) yang menyatakan dalam penelitiannya pada PT Bank Papua Kantor Pusat Jayapura. Selain kondisi kerja dan kepuasan kerja, faktor motivasi juga mempengaruhi kinerja karyawan seperti motivasi instrinsik yang termasuk kebutuhan, keinginan, kerjasama, kesenangan kerja, kondisi karyawan.

Penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Mahfuzil Anwar (2019), Indra Suryadi (2018) dan Rakhmat Triadi, Siti Hidayah, & Fasochah (2019) menyebutkan hasil bahwa Motivasi Instrinsik berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja Karyawan.

Sedangkan hasil penelitian yang di dapat oleh Nur Wakhidah Lulu'ul Jannah (2017) dengan judul Pengaruh motivasi intrinsik, Motivasi ekstrinsik, Lingkungan Kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan rumah Sakit islam banjar negara. Hasil ini menunjukkan berbanding terbalik karna hasil yang diperoleh dari penelitian ini motivasi intrinsik tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap

kinerja karyawan.

Faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah faktor lingkungan kerja. Segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diemban disebut lingkungan kerja . Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan.

Persaingan dibidang jasa dan penjualan, khususnya sebagai distributor alat kesehatan mengharapkan perubahan yang lebih baik terhadap kinerja perusahaan PT.Inmed Teknotama Cemerlang . Perusahaan ini dalam melakukan aktivitasnya sangat bergantung pada faktor sumber daya manusia. Dengan sumber daya manusia yang berkualitas, maka perusahaan akan mampu mencapai tujuan yang telah direncanakan dengan cepat dan memenangkan persaingan.

Peran motivasi akan dapat berpengaruh bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka. Motivasi ini sangat berkaitan dengan kebutuhan, sehingga manajemen perusahaan harus lebih menaruh perhatian terhadap kebutuhan karyawan agar bisa memotivasi mereka dengan baik. Selain itu, dengan menciptakan lingkungan kerja yang sesuai harapan karyawan, akan membuat mereka merasa nyaman dalam bekerja. Oleh karena itu, faktor motivasi dan

lingkungan kerja akan menjadi faktor yang dapat menjadikan karyawan mencapai kepuasan dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja yang berarti bagi perusahaan. Karyawan dapat juga dimotivasi dengan faktor-faktor yang melekat dalam pekerjaannya, tidak dipaksakan dari luar. Faktor-faktor dari pekerjaan tersebut mencakup tanggung jawab (pekerjaan yang sangat penting dan memungkinkan untuk mengontrol berbagai sumber daya), rasa berprestasi, ruang lingkup untuk menggunakan dan mengembangkan keterampilan dan kemampuan mereka, kebebasan bertindak, pekerjaan yang menarik dan menantang serta kesempatan-kesempatan untuk maju (Amstrong, 2003). Motivasi seperti ini disebut sebagai motivasi intrinsik karena timbul dari pekerjaan itu sendiri dan tidak dipaksakan dari luar.

Imbalan yang memadai, berupa imbalan finansial dan dalam bentuk penghargaan kepada karyawan serta upaya pemenuhan kebutuhan berupa pemberian dorongan kepada setiap karyawan untuk memperoleh hasil kerja yang memuaskan, bagi karyawan yang pekerjaannya memuaskan dapat diberikan penghargaan yang wajar. Hal ini berarti bahwa bukan hanya imbalan finansial (material) yang diterima, tetapi mungkin saja peningkatan status kepegawaiannya, promosi kesempatan memperoleh tingkat kesejahteraan guna peningkatan status yang memadai. Oleh karena itu, dengan adanya motivasi Instrinsik yang tinggi akan mendorong semangat dan gairah kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Proses motivasi dimulai dengan belum terpenuhinya kebutuhan. Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan di PT. Inmed Teknotama Cemerlang

diperoleh informasi bahwa pada kinerja karyawan belum dapat diwujudkan dengan baik pada PT.Inmed Teknotama Cemerlang , karena adanya beberapa gejala pada pelaksanaan tugas pokok pegawai, karena gairah atau semangat kerja karyawan relatif masih rendah yang menyebabkan adanya sebagian karyawan yang sering menunda-nunda pekerjaannya, sehingga pencapaian tugas pokok tidak dapat dicapai dengan baik, masih dijumpai adanya karyawan yang sering tidak masuk kantor yang menyebabkan terganggunya pelaksanaan tugas pokok dari para karyawan tersebut serta masih kurangnya pemberian pelatihan terhadap karyawan sehingga pada saat dilakukannya proses mutasi dan promosi masih terdapat karyawan yang belum memahami tugasnya masing-masing dengan cukup baik

Faktor-faktor tersebut merupakan implikasi dari rendahnya komitmen manajemen sumber daya manusia terhadap upaya-upaya peningkatan motivasi kerja pegawai, seperti jaminan terhadap peningkatan karier pegawai serta peningkatan pendapatan, demikian pula lingkungan kerja, terutama pada penciptaan suasana kerja yang lebih harmonis.

Penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Anak Agung Istri Agung Widiyanti (2019), Nur Wakhidah Lulu'ul Jannah (2017) dan Tria Fransiska (2015) menyebutkan hasil bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja Karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, penulis tertarik mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Instrinsik dan Lingkungan Kerja Terhadap kinerja Karyawan Pada PT. Inmed Teknotama Cemerlang ”**.

1.2 Permasalahan

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat dirumuskan masalah-masalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi instrinsik mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah motivasi Instrinsik dan lingkungan kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Bagaimana pengaruh motivasi instrinsik terhadap kinerja karyawan ?
5. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan ?
6. Bagaimana pengaruh motivasi instrinsik dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan ?

1.2.2 Pembatas Masalah

Untuk memperoleh gambaran yang jelas mengenai masalah yang dihadapi perusahaan , maka dalam hal ini penulis membatasi penyajian masalah yang akan dibahas . Adapun permasalahan itu , hanya dikhususkan pada Motivasi Instrinsik dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan PT. Inmed Teknotama Cemerlang .

1.2.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka dalam penelitian ini penulis merumuskan masalah yaitu :

1. Bagaimana pengaruh motivasi Instrinsik terhadap kinerja karyawan?
2. Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan?

3. Bagaimanakah pengaruh motivasi Instrinsik dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka peneliti menetapkan tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi Instrinsik terhadap kinerja karyawan pada PT. Inmed Teknotama Cemerlang
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Inmed Teknotama Cemerlang
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi Instrinsik dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Inmed Teknotama Cemerlang

1.2 Manfaat Penelitian

Penelitian yang penulis lakukan ini diharapkan memberikan manfaat secara teoritis maupun praktis.

1. Manfaat Teoritis

Manfaat secara teoritis adalah diharapkan mampu memperkaya teori-teori yang berkaitan dengan Motivasi Instrinsik , Lingkungan kerja dan teori-teori yang berkaitan dengan kinerja.

2. Manfaat Praktis

- 1) Bagi Akademik

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat menjadi salah satu bahan yang mampu menambah wawasan sehingga dapat dijadikan bahan pembanding

maupun acuan untuk meningkatkan kualitas akademik.

2) Bagi Mahasiswa

Untuk menambah wawasan pengetahuan dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia yang dapat dijadikan sebagai pedoman dalam dunia kerja.

3) Bagi Perusahaan

Sebagai *input* masukan bagi perusahaan khususnya divisi Sumber Daya Manusia atau *Human Resource Departement* PT. Inmed Teknotama Cemerlang yang berkaitan dengan Motivasi Instrinsik, Lingkungan kerja dan kinerja karyawan yang dapat dipergunakan sebagai acuan dalam perencanaan di masa mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahyari, Agus. (1994). *Manajemen Produksi: Perencanaan Sistem Produksi*. Yogyakarta : BPF E.
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62.
- Bernardin, H.J dan Russel J.E.A. (1993). *Human Resource Management*. Singapore : Mc Graw Hill, Inc
- Buhler, Patricia. (2004). *Alfa Teach Yourself: Management Skill in 24 Hours*. Jakarta: Prenada Media.
- Camilleri, E., & Van Der Heijden, B. I. (2007). Organizational commitment, public service motivation, and performance within the public sector. *Public performance & management review*, 31(2), 241-274.
- Dessler, Gary., (1997), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Prenhallindo, Jakarta.
- Firdaus, F., Widyanti, R., & Khuzaini, K. (2017). PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *AL-KALAM JURNAL KOMUNIKASI, BISNIS DAN MANAJEMEN*, 4(1), 86-98
- Gardjito, A. H. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 13(1).
- Ghozali, Imam.(2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*.Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (edisi revisi). Bumi Aksara. Jakarta.
- Hair, J.E. Jr. R. E., Anderson, R. L. Tatham & W. C. Black, 1998. *Multivariate Data Analysis*, Prentice-Hall International. Inc., New Jersey.
- Handoko, Hani. (2005). *Strategi Organisasi*, Amara Books. Yogyakarta.
- Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man*. Cleveland, OH. Holland.
- Husnan, H. S. *Manajemen Personal*(1990). *Yogyakarta: BPF E-Yogyakarta*.

- Josephine, A. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla). *Agora*, 5(2)
- Kuncoro, Mudrajad. (2003). *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta : Erlangga
- Mas'ud, Fuad. (2004). *Survei Diagnosis Organisasional, Konsep & Aplikasi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mangkuprawira, S., & Hubeis, A. V. (2007). Manajemen mutu sumber daya manusia. *Ghalia Indonesia*. Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu A A. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Penerbit PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mathis, Robert dan Jackson, John. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Jimmi Sadili dan Bayu. Jakarta : Salemba Empat.
- McClelland, D. C. (1961) *The Achieving Society*. Princeton, N. J.: D. Van Nostrand Co.
- Musnadi, S., & Majid, M. S. A. (2018). Pengaruh motivasi kerja, Lingkungan kerja, Dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan dampaknya pada kinerja Bank Aceh Syariah Di Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 115-122.
- Nitisemito Alex, S. (2002). *Manajemen Personalia (Sumber Daya Manusia)*.
- Purnomo, Joko. (2008). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Jepara. Dalam *Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja*. H: 1-11.
- Putra, G. P. U. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Matahari Terbit Bali, Tanjung Benoa-Nusa Dua. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2(7).
- Prasetyo, Rony (2013) Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Dian Nuswantoro*.
- Rivai, Veithzal. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

- Robbins, Stephen P, (2011). *Perilaku Organisasi, Jilid 1*, PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Robbins, Stephen P, (2011). *Perilaku Organisasi, Jilid 2*, PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Santrock. J. W. (2002). *Life-Span Development: Perkembangan Masa Hidup*. Jakarta: Erlangga
- Sarwoto, R, (1991). *D. D. O. D. & Manajemen*, Ghanila Indonesia.
- Sedarmayanti, M., & M. Pd., (2001). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja. Mandar Maju. Bandung.*
- Sembiring, H. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan. *Jurakunman (Jurnal Akuntansi Dan Manajemen)*, 12(1).
- Sidanti, H. (2015). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Sekretariat DPRD kabupaten madiun. *Jurnal Jibeka*, 9(1), 44-53.
- Siswanto, B. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jims*, 7(2).
- Soeprihanto, John. (2001). *Penilaian Kinerja Dan Pengembangan Karyawan*. Cetakan keempat:BPFE. Yogyakarta.
- Steers, R. M., & Braunstein, D. N. (1976). A behaviorally-based measure of manifest needs in work settings. *Journal of Vocational Behavior*, 9(2), 251-266.
- Sugiyono. (2005). *“Metode Penelitian Administrasi”*. Bandung: CV. ALFABET
- Sunarto, (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Penerbit Amus, Yogyakarta.
- Suradi, S., Hanafie, A., Nisa, M., & Salwi, J. (2018). ANALISA PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA KOPERASI PUTRA DAERAH TRANSINDO (KPDT) GRAB MAKASSAR. *ILTEK: Jurnal Teknologi*, 13(02), 1943-1948.
- Tsui, A. S., Pearce, J. L., Porter, L. W., & Tripoli, A. M. (1997). *Alternative approaches to the employee-organization relationship: does investment in employees pay off. Academy of Management journal*, 40(5), 1089-1121.

Umar, Husein. (2005). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.

Westerman, J. W., & Simmons, B. L. (2007). The effects of work environment on the personality-performance relationship: An exploratory study. *Journal of Managerial Issues*, 288-305.

Whitmore, John, (2002), *Coaching for Performance: Membangun Individu, Kinerja, dan Sasaran*, PT. Buana Ilmu Populer.

Wirawan, Ardityo, (2013). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Kerja Karyawan Pada PT. Pos Sub Direktorat Sdm Bandung. *E-Jurnal Manajemen Universitas Pasundan*.

Yuniarsih, S., Hasiholan, L. B., & Yulianeu, Y. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perum Damri Kantor Divisi Regional Ii Semarang. *Journal Of Management*, 3(3

Zakaria, M. R., Sampeadi, S., & Prasetyaningtyas, S. (2018). Peranan Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember. *E-Journal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi*, 5(2),194-