
**Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan
Terhadap Kinerja Karyawan
(Studi Pada Koperasi Unit Desa Pakis Kabupaten Malang)**

Oleh:

Nurhasanah *)

Budi Wahono **)

Fahrurrozi Rahman ***)

Email : hasnahdian97@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This research was conducted at the Pakis Village Cooperative Unit, Malang Regency, Jalan Raya Asrikraton Asrikraton Village, Pakis District, Malang Regency. The purpose of this study was to examine and analyze the effect of work environment, work motivation and leadership style on employee performance at the Pakis Village Cooperative Unit, Malang Regency. The variables in this study are work environment, work motivation and leadership style as independent variables and employee performance as the dependent variable in this study. The samples in this study were 36 employees of the Pakis Village Cooperative Unit, Malang Regency. This study uses a quantitative paradigm with an explanatory research approach. Methods of data collection using primary data. The analysis used includes instrument testing, classical assumption test, normality test, multiple linear regression with the help of SPSS. The result of this study confirms that the variables of work environment, work motivation and leadership style have a positive and significant effect on the employee performance of the Pakis Village Unit Cooperative, Malang Regency.

Keyword: work environment, work motivation leadership style and employee performance.

Pendahuluan

Latar Belakang

Persiapan dalam era globalisasi semakin hari dirasakan semakin ketat, manajemen sumber daya manusia sangat penting dan harus dikelola dengan baik oleh pimpinan perusahaan untuk menjaga eksistensi perusahaannya

Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Menurut Hasibuan (2005: 143), motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Sedangkan Menurut Busro

(2018:226) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu cara bagaimana seorang pemimpin mampu memengaruhi para pengikut agar dengan sukarela mau melakukan berbagai tindakan bersama yang diperintahkan oleh pimpinan tanpa merasa bahwa dirinya ditekan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Sedangkan Menurut Syardiansah (2018:183) Kinerja merupakan suatu hasil pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan yang dijadikan sebagai acuan atau dasar penilaian terhadap karyawan dalam suatu organisasi atau instansi. kinerja yang baik akan berdampak pada setiap individu untuk memberikan hal yang terbaik bagi organisasi di tempatnya bekerja.

Pada Koperasi Unit Desa Pakis sendiri belum maksimal pada standar penerapan lingkungan kerja, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. yang pada kenyataan dilapangan atau Koperasi Unit Desa Pakis sendiri belum maksimal pada penerapan hubungan kerja, suasana kerja, fasilitas yang belum lengkap, keamanan, pimpinan, hubungan pimpinan dengan bawahannya dan lain-lain. Koperasi Unit Desa Pakis sendiri selalu berusaha meningkatkan kinerja untuk pengembangan usahanya agar tetap dapat mensejahterakan anggotanya, pada awal tahun 2019 Koperasi Unit Desa Pakis diberikan dana oleh Lembaga Pengelola Dana Bergulir Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan menengah (LPDB-KUMKM) dana tersebut digunakan untuk pengembangan usaha Koperasi itu sendiri, dan pada akhir tahun 2019 peningkatan omzet Koperasi Unit Desa Pakis mengalami peningkatan yang sangat tinggi dari tahun sebelumnya (dikatakan oleh bapak Dodik selaku pengurus Koperasi Unit Desa Pakis). Dalam hal ini maka variabel yang terkait dengan penelitian ini sangat penting untuk selalu dikembangkan dan agar bisa lebih bisa berkembang lagi, Maka dari itu penulis menulis skripsi dengan judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN”**

Rumusan Masalah

- a. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja karyawan Koperasi Unit Desa Pakis?
- b. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Unit Desa Pakis?
- c. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Unit Desa Pakis?
- d. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Koperasi Unit Desa Pakis?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai ini ialah :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja karyawan Koperasi Unit Desa Pakis.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Unit Desa Pakis.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Unit Desa Pakis.
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Koperasi Unit Desa Pakis.

Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan serta menjadi referensi mengenai pentingnya lingkungan kerja, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan guna meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang baik.
2. Manfaat Praktis dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan informasi dan evaluasi terhadap pelaksanaan kegiatan sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik melalui metode lingkungan kerja, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan pada Koperasi Unit Desa Pakis.

Tinjauan Pustaka**Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayati dalam Rahmawanti (2014:3) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

Indikator Lingkungan kerja

Menurut Sunyoto (2012:45) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Hubungan kerja
2. Suasana kerja
3. Tersedianya fasilitas kerja
4. Keamanan

Motivasi Kerja

Menurut Wibowo (2010:323) Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan menurut sutrisno (2016:111) motivasi adalah suatu kerelaan berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha memuaskan beberapa kebutuhan individu.

Indikator Motivasi Kerja

Maslow (2010:367) indikator motivasi adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan yang berhubungan dengan fisiologis
2. Kebutuhan yang berhubungan dengan rasa aman
3. Kebutuhan yang berhubungan dengan sosial
4. Kebutuhan yang berhubungan dengan penghargaan
5. Kebutuhan aktualisasi diri

Gaya Kepemimpinan

Menurut Mulyadi, (2015:150). Gaya Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang di gunakan pimpinan untuk mempengaruhi pegawainya agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula di katakan pola perilaku dan strategi yang di terapkan oleh seorang pemimpin.

Indikator Gaya Kepemimpinan

Davis yang dikutip oleh Handoko (2003:290-291), ada 10 ciri utama yang mempunyai pengaruh terhadap kesuksesan kepemimpinan antara lain:

1. Kecerdasan
2. Kedewasaan
3. Motivasi diri dan dorongan berprestasi
4. Sikap-sikap hubungan manusiawi
5. Memiliki pengaruh yang kuat
6. Memiliki pola hubungan yang baik
7. Memiliki sifat-sifat tertentu
8. Memiliki kedudukan atau jabatan
9. Mampu berinteraksi
10. Mampu memperdayakan

Kinerja Karyawan

Menurut Simamora (2007:56) Kinerja adalah suatu konsep yang bersifat universal yang merupakan efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan karyawannya berdasarkan standar yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kinerja adalah proses dan hasil kerja (output baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai persatu periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Fachrur, 2019:22).

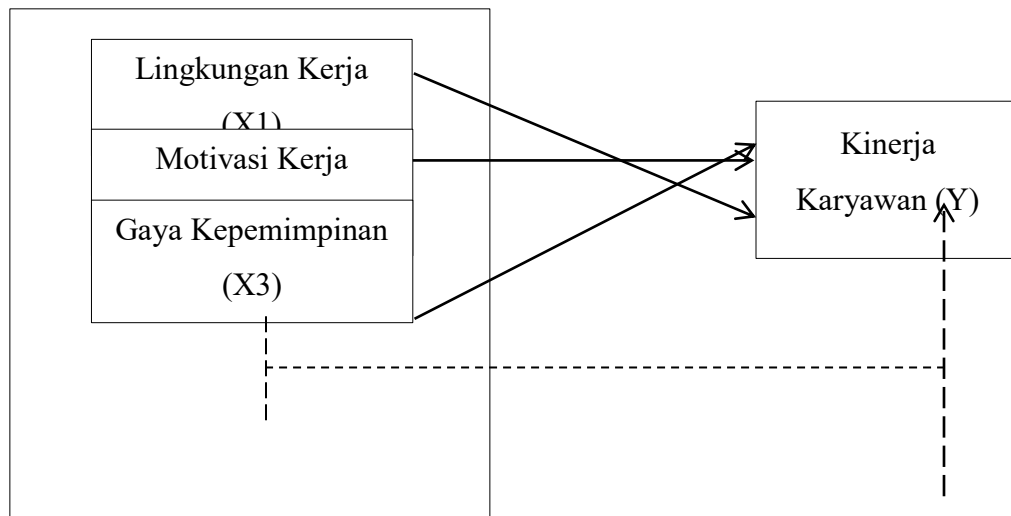
Indikator Kinerja Karyawan

Indikator yang mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu (Robbins, 2006:260:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu

4. Efektivitas
5. Kemandirian

Kerangka Konseptual



Keterangan: —> Pengaruh secara parsial
 --> Pengaruh secara simultan

Hipotesis Penelitian

1. Lingkungan kerja motivasi kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Hikmawati (2017:92) penelitian kuantitatif adalah menganalisis data dengan analisis deskriptif kuantitatif, pada dasarnya mengubah data hasil penelitian kedalam bentuk angka-angka yang mudah dipahami, misalnya dalam bentuk presentase.

Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada Koperasi Unit Desa Pakis Kabupaten Malang. Sampel pada penelitian ini menggunakan

seluruh sampel yaitu 36 karyawan, karena jumlah karyawan dibawah 100 maka seluruh populasi akan diteliti. merupakan sampel bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2015:81)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu instrumen yang digunakan guna menghasilkan pengukuran yang dapat dipercaya dengan membandingkan nilai indeks korelasi r hitung dengan r tabel. Apabila r hitung $>$ r tabel maka pernyataan tersebut dinyatakan valid, apabila nilai r hitung $<$ r tabel maka pernyataan tersebut tidak valid.

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas

N o.	Variabel/Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
	Lingkungan kerja (X1)			
1.	X1.1	0,812	0,329	Valid
2.	X1.2	0,770	0,329	Valid
3.	X1.3	0,721	0,329	Valid
4.	X1.4	0,859	0,329	Valid
	Motivasi kerja (X2)			
1.	X2.1	0,760	0,329	Valid
2.	X2.2	0,726	0,329	Valid
3.	X2.3	0,709	0,329	Valid
4.	X2.4	0,735	0,329	Valid
5.	X2.5	0,754	0,329	Valid
	Gaya kepemimpinan (X3)			
1.	X3.1	0,768	0,329	Valid
2.	X3.2	0,632	0,329	Valid
3.	X3.3	0,622	0,329	Valid
4.	X3.4	0,801	0,329	Valid
5.	X3.5	0,716	0,329	Valid
6.	X3.6	0,664	0,329	Valid
7.	X3.7	0,707	0,329	Valid
8.	X3.8	0,696	0,329	Valid
9.	X2.9	0,643	0,329	Valid
10.	X3.10	0,588	0,329	Valid

	Kinerja karyawan (Y)			
1.	Y1.1	0,780	0,329	Valid
2.	Y1.2	0,866	0,329	Valid
3.	Y1.3	0,760	0,329	Valid
4.	Y1.4	0,774	0,329	Valid
5.	Y1.5	0,812	0,329	Valid

Dari hasil output, menunjukkan bahwa seluruh item pada kuesioner tersebut sudah menjawab kriteria penilaian, karena r hitung lebih besar dibanding r tabel, sehingga bisa dikatakan bahwa seluruh item pernyataan tersebut Valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *Cronbach's Alpha*, dimana nilainya harus lebih besar dari 0,6 maka penelitian tersebut dapat dinyatakan reliabel.

Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of item</i>	Keterangan
1	Lingkungan Kerja	0,798	4	Reliabel
2	Motivasi Kerja	0,787	5	Reliabel
3	Gaya Kepemimpinan	0,870	10	Reliabel
4	Kinerja Karyawan	0,856	5	Reliabel
Total			24	

Dari hasil output, menunjukkan bahwa nilai *cronbach alpha* dari variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan memenuhi kriteria uji reliabilitas, karena nilai *Cronbach Alpha* > 0,6.

Uji Normalitas

Pengujian data uji normalitas ialah menggunakan *Kolmogorov Smirnov* dengan dilihat pada nilai *Asymp. Sig (2-tailed)*, dengan penilaian apabila nilai signifikansi *Asymp. Sig (2-tailed)* > 0,05 maka dapat dikatakan normal.

Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	18.41337234
Most Extreme Differences	Absolute	.103
	Positive	.065
	Negative	-.103
Kolmogorov-Smirnov Z		.616
Asymp. Sig. (2-tailed)		.842

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data diolah dari output SPSS 2021

Dari hasil output diatas menunjukkan bahwa data dari item pernyataan berdistribusi normal. karena dilihat dari nilai *Asymp. Sig* 0,842 > 0,05.

Uji Regresi Linier Berganda

Analisis berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat berdasarkan koefisien regresinya.

Tabel 4.11 Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.739	1.996		-1.372	.180
	Lingkungan Kerja	.479	.202	.358	2.369	.024
	Motivasi Kerja	.297	.120	.273	2.477	.019
	Gaya Kepemimpinan	.223	.087	.359	2.568	.015

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dari output SPSS 2021

Dari tabel 4.11 persamaan regresi berganda dapat dijelaskan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = -2,739 + 0,479(X_1) + 0,297(X_2) + 0,223(X_3)$$

1. Nilai Konstanta sebesar (-2,739) dapat diartikan bahwa rata-rata kontribusi variabel lain diluar model memberikan dampak negatif terhadap kinerja karyawan.
2. Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X1) bernilai positif artinya jika variabel Lingkungan Kerja (X1) mengalami kenaikan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan.
3. Koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (X2) bernilai positif artinya jika variabel Motivasi Kerja (X2) mengalami kenaikan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan.
4. Koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan (X3) bernilai positif artinya, jika variabel Gaya Kepemimpinan (X3) mengalami kenaikan maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinieritas

Metode uji multikolinearitas dilakukan dengan meneliti nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) < 10, maka tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Lingkungan Kerja	.976	1.024
	Motivasi Kerja	.998	1.002
	Gaya Kepemimpinan	.979	1.022

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dari output SPSS 2021

Dapat diketahui bahwa nilai *variance inflation factor* (VIF) variabel Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan dengan nilai

lebih kecil dari 10 dan nilai toleransinya diatas 0,1. Berdasarkan dari hasil tersebut tidak terdapat multikolonieritas dengan variabel bebas.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari pengamatan lain. Jika signifikansi $>0,05$ maka tidak heteroskedastisitas.

Tabel 4.13 Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-5.917	16.250		-.364	.718
Lingkungan Kerja	1.704	1.647	.355	1.034	.309
Motivasi Kerja	-.298	.977	-.076	-.305	.762
Gaya Kepemimpinan	-.043	.707	-.019	-.061	.952

a. Dependent Variable: absresid

Sumber: Data diolah dari output SPSS 2021

Berdasarkan hasil output Nilai signifikan berdasarkan variabel Lingkungan Kerja (X1) dengan jumlah 0,309, Motivasi Kerja (X2) adalah 0,762, Gaya Kepemimpinan (X3) adalah 0,952. Hasil tes menunjukkan bahwa semua nilai menunjukkan signifikansi lebih besar dari 0,05. Variabel Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan terbebas dari masalah heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

1. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui model yang digunakan dalam penelitian ini baik atau tidak signifikan secara bersama-sama terhadap variabel dependen. dengan menggunakan angka-angka probabilitas yakni probabilitas signifikan $>0,05$ maka hipotesis ditolak, apabila probabilitas $<0,05$ maka hipotesis diterima.

Tabel 4.14 Hasil Uji F(Simultan)

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	322.216	3	107.405	49.095	.000 ^a
Residual	70.006	32	2.188		
Total	392.222	35			

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dari output SPSS 2021

Berdasarkan tabel 4.14 maka dapat diartikan bahwa nilai F hitung besar 49,095 dengan tingkat signifikansi dari hasil uji F sebesar $0,000 < 0,05$. Maka kembali kepada dasar pengambilan dimana tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05 maka pada penelitian ini, variabel Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen atau variabel Kinerja Karyawan.

2. Uji t (Parsial)

Dalam uji t atau uji parsial ini terdapat beberapa cara untuk mengetahui hasil penelitian ini berpengaruh atau tidaknya dari variabel dependen secara sendiri-sendiri atau biasa disebut dengan parsial.

Tabel 4.15 Hasil Uji t (Parsial)

T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	-2.739	1.996		-1.372	.180
Lingkungan Kerja	.479	.202	.358	2.369	.024
Motivasi Kerja	.297	.120	.273	2.477	.019
Gaya Kepemimpinan	.223	.087	.359	2.568	.015

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dari output SPSS 2021

Berdasarkan hasil output di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja sig t 0,024 <0,05 secara parsial Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.
2. Motivasi kerja sig t 0,019 <0,05 secara parsial Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.
3. Gaya kepemimpinan sig t 0,015 <0,05 secara parsial Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Simpulan Dan Saran

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis serta pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Lingkungan kerja, Motivasi kerja dan Gaya kepemimpinan secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Unit Desa Pakis Kabupaten Malang.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Unit Desa Pakis Kabupaten Malang.
3. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Unit Desa Pakis Kabupaten Malang.
4. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Unit Desa Pakis Kabupaten Malang.

Saran

Terdapat beberapa saran yang ditemukan hasil dari penelitian yang dilakukan pada Koperasi Unit Desa Pakis Kabupaten Malang. Diantaranya adalah:

a. Bagi Koperasi Unit Desa Pakis Kabupaten Malang

1. Koperasi Unit Desa Pakis Kabupaten Malang harus memperhatikan lingkungan kerja karena lingkungan atau suasana kerja yang nyaman serta menyenangkan dapat memberikan dampak yang positif untuk kemajuan organisasi/atau perusahaan.
2. Koperasi Unit Desa Pakis Kabupaten Malang agar lebih meningkatkan motivasi kerja atau dorongan serta semangat kepada bawahannya agar dapat meningkatkan target yang diinginkan oleh organisasi/peusahaan.
3. Koperasi Unit Desa Pakis Kabupaten Malang diharapkan dapat menjaga silaturahmi dan komunikasi dengan bawahan agar dapat meningkatkan interaksi yang baik antara sesama pimpinan maupun dengan bawahannya.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah teori-teori yang terbaru

1. Diharapkan agar menambah variabel selain dari penelitian ini agar bisa mendapatkan hasil yang lebih maksimal dan lebih akurat dari penelitian ini.
2. Disarankan agar peneliti selanjutnya dapat menambah responden yang digunakan dalam penelitiannya.
3. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah teori-teori yang terbaru.

Daftar Pustaka

- Amirullah, 2015, *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Busro, 2018, *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Hasibuan, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Maslow, 2010, *Motivation And Personality*. Rajawali, Jakarta.
- Mulyadi, 2015, *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Pertama. Diedit oleh Supriyadi dan Afandi. Bandung ALFABETA.
- Rahmawati, 2014, “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara) “. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol 8, No.2.
- Robbins, 2006, *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. PT Indeks Kelompok GRAMEDIA. Jakarta.
- Syardiansah, (2018), Analisis pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air minum Tirta Perusada. Jupiis Fakultas Ekonomi Universitas Samudra Indonesia.
- Sugiyono, 2017, *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta.CV Bandung.
- Sutrisno, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadamedia Group.

Nurhasanah *) Adalah Alumni FEB Unisma

Budi Wahono **) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Fahrurrozi Rahman ***) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma