

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

EFFECT OF WORK ENVIRONMENT AND MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE

**Ervin Nora Susanti¹, Rona Tanjung², Linayati Lestari³,
Erwin Ashari⁴, Dian Arianto⁵**

¹Prodi Magister Manajemen, Universitas Riau Kepulauan, Indonesia

²Prodi Manajemen, Universitas Riau Kepulauan, Indonesia

³Prodi Ilmu Pemerintahan, Universitas Riau Kepulauan, Indonesia

⁴Prodi Pendidikan Bahasa Inggris, Universitas Riau Kepulauan, Indonesia

⁵Prodi Ilmu Hukum, Universitas Riau Kepulauan, Indonesia

¹ervin.nora@gmail.com, ²ronatanjung@gmail.com,

³linayati.lestari@gmail.com, ⁴erwin.ashari@gmail.com,

⁵dian.arianto@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Variabel Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat, sedangkan lingkungan kerja, dan motivasi sebagai variabel bebas. Populasi penelitian ini adalah karyawan CV. Media Kreasi Bangsa sebanyak 54 karyawan. Sampel penelitian ini sebanyak 54 responden. Teknik sampling yang digunakan adalah sensus. Data dikumpulkan melalui. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan SPSS. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampel data dan untuk teknik pengujian data menggunakan uji reliabilitas, uji validitas, uji asumsi klasik dan analisis regresi linier berganda untuk menguji dan membuktikan hipotesis penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja; Motivasi; Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to determine and analyze the effect of the work environment, and motivation on employee performance. Employee performance variable as the dependent variable, while the work environment, and motivation as independent variables. The population of this study were employees of CV. Media Kreasi Bangsa as many as 54 employees. The sample of this research is 54 respondents. The sampling technique used is census. Data is collected through. Data analysis in this study using SPSS. The sampling technique in this study uses the data sample method and for data testing techniques using reliability testing, validity testing, classical assumption testing and multiple linear regression analysis to test and prove the research hypothesis. The results showed that the work environment had a positive and significant effect on employee performance, motivation had a positive and significant effect on employee performance, and the work environment and motivation simultaneously had a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: Work Environment; Motivation; Employee Performance

Detail Artikel:

Diterima: 03 Oktober 2021

Disetujui: 23 Oktober 2021



PENDAHULUAN

Kerjasama antar organisasi dewasa ini tidak hanya di dalam negeri saja, tetapi sudah mulai mengarah ke ranah internasional. Hal ini berimbas kepada peningkatan kinerja karyawan. Setiap organisasi dituntut untuk memiliki kinerja lebih baik atau sekurang-kurangnya sama dengan kinerja organisasi yang menjadi mitranya tersebut. Permasalahannya disini adalah bagaimana cara untuk menerapkan manajemen kinerja yang efektif dan efisien dalam mencapai visi dan misi organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia yang dilakukan dengan baik dapat meningkatkan kinerja perusahaan sesuai dengan yang diharapkan. Sebaliknya perusahaan yang tidak memperhatikan sumber daya manusianya maka kinerja perusahaan dapat mengalami kemerosotan. Karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan adalah individu-individu yang diharapkan selalu berperan serta dalam mensukseskan tujuan perusahaan, sehingga dapat dikatakan bahwa efektivitas dan efisiensi perusahaan tergantung pada kualitas sumber daya manusia itu sendiri. Di samping itu, sumber daya manusia juga mempunyai berbagai macam kebutuhan yang ingin dipenuhi.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan.

Motivasi adalah suatu sikap atau dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Berdasarkan pada uraian tersebut di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Tujuan Penelitian ini adalah: Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan

KERANGKA TEORI

Lingkungan Kerja

Menurut Adryanto (2014) “Mengacu pada konsep dasar yang menyatakan bahwa kinerja seseorang itu dipengaruhi oleh 3 faktor utama yaitu, kemampuan, motivasi dan lingkungan – $P = F$ (*Ability, Motivation, Environment*)”. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang harus menjadi perhatian, karena faktor lingkungan kerja sangat mempengaruhi produktifitas kerja. Begitu

banyak perusahaan yang kurang memperhatikan faktor ini. Menurut Haryani (2016) dengan penelitiannya yang berjudul Pengaruh Faktor Lingkungan Kerja, Usia Masa Pensiun, Dan Tingkat Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perseroan Terbatas (PT) Duta Ananda *Textile* Pekalongan bahwa Lingkungan kerja adalah “Segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibenarkan”.

Prabowo (2018) mendefinisikan lingkungan kerja adalah keadaan sekitar tempat kerja, baik secara fisik maupun non fisik, yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan betah kerja. Sari (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja terbagi atas dua dimensi yaitu lingkungan fisik yang bersifat nyata dan lingkungan non fisik yang bersifat tidak nyata. Lingkungan kerja merupakan variabel yang mempunyai pengaruh cukup besar terhadap motivasi kerja karyawan Wursanto (2015).

Motivasi

Menurut Martoyo (2017), motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau dengan kata lain pendorong semangat kerja. Menurut Masrukhin dan Waridin (2016), menyatakan bahwa motivasi merupakan faktor psikologis yang menunjukkan minat individu terhadap pekerjaan, rasa puas dan ikut bertanggung jawab terhadap aktivitas atau pekerjaan yang dilakukan. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa motivasi dapat berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar.

Kinerja

Rivai (2011) “kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan”.

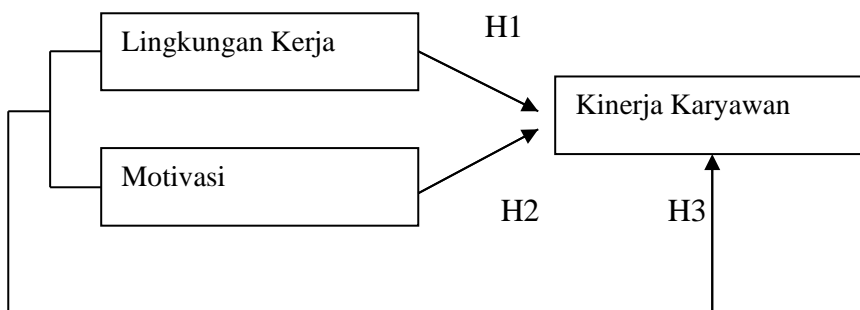
Robbins (2019) mengemukakan “*way of thinking about employee performance is a function of the interaction of ability, motivation, and oportunity*”. Maksud dari definisi tersebut kinerja karyawan merupakan sebuah fungsi interaksi kemampuan, motivasi, dan peluang untuk berkinerja.

Aguinis (2019) mengemukakan “performance is about behavior or what employee do, not about what employee produce or the outcomes of their work” yang artinya kinerja adalah tentang perilaku atau apa yang dilakukan oleh karyawan, bukan tentang apa yang diproduksi atau dihasilkan dari pekerjaan mereka.

METODE PENELITIAN

Lingkungan kerja dan motivasi merupakan bagian dari berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, namun demikian dilihat dari sudut pandang pemeliharaan hubungan dengan karyawan. Lingkungan kerja dan motivasi merupakan hal yang penting.

Berdasarkan konsep-konsep tersebut maka akan dianalisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian ini akan melihat pengaruh variabel lingkungan kerja dan variabel motivasi dengan variabel kinerja karyawan. Untuk mempermudah pemahaman mengenai keseluruhan rangkaian ini, maka disusunlah kerangka pemikiran pada Gambar 1 sebagai berikut.



Gambar 1 Model Penelitian

Hipotesis

Menurut Sugiyono (2016): “Hipotesis adalah pernyataan yang masih lemah kebenarannya dan masih perlu dibuktikan kenyataannya”. Dari pendapat tersebut, maka suatu hipotesis yang dikemukakan nantinya bukanlah suatu jawaban yang benar secara mutlak, tetapi dipakai sebagai jalan untuk mengatasi permasalahan yang ada, dan masih harus dibuktikan kebenarannya.

Hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
2. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan
3. Lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Populasi, Sampel, dan Penarikan Sampel

Populasi menurut Sugiyono (2018), “Populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan



dari CV. Media Kreasi Bangsa yang berjumlah 117 orang dan menggunakan rumus slovin sehingga sampel menjadi 54 orang

Teknik Analisis Data

Teknik Analisis Data dilakukan dengan memanfaatkan komputer melalui program SPSS *for windows* 20.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Perusahaan

CV. Media Kreasi Bangsa (Kek Pisang Villa) adalah perusahaan yang bergerak di bidang retail oleh-oleh khas Batam. Berdiri pada bulan April 2006 oleh pasangan suami istri Denni Delyandri ST dan Selvi Nurlia ST. Cabang pertama kali yaitu di daerah Villa Muka Kuning. Pada awalnya CV. Media Kreasi Bangsa (Kek Pisang Villa) merupakan sebuah industri rumahan yang sangat sederhana tetapi dengan seiring berjalannya waktu tumbuh menjadi satu-satunya perusahaan yang fokus menggarap pasar oleh-oleh. CV. Media Kreasi Bangsa (Kek Pisang Villa) merupakan perusahaan pertama, terbesar dan menguntungkan di seluruh Indonesia. CV. Media Kreasi Bangsa (Kek Pisang Villa) telah memiliki puluhan outlet yang tersebar diseluruh Indonesia yaitu: Batam, Pekanbaru, Tg. Pinang, Padang, Balikpapan, Banjarmasin, Aceh, Malang

HASIL PENGUJIAN

Analisis Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2015). Hasil analisis validitas yang didistribusikan kepada 54 responden.

Berdasarkan uji validitas untuk seluruh pertanyaan yang diuji menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai r_{hitung} yang lebih besar dari r_{tabel} , sehingga dapat dikatakan bahwa semua konsep pengukur semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid sedangkan butir-butir yang gugur untuk masing-masing faktor adalah tidak ada, dengan demikian instrumen untuk Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Kinerja Karyawan memenuhi uji Validitas.

Analisis Reliabilitas

Hasil uji reabilitas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien *alpha* yang cukup besar, yaitu diatas 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing

variabel dari keusioner adalah reabilitas maka untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

Analisis Persamaan Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengukur pengaruh antara lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja kerja karyawan. Dengan menggunakan bantuan program SPSS 20, maka diperoleh nilai-nilai untuk regresi berganda sebagai berikut:

Tabel 1
Hasil Uji Nilai Regresi

Coefficients ^a		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
Model		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	11,923	7,410		1,609	,114
	lingkungan kerja	,280	,138	,254	2,023	,048
	Motivasi	,411	,143	,360	2,865	,006

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Lampiran *output* SPSS, 2021

Berdasarkan Tabel 1, dapat disusun persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 11.923 + 0.280 X_1 + 0.411 X_2 + e$$

Persamaan di atas menunjukkan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Media Kreasi Bangsa. Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa: Konstanta (α) sebesar 11.923 yang memberikan pengertian bahwa jika lingkungan kerja dan motivasi sama dengan nol (0), maka besarnya kinerja karyawan pada CV. Media Kreasi Bangsa adalah sebesar 11.923 satuan. Sedangkan pada nilai b yang merupakan hubungan antara kinerja karyawan dengan lingkungan kerja dan motivasi dari variabel desentralisasi (X) sebesar 0.280 dan 0.411 yang memiliki arti bahwa jika jumlah variabel X bertambah 1 % maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0.280 untuk lingkungan kerja, dan 0.411 untuk motivasi.

Dari ketiga variabel yang telah dimasukkan dan diolah datanya dalam perhitungan analisis regresi berganda pada tabel 4.16 diketahui bahwa variabel, lingkungan kerja (X_1) dan motivasi (X_2) memiliki hubungan atau pengaruh dengan variabel kinerja karyawan (Y). Untuk penjelasan yang lebih detail mengenai hubungan antara variabel-variabel tersebut akan dijelaskan di dalam uji

hipotesis.

H₁: Lingkungan Kerja (X₁) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pada hipotesis pertama, H₁ dalam penelitian ini menyatakan apakah terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Hipotesis pertama ini bisa diketahui diterima atau ditolaknya apabila nilai signifikan t dengan taraf signifikan atau dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} , koefisien regresi tersebut signifikan jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$. Hasil pengujian analisis regresi signifikan *p-value* yang telah peneliti lakukan, menunjukkan bahwa pada nilai Sig. sebesar 0.048 lebih kecil dari taraf signifikan yaitu 0.05 dan pada hasil uji t menjelaskan bahwa $t_{hitung} = 2.023$ lebih besar dari $t_{tabel} = 1.674$. Hal ini memiliki arti bahwa pada variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, atau H₁ diterima.

H₂: Motivasi (X₂) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Pada hipotesis kedua, H₂ dalam penelitian ini menyatakan apakah terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dengan kinerja karyawan. Hipotesis kedua ini bisa diketahui diterima atau ditolaknya apabila nilai signifikan t dengan taraf signifikan atau dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} , koefisien regresi tersebut signifikan jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$. Hasil pengujian analisis regresi signifikan *p-value* yang telah peneliti lakukan, menunjukkan bahwa pada nilai Sig. sebesar 0.006 lebih kecil dari taraf signifikan yaitu 0.05 (5%) dan pada hasil uji t menjelaskan bahwa $t_{hitung} = 2.865$ lebih besar dari $t_{tabel} = 1.674$. Yang memiliki arti bahwa pada variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, atau H₂ diterima.

Uji F (Pengujian Hipotesis secara Simultan)

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama diuji dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan regresi secara simultan diperoleh sebagai berikut:

Tabel 2
Hasil Analisis Regresi Secara Simultan

ANOVA ^b						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	239,366	2	119,683	7,811	,001 ^b
	Residual	781,468	51	15,323		
	Total	1020,833	53			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja dan Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Lampiran *output* SPSS, 2021

Hasil Uji F yang telah dilakukan menunjukkan nilai Sig. sebesar 0.001. Nilai ini lebih kecil dari taraf signifikansi yaitu 0.05 (5%), yang memiliki arti bahwa kedua variabel independen yaitu lingkungan kerja dan motivasi secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan atau dengan demikian H_3 diterima.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *adjusted R square* sebagaimana dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2
Hasil Uji Nilai Koefisien Determinan

Model Summary

Model				Std. Error of the Estimate
	R	R Square	Adjusted R Square	
1	.484 ^a	.234	.204	3,914

a. Predictors: (Constant), Motivasi dan Lingkungan Kerja

Sumber: Lampiran *output* SPSS, 2015

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*adjusted R square*) yang diperoleh sebesar 0.204. Hal ini berarti 20.4% variasi variabel kinerja karyawan mampu dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja dan motivasi sedangkan sisanya sebesar 79.6% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

Pembahasan

Hasil Analisis Data

Analisa data pada 54 karyawan CV. Media Kreasi Bangsa yang menjadi Analisis data pada 54 karyawan, yang menjadi responden dalam penelitian ini diketahui 31 orang (57.4 %) laki-laki dan 23 orang (42.6 %) perempuan, sebagian besar responden berumur 20-30 tahun sebanyak 41 orang (75.9 %) dan terkecil responden berumur 41-50 Tahun sebanyak 5 orang (9,3%), sedangkan tingkat pendidikan terakhir responden adalah Sekolah Menengah Pertama (SMA/Setara) sebanyak

40 orang (74.1 %) dan yang terkecil adalah Diploma yaitu hanya 1 orang (1.9 %). Serta status pernikahan responden adalah belum menikah sebanyak 31 orang (57.4 %) dan lama bekerja terbanyak adalah 1-2 tahun 22 orang (40.7 %) serta > 3 tahun sebanyak 9 orang (16.7 %).

Berdasarkan hasil analisis diatas dapat dilihat bahwa pencarian sampel responden untuk memperoleh informasi tentang lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Media Kreasi Bangsa dapat memenuhi persyaratan data yang akurat yang mana gambaran responden menunjukkan informan yang objektif.

Hasil Analisis Lingkungan Kerja Pada CV. Media Kreasi Bangsa (Kek Pisang Villa)

Hasil pengujian hipotesis (H1) telah membuktikan terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 2.023 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,048 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini H_0 ditolak dan H_a diterima. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa adanya pengaruh antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Media Kreasi Bangsa (Kek Pisang Villa).

Hasil Analisis Motivasi Pada CV. Media Kreasi Bangsa (Kek Pisang Villa)

Hasil pengujian hipotesis (H2) telah membuktikan terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 2,865 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,006 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini H_0 ditolak dan H_a diterima. Apabila angka probabilitas signifikansi > 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa adanya pengaruh antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Media Kreasi Bangsa (Kek Pisang Villa).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan maka dapat ditarik kesimpulannya sebagai berikut: Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Lingkungan kerja dan motivasi secara simultan

berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disampaikan saran berikut: Lingkungan kerja sangat dibutuhkan untuk mempertahankan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pada item atasan mampu melihat nilai lebih dari seorang karyawan sehingga selalu memberikan ruang lebih untuk berkembang, responden masih berada pada kategori ragu-ragu. Oleh karena itu diharapkan pihak manajemen perusahaan agar mengkaji kembali atau memberikan perhatian khusus dan *training*. Selain itu, untuk item peralatan mesin perusahaan aman bagi karyawan sebagian responden menjawab ragu-ragu. Ini juga mengidentifikasi kurangnya rasa kepercayaan karyawan terhadap fasilitas yang diberikan oleh perusahaan. Perlu untuk dikaji ulang, diperhatikan lagi prosedur cara penggunaan alat-alat yang memang membutuhkan perhatian khusus dan keterampilan khusus. Motivasi adalah sebuah dasar yang cukup mempengaruhi seseorang untuk meningkatkan kinerja. Seseorang yang memiliki motivasi yang kuat akan melakukan segala cara untuk dapat mencapai tujuan dari motivasinya tersebut. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa pada item mengenai Anda giat bekerja karena adanya kesempatan yang diberikan oleh perusahaan untuk menduduki posisi dan memberikan hasil kerja yang maksimal sehingga memperoleh penilaian yang baik dari atasan, sebagian besar responden menjawab ragu-ragu. Ini dapat diartikan bahwa para karyawan bekerja hanya untuk mendapatkan gaji tanpa berfikir untuk jenjang karir. perlu diadakannya training-training atau penyuluhan tentang pentingnya jenjang karir.

REFERENSI

- [1] Adryanto, 2014. “*Engaging Talents Meningkatkan Kontribusi Produktif Karyawan Secara Strategis, Etis, Dan Tanggung Jawab*”. Jakarta : Prasetiya Mulya Publishing
- [2] Aguinis, H.,2019. “*Perfomance Management*” (Second). Upper Saddle River, Nj: Pearson Education, Inc
- [3] Burchell dan Robin, 2011. “*The Great Workplace*”. U.S
- [4] Ghozali, Imam, 2015. “*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*”. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [5] Hartati, Y., SL Ratnasari, EN Susanti. (2020). Pengaruh Kompensasi, Komunikasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indotirta Suaka. *JURNAL DIMENSI*. 9 (2), 294-306.
- [6] Haryani. 2016. “*Pengaruh Faktor Lingkungan Kerja, Usia Masa Pensiun, Dan Tingkat Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perseroan Terbatas (Pt) Duta Ananda Textile Pekalongan*” Di Publikasikan. Diakses 28 April 2015.



- [7] Prabowo, Ovi Setya. 2018. “*Pengaruh Human Relation, Kondisi Fisik Lingkungan Kerja, Dan Leadership Terhadap Etos Kerja Karyawan Kantor Pendapatan Daerah di Pati*” Tesis, Universitas Muhamadiyah Surakarta.
- [8] Martoyo, Susilo. 2017. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Edisi 5, Cetakan Pertama. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta.
- [9] Nurdin, Ihsan., SL Ratnasari, HW Nasrul. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasional, Motivasi, Kemampuan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Austin Engineering Indonesia. *PROSIDING SEMINAR NASIONAL UNIVERSITAS ISLAM SYEKH YUSUF* 1 (1), 524-533.
- [10] Ratnasari, S. L. (2012). *Budaya Organisasi*. Surabaya: UPN Press.
- [11] Ratnasari, S. L. (2019). *Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media.
- [12] Ratnasari, S. L., dan Hartati, Yenni. (2019). *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi*. Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media.
- [13] Sari, Jumilah. 2017. “*Hubungan Antara Lingkungan Kerja Dengan Stres Kerja Karyawan Pada PT. Atlasat Solusindo di Jakarta*”. Tesis. Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta
- [14] Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [15] Wicaksono, B. D., & Ratnasari, S. L. (2017). Determinasi Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Umum (PERUM) Bulog Sub-Divre Kota Batam. *Jurnal Bening*, 4 (1).
- [16] Wursanto, 2015. “*Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*”. Yogyakarta: Andi.
- [17] Walsa, E., & Ratnasari, S. L. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Citra Pembina Pengangkutan Industries Batam. *Jurnal Eksekutif*, 13 (1).
- [18] Veithzal Rivai, Deddy Mulyadi, 2011. “*Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*”. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- [19] Zahara, R., dan Ratnasari, S. L. (2014). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Holland Bakery Batam. *Jurnal Zona Manajemen*. Vol. 6. No.1. April 2014.
- [20] Zainudin dan Ratnasari, S. L. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Kecamatan Batu Ampar Kota Batam. *Jurnal Zona Manajemen*. Vol.7. No.3., Desember 2015. Hal. 14-21.