

PERANAN MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PT. ITO SEISAKUSHO ARMADA

Dede Akmal Wijaya¹, Widiana Indah Permata²

^{1,2}Universitas Teknologi Digital
Jl. Buah Batu No.26, Bandung

E-mail : dede11211412@digitechuniversity.ac.id¹, widianaindah@digitechuniversity.ac.id²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peranan motivasi dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Ito Seisakusho Armada. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif. Informan dalam penelitian ini adalah 10 Karyawan PT. Ito Seisakusho Armada yang berada di posisi *quality control*, QAQC, *welding* dan *final inspection*. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi. Data yang terkumpul yang dianalisis secara deskriptif dengan melakukan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian yang dilakukan dengan melakukan wawancara menunjukkan peranan motivasi dan lingkungan dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Ito Seisakusho Armada sangat baik, ditunjukkan dengan karyawan bertanggung jawab dalam menyelesaikan target pekerjaan, perusahaan selalu memberikan apresiasi terhadap prestasi kerja, perusahaan memberikan kesempatan peluang untuk maju, perusahaan memberikan pengakuan terhadap kinerja karyawan, perusahaan memberikan pekerjaan yang menantang, perlengkapan kerja armada memadai, memberikan pelayanan kepada pegawai dengan baik, kondisi kerja yang baik namun membutuhkan perbaikan gedung dan hubungan personal yang terjalin sangat baik tercermin dari kerukunannya.

Kata kunci : Peranan Motivasi dan Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the role of motivation and work environment in improving the performance of PT Ito Seisakusho Armada employees. This research uses descriptive qualitative research methods. The informants in this study are 10 employees of PT Ito Seisakusho Armada who are in the position of quality control, QAQC, welding and final inspection. The data collection methods used are observation, interviews, and documentation. The collected data were analyzed descriptively by reducing data, presenting data, and drawing conclusions. The results of research conducted by conducting interviews show the role of motivation and environment in improving the performance of employees of PT Ito Seisakusho Armada is very good, indicated by employees being responsible for completing work targets, the company always gives appreciation for work achievements, the company provides opportunities for advancement, the company provides recognition of employee performance, the company provides challenging work, adequate fleet work equipment, provides services to employees well, good working conditions but requires building improvements and personal relationships that are very well established as reflected in the harmony.

Keyword : The Role of Motivation and Work Environment, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Pada era saat ini, kinerja dipandang sangat penting bagi keberlangsungan kegiatan produktivitas perusahaan. Perusahaan selalu

berupaya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan tidak bergantung pada keunggulan teknologi dan operasional yang dimiliki perusahaan saja,

namun juga bergantung pada aspek sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat mempengaruhi perkembangan suatu perusahaan. Oleh karena itu setiap perusahaan selalu menjaga dan mengelola sumber daya manusianya sedemikian rupa sehingga sumber daya manusia tersebut dapat dioptimalkan fungsinya dalam mencapai tujuan sebuah perusahaan.

Jika dilihat dari pengertiannya, kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh sekelompok orang dalam satu organisasi dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika (Affandi, 2018). Karyawan dapat dikatakan berprestasi kerja baik, mana kala mereka dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, artinya mencapai sasaran atau standar kerja yang telah ditetapkan sebelumnya atau dapat melebihi standar yang telah ditentukan

Dalam mencapai tujuan perusahaan maka perusahaan harus dapat meningkatkan kinerja karyawannya, perusahaan juga harus memberikan hak kepada karyawan, bukan hanya gaji namun menyediakan sarana yang dibutuhkan, memenuhi harapan, memberikan motivasi, memberikan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang serta memberikan jaminan kesehatan dan keamanan. Jika hal-hal tersebut diberikan oleh perusahaan, maka karyawan akan memiliki motivasi dan rasa tanggung jawab untuk dapat memberikan kinerja yang baik untuk perusahaan, sehingga pencapaian perusahaan bisa lebih cepat terlaksana. Didalam praktiknya motivasi dan lingkungan merupakan salah satu faktor yang memberikan peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan

Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan (Wibowo, 2014). Motivasi adalah sesuatu yang membuat orang bertindak atau berperilaku dalam cara-cara tertentu sehingga mereka mempunyai motivasi sesuai dengan kebutuhan mereka. Kurangnya motivasi merupakan salah satu

penyebab dari berkurangnya kinerja karyawan.

Analisis mengenai performansi kerja akan berkaitan dengan dua faktor utama, yaitu kesediaan atau motivasi dari pegawai untuk bekerja, yang menimbulkan usaha pegawai, dan kemampuan pegawai untuk melaksanakannya (Gomes, 2003). Jika motivasi yang diberikan kepada karyawan kurang, maka kinerja yang diberikan juga kurang bagus. Adanya motivasi yang diberikan, karyawan akan jauh lebih bersemangat dalam berkerja dan jika kinerja mereka bertambah baik maka perusahaan dalam hal ini akan menerima dampak positif. Sasaran motivasi adalah untuk mencapai rasa memiliki tujuan bersama dengan memastikan bahwa, sejauh mungkin, keinginan dan kebutuhan organisasi serta keinginan dan kebutuhan para anggotanya (Amstrong, 1990).

Selain motivasi, lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting dan mempunyai peran yang sangat besar dalam meningkatkan kinerja karyawan karena lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja juga dapat meningkatkan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada didalam lingkungannya. Oleh karena itu dalam meningkatkan kinerja karyawan dan agar tujuan perusahaan dapat tercapai, perusahaan selaku induk kerja harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif yang mampu memancing para karyawan untuk bekerja dengan produktif. Penyediaan lingkungan kerja yang nyaman akan mampu memberikan kepuasan kepada karyawan yang pada akhirnya karyawan akan menunjukkan peningkatan kinerja yang baik.

PT. Ito Seisakusho Armada (PT ISA) merupakan perusahaan *manufacture* otomotif asal Jepang. PT. Ito Seisakusho Armada memproduksi komponen otomotif (*body* mobil). PT. Ito Seisakusho Armada merupakan salah satu dari group perusahaan *New Armada*. Perusahaan ini telah berdiri sejak Oktober 2013. Pabrik produksinya terletak di Bekasi. Perusahaan ini memiliki misi menjadi salah satu pemasok suku cadang otomotif terkemuka yang mampu mengirimkan barang dengan kualitas tinggi dan memiliki harga yang kompetitif kepada pelanggan, hal ini membuat karyawan harus

bekerja dengan efisien, efektif dan produktif agar membantu perusahaan mencapai tujuannya. Untuk mencapai tujuan PT. Ito Seisakusho Armada (PT. ISA), karyawan harus memiliki motivasi dan lingkungan yang mendukung sehingga kinerja karyawan dapat meningkat, serta *goals* perusahaan dapat tercapai.

Motivasi dan lingkungan menjadi hal pokok yang penting bagi karyawan PT. Ito Seisakusho Armada (PT. ISA) dalam meningkatkan kinerja karyawan karena karyawan yang termotivasi akan merasa lebih bahagia, sehat dan ingin datang untuk bekerja. Lingkungan yang baik dan nyaman juga akan mendukung karyawan lebih fokus pada tugas-tugasnya. Jika motivasi karyawan menurun dan lingkungan kerja yang tidak baik dapat berdampak serius bagi tingkat absensi dan keterlibatan karyawan. Semangat kerja karyawan yang rendah dapat merugikan pencapaian tujuan bisnis dan profitabilitas perusahaan dan menunjukkan kinerja karyawan yang rendah. Sehingga berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka penulis mengambil judul penelitian yaitu "Peranan Motivasi dan Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Ito Seisakusho Armada".

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

- a. Bagaimana peranan motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Ito Seisakusho Armada?
- b. Bagaimana peranan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Ito Seisakusho Armada?

2. METODOLOGI

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Bogdan dan Taylor yang dikutip Lexy Moleong (2013) dalam bukunya yang berjudul Metodologi Penelitian Kualitatif, menyebut bahwa penelitian deskriptif dalam metode penelitian adalah penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau dilandasi orang-orang dan perilaku yang diamati.

Penelitian kualitatif bersifat induktif, peneliti membiarkan permasalahan-

permasalahan muncul dari data atau dibiarkan terbuka untuk interpretasi. Data dihimpun dengan pengamatan yang seksama, mencakup deskripsi dalam konteks yang mendetail disertai catatan-catatan hasil wawancara yang mendalam, serta hasil analisis dokumen dan catatan-catatan. Penelitian ini difokuskan pada Peranan Motivasi dan Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Ito Seisakusho Armada.

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode observasi, wawancara, dan dokumentasi, dengan teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini melalui tahap reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

3. LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Arif Yusuf Hamali (2018) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen pengorganisasian sumber daya. Manajemen sumber daya manusia adalah proses berkelanjutan yang dirancang untuk menyediakan organisasi dan kelompok atau organisasi dengan personel yang sesuai sehingga mereka dapat ditempatkan pada porsi dan tempat yang sesuai ketika organisasi membutuhkannya (Kaehler & Grundei, 2019).

Umar (dalam Sutrisno, 2023:7) mengungkapkan bahwa dalam tugasnya manajemen sumber daya manusia dapat dikelompokkan atas tiga fungsi, yaitu:

- a. Fungsi manajerial
- b. Fungsi Operasional
- c. Kedudukan manajemen sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi perusahaan secara padu.

Motivasi

Adhari (2021:40) mengungkapkan bahwa kata motivasi (*motivation*) berasal dari Bahasa Latin "*Movere*" yang berarti menggerakkan. Hasibuan (dalam Sutrisno, 2023:111) mengungkapkan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Sutrisno (2023:146) mengungkapkan bahwa motivasi

adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Indikator motivasi menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:93) dalam Bayu Fadillah, et all (2013:5) yaitu:

- a. Tanggung jawab
Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya.
- b. Prestasi kerja
Melakukan sesuatu atau pekerjaan dengan sebaik-baiknya.
- c. Peluang untuk maju
Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan.
- d. Pengakuan atas kinerja
Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.
- e. Pekerjaan yang menantang
Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya.

Lingkungan Kerja

Menurut Widyaningrum (2019:56) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja/karyawan yang dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal. Reksohadiprojo dan Gitosudarmo (dalam Widyaningrum, 2019:56) mengartikan lingkungan kerja adalah kondisi atau keadaan tempat kerja yang perlu diatur hingga tidak mengganggu pekerjaan para karyawan dan agar di peroleh kenaikan produktifitas dan berkurangnya biaya produksi tiap tahun.

Indikator lingkungan kerja menurut Parlinda dan Wahyudin (2003) yaitu:

- a. Perlengkapan kerja
Sarana dan prasarana penunjang kerja seperti komputer, Internet, lemari arsip, kursi, meja dan lain lain merupakan faktor yang penting dalam menunjang aktivitas sebuah organisasi.
- b. Pelayanan kepada pegawai
Tempat ibadah, sarana kesehatan, koperasi pegawai, air, kamar mandi, closet yang merupakan sarana penunjang dalam melakukan pekerjaan sehingga pegawai

merasa kebutuhan-kebutuhan alamiah bisa di penuhi oleh organisasi atau perusahaan.

- c. Kondisi kerja
Suhu, penerangan, ventilasi udara untuk kenyamanan pegawai dalam beraktifitas.
- d. Hubungan personal
Meliputi kerja sama antara atasan dan bawahan, serta hubungan antara sesama rekan kerja,

Kinerja Karyawan

Benardin dan Russel (dalam Adhari, 2021:76) mengungkapkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut. Mangkunegara (dalam Adhari, 2021:76) mengartikan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Sastrohadiwiryono (dalam Adhari, 2021:80) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Kemampuan mereka
Merupakan kemampuan yang diperoleh secara formal, misalnya pendidikan yang diperoleh di bangku sekolah atau di perguruan tinggi yang dapat mempengaruhi secara langsung kinerja karyawan itu sendiri.
- b. Motivasi
Motivasi (materil dan non materil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan. Jadi sifatnya khusus seperti memberikan pujian penghargaan, bonus, piagam dan sebagainya.
- c. Dukungan yang diterima
Fasilitas-fasilitas yang mendukung dalam pelaksanaan pekerjaan yang diperlukan dalam pencapaian kinerja secara tidak langsung fasilitas-fasilitas yang terpenuhi tersebut dapat membantu kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya tersebut.

- d. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan
Dengan keberadaan pekerjaan yang perusahaan berikan kepada karyawannya sehingga dapat ikut memengaruhi kinerja karyawan, karena karyawan akan merasa puas dan akan timbul kecintaan karyawan terhadap perusahaan dan pekerjaannya.
- e. Hubungan mereka dengan organisasi
Hubungan tempat kerja karyawan juga akan mempengaruhi kinerja karyawan secara tidak langsung karena hubungan mereka dengan organisasi kerja yang nyaman dan hubungan yang harmonis antara karyawan yang satu dengan yang lainnya maka akan timbul semangat kerja karyawan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Perusahaan

PT. Ito Seisakusho Armada (PT. ISA) merupakan perusahaan *manufacture* otomotif asal Jepang. PT. Ito Seisakusho Armada memproduksi komponen otomotif (*body mobil*). PT. Ito Seisakusho Armada merupakan salah satu dari group perusahaan *New Armada*. Perusahaan ini telah berdiri sejak Oktober 2013. Pabrik produksinya terletak di Bekasi. Perusahaan ini memiliki misi menjadi salah satu pemasok suku cadang otomotif terkemuka yang mampu mengirimkan barang dengan kualitas tinggi dan memiliki harga yang kompetitif kepada pelanggan.

Peranan Motivasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Ito Seisakusho Armada

Untuk mengetahui Peranan Motivasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Ito Seisakusho Armada, peneliti menggunakan indikator menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:93) dalam Bayu Fadillah, et all (2013:5) yaitu Tanggung Jawab, Prestasi Kerja, Peluang Untuk Maju, Pengakuan Atas Kinerja, dan Pekerjaan Yang Menantang.

Berikut berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti kepada sepuluh (10) informan:

a. Tanggung Jawab

Karyawan PT. Ito Seisakusho Armada bertanggung jawab atas pekerjaannya. Bentuk dari tanggung jawabnya yaitu karyawan bertanggung jawab dalam menyelesaikan target pekerjaan yang telah ditentukan, misalnya ketika target pekerjaan harian sudah dibagikan maka karyawan akan menyelesaikan target tersebut pada hari itu juga dan apabila karyawan tidak dapat menyelesaikan targetnya karena suatu masalah contohnya ada *problem* mesin maka karyawan tersebut tidak menolak untuk diajukan lembur. Dari segi tanggung jawab, karyawan PT. Ito Seisakusho Armada (PT. ISA) memiliki tanggung jawab yang sangat baik, yang akan berdampak baik pula dalam meningkatkan kinerja karyawan.

b. Prestasi Kerja

Perusahaan selalu memberikan apresiasi terhadap prestasi kerja, bentuk apresiasi yang diberikan perusahaan terhadap karyawan contohnya setiap akhir tahun ada penghargaan untuk karyawan terbaik yaitu karyawan yang proaktif dalam memberikan masukan terhadap perusahaan dan karyawan yang tidak pernah cuti sakit ataupun terlambat juga diberikan apresiasi berupa uang dan piagam penghargaan. Setiap karyawan yang terus meningkatkan prestasi kerjanya, akan diberikan apresiasi, dan apresiasi yang diterima oleh karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan.

c. Peluang Untuk Maju

Perusahaan memberikan kesempatan peluang untuk maju, bentuk peluang untuk maju yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan contohnya perusahaan memberikan kebebasan kepada karyawan untuk belajar pada divisi yang lain untuk meningkatkan *skill* dan kemampuannya. Peluang yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan akan memberikan

semangat pada karyawan untuk terus meningkatkan kinerjanya.

d. Pengakuan Atas Kinerja

Perusahaan memberikan pengakuan terhadap kinerja karyawan bentuk pengakuannya berupa penghargaan terhadap prestasi yang baik diantara karyawan sehingga karyawan lebih termotivasi untuk melakukan yang terbaik bagi perusahaan. Adanya pengakuan atas kinerja karyawan membuat karyawan merasa dihargai dan dipedulikan, sehingga karyawan akan terus memberikan kinerja terbaiknya.

e. Pekerjaan Yang Menantang

Perusahaan memberikan pekerjaan yang menantang, bentuk pekerjaan yang menantang yaitu karyawan bisa diposisikan di posisi mana saja yang diperlukan sesuai dengan tingkat kemampuannya. Pekerjaan yang menantang akan meningkatkan kreativitas dan daya tanggap bagi karyawan sehingga hal itu akan memacu kinerja karyawan untuk lebih baik.

Peranan Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Ito Seisakusho Armada

Untuk mengetahui Peranan Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Ito Seisakusho Armada, peneliti menggunakan indikator menurut Parlinda dan Wahyudin (2003) yaitu Perlengkapan Kerja, Pelayanan Kepada Pegawai, Kondisi Kerja dan Hubungan Personal.

Berikut berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti kepada sepuluh (10) informan:

a. Perlengkapan Kerja

Perlengkapan kerja di PT. Ito Seisakusho Armada sudah memadai, hal tersebut sangat membantu para pegawainya dalam menjalankan tugasnya karena perlengkapan kerja berpengaruh penting untuk meningkatkan kinerja pegawai atau karyawan.

b. Pelayanan Kepada Pegawai

Pelayanan kepada pegawai sangat baik contohnya berupa fasilitas kesehatan di area kerja ketika karyawan sedang sakit atau tidak enak badan maka karyawan bisa beristirahat dan mengecek kesehatannya di klinik yang ada di perusahaan. Pelayanan kepada pegawai merupakan bentuk kepedulian perusahaan terhadap karyawan atau pegawainya, dan karyawan yang merasa diperhatikan atau dipedulikan akan berusaha memberikan kinerja yang baik di perusahaan.

c. Kondisi Kerja

Kondisi kerja di PT. Ito Seisakusho Armada sudah baik namun tetap diperlukan perbaikan terutama untuk gedung pabriknya butuh direnovasi. Bagian atap dan lantai, butuh diperbaiki kembali. Gedung pabriknya harus menjadi tempat yang nyaman untuk para pegawainya, karena kondisi kerja yang nyaman dapat menumbuhkan semangat kerja untuk para pegawainya dan dampak baiknya adalah meningkatkan kinerja karyawan.

d. Hubungan Personal

Hubungan personal di PT. Ito Seisakusho Armada sangat baik. Karyawan dapat berteman dengan baik, bekerja sama dengan baik dan rukun saling membantu dalam pekerjaan. Hubungan personal yang baik dan positif dapat meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan.

5. KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Peranan Motivasi dan Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Ito Seisakusho Armada sangat baik yang dibuktikan dari sisi motivasi yaitu karyawan PT. Ito Seisakusho Armada bertanggung jawab atas pekerjaannya, perusahaan selalu memberikan apresiasi terhadap prestasi kerja, perusahaan memberikan kesempatan peluang untuk maju, perusahaan memberikan pengakuan terhadap kinerja karyawan dan perusahaan memberikan pekerjaan yang menantang.

Sedangkan dari sisi lingkungan kerja, perlengkapan kerja di PT. Ito Seisakusho Armada sudah memadai, pelayanan kepada pegawai sangat baik, kondisi kerja di PT. Ito Seisakusho Armada sudah baik namun tetap diperlukan perbaikan terutama untuk gedung pabriknya butuh direnovasi dan hubungan personal di PT. Ito Seisakusho Armada sangat baik, karyawan dapat berteman dengan baik, bekerja sama dengan baik dan rukun saling membantu dalam pekerjaan.

Sutrisno, Edy. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat. Jakarta: Rajawali Pers
Widyaningrum, M. E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, I. Z. (2021). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja* (Cetakan Pe). CV. Penerbit Qiara Media.
- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Amstrong, Michael. (1990). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Transito Asri Media.
- Fadillah Bayu, Handoyo Djoko Dan Agung Budiarmo. (2013). "Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Produksi Bagian Jamu Tradisional Unit Kaligawe PT. Njonja Meneer Semarang". *Diponegoro Journal Of Social And Politic* Tahun 2013, Hal. 1-9.
- Gomes, Faustino Cardoso. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Andi Offset.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Kaehler, B., & Grundei, J. (2019). *HR Governance: A Theoretical Introduction*. SPRINGER BRIEFS IN BUSINESS.
- Moleong, Lexy J. (2013). *Metode Penelitian Kualitatif*. Edisi Revisi. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Parlinda, Vera dan M. Wahyudin. (2003). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surakarta*. *Jurnal daya saing*. Vol 4, 02. Desember, 2003.