

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, TINGKAT PENDIDIKAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DEPARTEMEN PERENCANAAN & PENGENDALIAN PT PAL INDONESIA (Persero) KOTA SURABAYA**

**Milenia Raisa<sup>1</sup>**

Email: [mileniaraisa1@gmail.com](mailto:mileniaraisa1@gmail.com)

**Jovi Iristiawan<sup>2</sup>**

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,  
Universitas Dr. Soetomo Surabaya, Indonesia

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : (1) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Departemen Perencanaan & Pengendalian PT PAL Indonesia, (2) Pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan Departemen Perencanaan & Pengendalian PT. PAL Indonesia, (3) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Departemen Perencanaan & Pengendalian PT PAL Indonesia, (4) Pengaruh motivasi kerja, tingkat pendidikan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Departemen Perencanaan & Pengendalian PT PAL Indonesia. Penelitian ini merupakan penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan Departemen Perencanaan & Pengendalian PT. PAL Indonesia. Pengumpulan data menggunakan kuesioner sedangkan analisis data menggunakan analisis regresi berganda.

**Kata Kunci:** Motivasi Kerja; Tingkat Pendidikan; Lingkungan Kerja; Kinerja.

**ABSTRACT**

*This study aims to determine : (1) The effect of work motivation on employee performance at the Planning & Control Department of PT. PAL Indonesia, (2) The effect of education level on employee performance of the Planning & Control Department of PT PAL Indonesia, (3) The influence of the work environment on the performance of the employees of the Planning & Control Department of PT PAL Indonesia, (4) The influence of work motivation, education level and work environment on employee performance at the Planning & Control Department of PT Indonesian PAL. This research is a research using a quantitative approach. The sample in this study were employees of the Planning & Control Department of PT Indonesian PAL. Data collection using a questionnaire while data analysis using multiple regression analysis.*

**Keywords:** Work Motivation; Education Level; Work Environment; Performance.

**I. LATAR BELAKANG**

Pengelolaan Sumber Daya Manusia sangat diperlukan untuk mengatur dan mengorganisasi setiap karyawan dalam tiap bidangnya. Tugas tersebut salah satunya yang dijalankan oleh bidang personalia di mana ditugaskan untuk mengatur karyawan dalam bidang-bidang tertentu dan mengorganisirnya. Persaingan di dunia bisnis pada era globalisasi saat ini perusahaan dituntut untuk memberikan tanggapan agar tetap bertahan dan sukses dalam persaingan bisnis baik saat ini maupun yang akan datang. Menurut John dan Mary Miner (dalam

Hasibuan, 2008:11) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai suatu proses pengembangan, menerapkan, dan menilai kebijakan-kebijakan, prosedur-prosedur, metode-metode, dan program-program yang berhubungan dengan individu karyawan dalam organisasi yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja. Sumber daya manusia yang tangguh merupakan kebutuhan mutlak yang tidak dapat dipungkiri dalam menghadapi era baru ini.

PT PAL INDONESIA (Persero) sebagai salah satu industri strategis yang memproduksi alat utama sistem pertahanan Indonesia khususnya untuk matra laut, keberadaannya tentu memiliki peran penting dan strategis dalam mendukung pengembangan industri kelautan nasional. Berdiri pada tahun 1939, Setiap perusahaan memiliki tujuan untuk memajukan produksi ataupun ikut andil bagian dalam perekonomian dalam negeri. Begitu pula dengan Perusahaan PT PAL Indonesia (Persero) Kota Surabaya yang merupakan perusahaan besar yang memiliki prospek dalam bidang pusat keunggulan industri maritim nasional, PT PAL Indonesia (Persero) dalam pengembangan industri maritim nasional telah berupaya memperkuat pondasi bagi pengembangan industri maritim, menyebarluaskan pengetahuan, teknologi, serta keterampilan kepada masyarakat luas terkait industri maritim nasional. PT PAL Indonesia (Persero) memiliki beban kerja yang tinggi, hal ini dikarenakan perusahaan memiliki target penjualan yang tinggi. Disiplin kerja yang tinggi dapat membantu terciptanya profesionalisme dalam bekerja. Sehingga beban kerja para karyawan tidak lagi tinggi.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu perusahaan. Menurut Mangkunegara (2009) kinerja karyawan diartikan sebagai hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalkan standard, target atau sasaran, serta kriteria yang telah disepakati bersama. Dalam masa kini kinerja karyawan menjadi salah satu motor dalam Bergeraknya kegiatan dalam organisasi. Organisasi atau perusahaan akan memenuhi suatu bentuk persaingan yang semakin kompleks dengan variasi, intensitas dan cakupan yang mungkin belum pernah dialami sebelumnya, sehingga organisasi membutuhkan orang-orang yang tangguh, yang sanggup beradaptasi dengan cepat untuk setiap perubahan yang terjadi. Serta sanggup bekerja dengan cara-cara baru melalui kecakapan dan tugas-tugasnya. Setiap perusahaan yang memiliki sumber daya manusia dengan kinerja yang baik akan berhasil menguasai dalam pangsa pasar yang dibidiknya.

Perusahaan PT PAL Indonesia (Persero) memiliki visi Perusahaan Konstruksi Di Bidang Industri Maritim Dan Energi Berkelas Dunia. Memberikan motivasi kerja merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuannya. Sikap dan nilai tersebut merupakan sesuatu yang *invisible* (tak kelihatan) yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuannya. Setiap perusahaan yang memiliki sumber daya manusia dengan kinerja yang baik akan berhasil menguasai dalam pangsa pasar yang dibidiknya Menurut Rivai (2004 : 455-456).

## II. LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS

### Pengertian Kinerja

Menurut Mathis dan Jackson (2017:48) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah hal-hal yang dilakukan atau yang tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengemban perkerjaannya. Menurut Wibowo (2010:7) mengemukakan

bahwa : “Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.” Prestasi kerja pada umumnya dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Simamora (1997:339) bahwa untuk mencapai agar organisasi berfungsi secara efektif dan sesuai dengan sasaran organisasi, maka organisasi harus memiliki kinerja karyawan yang baik yaitu dengan melaksanakan tugas-tugasnya dengan cara yang handal. Dari paparan teori diatas adalah bahwa suatu organisasi atau perusahaan dapat berjalan sesuai sasaran dan berfungsi secara efektif serta efisien maka organisasi/perusahaan tersebut harus mempunyai karyawan yang memiliki kinerja yang baik, yaitu yang memiliki kemampuan melaksanakan tugastugasnya secara handal.

Untuk memperoleh pegawai yang memiliki kinerja baik maka diperlukan penerapan kinerja. Ukuran kinerja dapat dilihat dari sisi jumlah dan mutu tertentu sesuai dengan standart yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan, tergantung pada bentuk dan proses pelaksanaan pekerjaan itu. Kinerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam suatu perusahaan ditentukan oleh beberapa faktor dan kondisi yang baik itu yang berasal dari dalam diri pegawai ataupun yang berasal dari luar individu pegawai.

Menurut Bernardin (dalam Robbins, 2003:260) bahwa kinerja dapat dikatakan baik bila karyawan memenuhi hal sebagai berikut:

1. Kualitas kerja, diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas, diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
3. Waktu produksi (*production time*), diukur dari persepsi pegawai terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi *output*.
4. Efektivitas, persepsi karyawan dalam menilai pemanfaatan waktu dalam menjalankan tugas, efektivitas penyelesaian tugas dibebankan organisasi.
5. Kemandirian, tingkat dimana karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan atau bimbingan dari orang lain, diukur dari persepsi karyawan dalam melakukan fungsi kerjanya masing-masing sesuai dengan tanggung jawabnya.
6. Komitmen kerja, tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

### **Indikator Kinerja Karyawan**

Indikator kinerja karyawan menurut Mathis dan Jackson (2006:378) adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas  
Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
2. Kualitas  
Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun

memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan pegawai.

3. Keandalan

Keandalan adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang disyaratkan dengan supervisi minimum. Menurut Zeithaml & Berry (dalam Sudarmanto, 2009:14) kehandalan yakni mencakup konsistensi kinerja dan kehandalan dalam pelayanan; akurat, benar dan tepat.

4. Kehadiran

Kehadiran adalah keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja.

5. Kemampuan bekerja sama

Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya..

### III. METODE PENELITIAN

Hafidzi dkk (2019 : 53) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Secara umum motivasi merupakan dorongan dari dalam diri manusia untuk melakukan suatu tindakan di mana tindakan tersebut dianggap dapat memberikan sesuatu yang dibutuhkan atau diharapkan, dengan demikian motivasi dapat muncul apabila ada interaksi seseorang tersebut dengan seseorang yang lain atau suatu lingkungan yang dapat menggerakkan dirinya untuk melakukan sesuatu (Erica, 2012).

Menurut Moorhead dan Griffin (2013), sekarang, secara *virtual* semua bagian memiliki definisi motivasi tersendiri. Saran lain dari Rivai dan Sagala (2011), motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai yang dapat mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Berdasarkan pengertian-pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong diri manusia untuk memenuhi berbagai kebutuhannya dengan cara mengarahkan daya dan potensi seseorang agar mau bekerja secara produktif serta giat dalam bekerja baik sesuai dengan tugas dan kewajiban untuk mencapai sesuatu yang diinginkan.

#### Indikator Motivasi

Hafidzi dkk (2019 : 53) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja, adapun beberapa Indikator motivasi kerja yaitu:

1. Kebutuhan Fisik, kebutuhan akan fasilitas penunjang yang di dapat di tempat kerja, misalnya fasilitas penunjang untuk mempermudah penyelesaian tugas dikantor.

2. Kebutuhan rasa aman, kebutuhan-kebutuhan akan rasa aman ini, di antaranya adalah rasa aman fisik, stailitas, ketergantungan, perlindungan dan kebebasan dari daya-daya mengancam seperti : takut, cemas, bahaya.
3. Kebutuhan sosial, kebutuhan yang harus dipenuhi berdasarkan kepentingan bersama dalam masyarakat, kebutuhan tersebut dipenuhi bersama-sama, contohnya interaksi yang baik antar sesama.
4. Kebutuhan akan penghargaan kebutuhan akan penghargaan atas apa yang telah dicapai oleh seseorang, contohnya kebutuhan akan status, kemuliaan, perhatian, reputasi.
5. Kebutuhan dorongan mencapai tujuan, kebutuhan akan dorongan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan, misalnya motivasi dari pimpinan.

## **LINGKUNGAN KERJA**

### **Pegertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini dikarenakan lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Akibat kesesuaian lingkungan kerja yang baik dapat dilihat dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Sunyoto (2012:43) mengemukakan “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain lain.” Menurut Basuki dan Susilowati (2005:40) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang di dalam melaksanakan aktivitasnya.

Menurut Mangkunegara (2005:17) lingkungan kerja yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, iklim kerja dan fasilitas kerja yang relatif memadai. Nitisemito (1992:183) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Menurut Sedarmayati (2009:21) definisi lingkungan kerja adalah sebagai berikut : “Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”.

Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik yang melekat pada karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik. Menurut Sedarmayanti (2001) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara

langsung maupun secara tidak langsung (Sedarmayanti, 2001). Menurut Komarudin (2002) Lingkungan kerja fisik adalah keseluruhan atau setiap aspek dari gejala fisik dan sosial - kultural yang mengelilingi atau mempengaruhi individu. Menurut Nitisemito (2002) Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas - tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain.

2. Berdasarkan definisi

Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja karyawan lebih banyak berfokus pada benda – benda dan situasi sekitar tempat kerja sehingga dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor - faktor lingkungan kerja fisik dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi.

### **Indikator Lingkungan Kerja**

Indikator-indikator lingkungan kerja oleh Nitisemito (1992,159) yaitu sebagai berikut:

1. Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut (Saydam, 1996:381).

2. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

### **TINGKAT PENDIDIKAN**

#### **Pegertian Tingkat Pendidikan**

Pendidikan dapat diartikan sebagai perubahan baik sikap dan tingkah laku serta pengetahuan dan pendewasaan individu dalam berfikir, berpandangan dan menyesuaikan diri dengan orang lain. Karena pada dasarnya pendidikan adalah suatu usaha mewariskan suatu kebudayaan atau warisan sosial kepada generasi berikutnya, sehingga pendidikan merupakan suatu cara melangsungkan kehidupan bagi bangsa dan negara. Dalam Undang-undang RI Sisdiknas No. 20 Tahun 2003, menyebutkan bahwa Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses

pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan insentif dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang diperluakn dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Menurut Tirtarahardja *et al.*, (2005) mendefinisikan bahwa “Tingkat Pendidikan adalah sesuatu yang universal dan berlangsung terus tak terputus dari generasi ke generasi di manapun di dunia ini. Upaya memanusiakan manusia melalui pendidikan itu diselenggarakan sesuai dengan pandangan hidup dan latar belakang sosial setiap masyarakat tertentu”.

Menurut Hasbullah (2009:1) menyatakan bahwa ”Pendidikan sering diartikan sebagai usaha manusia untuk membina kepribadiannya sesuai nilai-nilai kebudayaan dan masyarakat”. Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan sangat diperlukan oleh seorang karyawan, karena akan dapat 0membawa pengaruh yang baik terhadap dirinya sendiri maupun terhadap organisasi tempat seseorang bekerja. Tingkat pendidikan juga akan berpengaruh kuat terhadap kinerja para karyawan untuk melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan dengan baik, karena dengan pendidikan yang memadai pengetahuan dan keterampilan pegawai tersebut akan lebih luas dan mampu untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi.

### **Indikator Tingkat Pendidikan**

Menurut Tirtahardja (2005:53), indikator tingkat pendidikan terdiri dari:

1. Jenjang Pendidikan  
Jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditemukan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemampuan yang dikembangkan.
2. Kesesuaian Jurusan  
Keseuaian jurusan adalah sebelum karyawan direkrut terlebih dahulu perusahaan menganalisis tingkat pendidikan dan kesesuaian jurusan pendidikan karyawan tersebut agar hadir bisa ditempatkan pada posisi jabatannya yang sesuai dengan kualifikasi pendidikan.
3. Kompetensi  
Kompetensi adalah pengetahuan, penguasaan terhadap tugas, keterampilan dan nilai – nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak.

### **HIPOTESIS**

Hipotesis merupakan suatu pernyataan yang kedudukannya belum sekuat proposisi atau dalil ( Umar, 2000 ). Sesuai dengan variabel – variabel yang akan diteliti maka hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah:

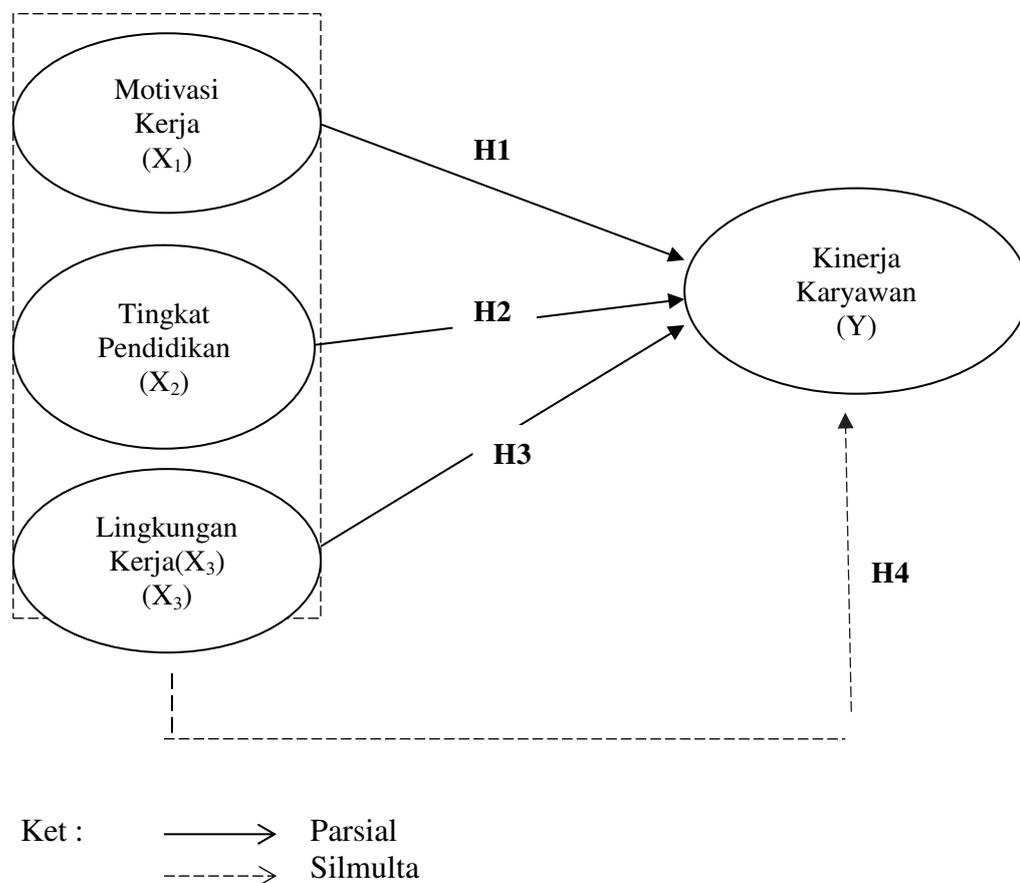
- H1 : Diduga motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Departemen Perencanaan & Pengendalian PT PAL Indonesia (Persero) Kota Surabaya
- H2 :Diduga tingkat Pendidikan berpengaruh terhadap terhadap Kinerja Karyawan Departemen Perencanaan & Pengendalian PT PAL Indonesia (Persero) Kota Surabaya
- H3 : Diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap terhadap Kinerja

Karyawan Departemen Perencanaan & Pengendalian PT PAL Indonesia (Persero) Kota Surabaya

H4 :Diduga motivasi kerja, Tingkat Pendidikan dan Lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Departemen Perencanaan & Pengendalian PT PAL Indonesia (Persero) Kota Surabaya.

### Kerangka Pemikiran

Berdasarkan tinjauan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran dalam penelitian ini, seperti yang disajikan dalam gambar berikut ini :



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

### Indentifikasi Variabel

Dalam penelitian ini peneliti melakukan penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja, tingkat pendidikan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Departemen Perencanaan & Pengendalian PT PAL Indonesia (Persero) Kota Surabaya. Adapun menurut (Sugiyono, 2017:38) variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas dan terikat.

1. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel lainnya atau variabel yang diduga sebagai penyebab dari variabel lain. Variabel bebas dinyatakan dalam “X” dimana pengaruh motivasi kerja sebagai (X1), tingkat pendidikan (X2) dan lingkungan kerja (X3).
2. Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dinyatakan dalam “Y”. Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

### Populasi

Populasi adalah kelompok elemen yang lengkap, yang biasanya berupa orang, obyek, transaksi, atau kejadian di mana kita tertarik untuk mempelajarinya atau menjadi obyek penelitian (Kuncoro, 2003:103).

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada dalam suatu organisasi, badan pemerintah atau perusahaan tempat penelitian akan dilakukan. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Departemen Perencanaan & Pengendalian PT PAL Indonesia (Persero) Kota Surabaya sebanyak 50 orang.

### Sampel

Menurut Sugiyono (2005:215), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel.

Pada penelitian ini, peneliti menyerahkan kuesioner kepada bagian personalia, yang selanjutnya bagian personalia tersebut menyebarkan kuesioner 50 responden pada Departemen Perencanaan & Pengendalian PT PAL Indonesia (Persero) Kota Surabaya.

### Metode Analisis Data

Analisis data dilakukan untuk mengolah data menjadi informasi untuk menjawab masalah yang berkaitan dengan kegiatan penelitian. metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, dengan menggunakan program SPSS (solusi produk dan layanan statistik). Program ini memiliki kemampuan analisis statistik cukup tinggi serta system manajemen data pada lingkungan grafis menggunakan menu-menu deskriptif dan kotak-kotak dialog sederhana, sehingga mudah dipahami cara pengoperasiannya.

## IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Kerja

- a. Deskriptif Mengenai Variabel Tingkat Pendidikan

**Tabel 1. Responden Motivasi Kerja (X1)**

Variabel	Indikator	SS	S	CS	TS	STS	MEAN	Mean Total Variabel
Motivasi Kerja (X1)	X1.1	14	21	12	2	1	3.90	4.16
	X1.2	25	13	12	-	-	4.26	

	X1.3	23	18	9	-	-	4.28
	X1.4	19	14	16	1	-	4.02
	X1.5	26	17	7	-	-	4.38

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil tanggapan responden terhadap variabel Motivasi Kerja pada umumnya “Setuju” dengan item-item pernyataan mengenai Motivasi Kerja yang ada pada kuisioner yang telah dibagikan. Maka diperoleh nilai mean variabel Motivasi Kerja (X1) sebesar 4.16 dan masuk ke dalam kategori “Setuju”.

b. Deskriptif Mengenai Variabel Tingkat Pendidikan

**Tabel 2. Responden Tingkat Pendidikan (X2)**

Variabel	Indikator	SS	S	CS	TS	STS	MEAN	Mean Total Variabel
Tingkat Pendidikan (X2)	X2.1	24	17	9	-	-	4.30	4.31
	X2.2	26	12	10	2	-	4.24	
	X2.3	28	15	6	1	-	4.40	

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil tanggapan responden terhadap variabel Tingkat Pendidikan pada umumnya “Setuju” dengan item-item pernyataan mengenai Tingkat Pendidikan yang ada pada kuisioner yang telah dibagikan. Maka diperoleh nilai mean variabel Tingkat Pendidikan (X2) sebesar 4.31 dan masuk ke dalam kategori “Setuju”.

c. Deskriptif Mengenai Variabel Lingkungan Kerja

**Tabel 3. Responden Lingkungan Kerja (X3)**

Variabel	Indikator	SS	S	CS	TS	STS	MEAN	Mean Total Variabel
Lingkungan Kerja (X3)	X3.1	25	13	12	-	-	4.26	4.22
	X3.2	17	17	15	1	-	4.00	
	X3.3	25	20	5	-	-	4.40	

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil tanggapan responden terhadap variabel Lingkungan Kerja pada umumnya “Setuju” dengan item-item pernyataan mengenai Lingkungan Kerja yang ada pada kuisioner yang telah dibagikan. Maka diperoleh nilai mean variabel Lingkungan Kerja (X3) sebesar 4.22 dan masuk ke dalam kategori “Setuju”.

d. Deskriptif Mengenai Variabel Kinerja Karyawan

**Tabel 4. Responden Kinerja Karyawan (Y)**

Variabel	Indikator	SS	S	N	TS	STS	MEAN	Mean Total Variabel
----------	-----------	----	---	---	----	-----	------	---------------------

Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	25	13	12	-	-	4.26	4.26
	Y1.2	17	17	15	1	-	4.00	
	Y1.3	25	20	5	-	-	4.40	
	Y1.4	25	16	9	-	-	4.32	
	Y1.5	23	20	7	-	-	4.32	
	Y1.6	21	22	7	-	-	4.28	

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil tanggapan responden terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada umumnya “Setuju” dengan item-item pernyataan mengenai Kinerja karyawan yang ada pada kuisioner yang telah dibagikan. Maka diperoleh nilai mean variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 4.26 dan masuk ke dalam kategori “Setuju”.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan konsistensi dari alat ukur yang digunakan agar dapat mengukur gejala yang sama di lain kesempatan. Pada uji reliabilitas dapat dinyatakan reliabel jika hasil *Cronbach's Alpha* diatas 0.60.

**Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas**

Indikator	Cronbach's Alpha	Batasan	Keterangan
X1	0.816	0.60	Reliabel
X2	0.914	0.60	Reliabel
X3	0.742	0.60	Reliabel
Y	0.867	0.60	Reliabel

Hasil pengujian reliabilitas pada tabel diatas dapat diketahui nilai *Cronbach's Alpha* pada masing-masing variabel secara keseluruhan berada di atas 0.60 maka variabel Motivasi Kerja (X1), Tingkat Pendidikan (X2), Lingkungan Kerja (X3), dan Kinerja Karyawan (Y) dapat dikatakan reliabel.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji Normalitas merupakan pengujian yang digunakan untuk menguji apakah distribusi variabel terikat untuk setiap nilai variabel bebas tertentu berdistribusi normal atau tidak. Dalam model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik. Pada uji normalitas ini digunakan uji Kolmogorov-Smirnov dengan hasil perhitungan sebagai berikut:

**Tabel 6. Uji Kolmogorov-Smirnov**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.200

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai dari Asymp. Sig. (2-tailed) adalah sebesar 0.200 lebih besar dari  $> 0,05$ , maka dalam dasar pengambilan keputusan pada uji Kolmogorov-Smirnov dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan berdistribusi normal.

### Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui hubungan korelasi yang terjadi antara variabel independen pada model regresi linier berganda. Syarat dalam Uji Multikolinieritas ini adalah apabila nilai dari tolerance  $> 0.1$  dan nilai dari VIF  $< 10.00$ .

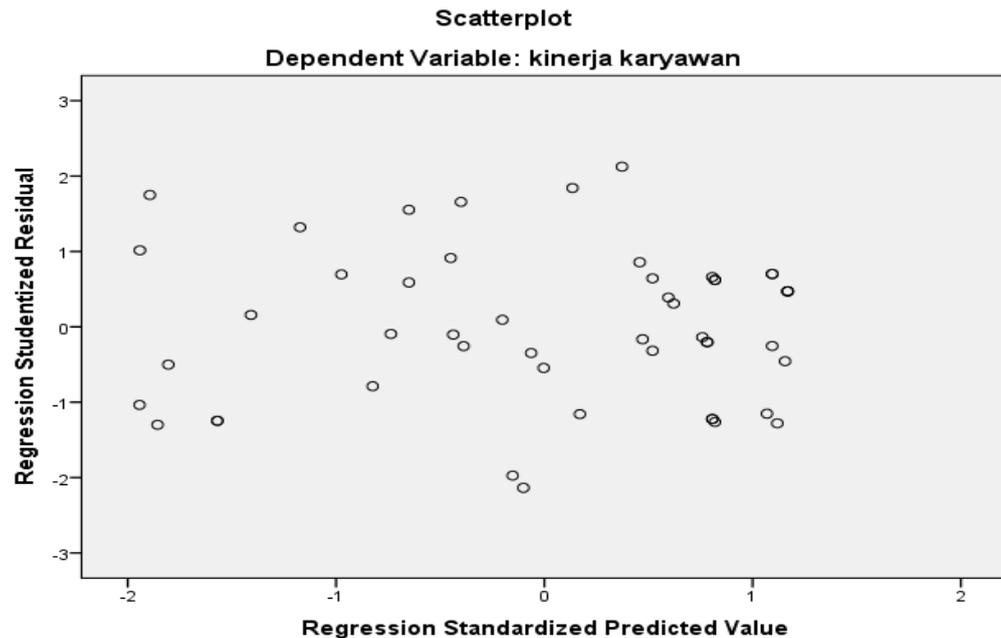
**Tabel 7. Uji Multikolinieritas**

Variabel	Tolerance	VIF
Motivasi Kerja (X1)	0.684	1.461
Tingkat Pendidikan (X2)	0.173	5.785
Lingkungan Kerja (X3)	0.204	4.903

Pada tabel diatas, hasil pengujian multikolinieritas melalui VIF dan Tolerance diperoleh hasil nilai VIF Motivasi Kerja (X1) adalah 1.461 dengan nilai tolerance sebesar 0.684, pada variabel Tingkat Pendidikan (X2) nilai VIF sebesar 5.785 dengan nilai tolerance 0.173 sedangkan pada variabel Lingkungan Kerja (X3) nilai VIF sebesar 4.903 dengan nilai tolerance sebesar 0.204. Nilai pada masing-masing variabel tersebut tidak ada yang lebih besar dari 10 dan kurang dari 0.1, sehingga dapat disimpulkan bahwa regresi ini tidak terdapat gejala multikolinieritas.

### Uji Heteroskedastisitas

Metode untuk mendeteksi heteroskedastisitas melalui pengujian dengan *Scatterplot*. Dasar pengambilan keputusannya adalah jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Tetapi tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2013).



**Gambar 2. Hasil Uji Multikolinearitas (*Scatterplot*)**  
 (Sumber: Data primer yang diolah menggunakan SPSS 21 *For Windows*)

Dari gambar di atas, hasil pengujian heteroskedastisitas pada *scatterplot* didapatkan grafik yang menunjukkan titik-titik pada grafik menyebar tidak beraturan di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y dan menunjukkan pola yang tidak jelas. Jika terjadi gejala heteroskedastisitas grafiknya akan membentuk pola yang teratur. Maka dari itu dapat disimpulkan data yang digunakan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

**Uji Pengaruh**

**Analisis regresi linier berganda**

**Tabel 8. Regresi Linear Berganda**

	Unstandardized B
(Constant)	3.306
Motivasi Kerja (X1)	0.042
Tingkat Pendidikan (X2)	0.585
Lingkungan Kerja (X3)	1.093

Sehingga persamaan regresinya sebagai berikut :

$$\text{Kinerja Karyawan} = 3.306 + 0.042 \cdot x_1 + 0.585 \cdot x_2 + 1.093 \cdot x_3 + e \quad (1)$$

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Konstanta ( $\beta_0$ )

Konstanta sebesar 3.306, yang berarti jika variabel Motivasi Kerja (X1), Tingkat Pendidikan (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) konstan atau bernilai 0, maka nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 3.306.

b. Koefisien Regresi variabel Motivasi Kerja ( $\beta_1$ )

Koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (X1) sebesar 0.042, artinya jika variabel independen lain bernilai tetap dan Motivasi Kerja (X1) mengalami

kenaikan 1%, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.042. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan yang searah antara variabel Motivasi Kerja (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y), yang artinya semakin naik nilai Motivasi Kerja (X1) maka Kinerja Karyawan (Y) akan semakin meningkat.

- c. Koefisien Regresi variabel Tingkat Pendidikan ( $\beta_2$ )  
Koefisien regresi variabel Tingkat Pendidikan (X2) sebesar 0.585, artinya jika variabel independen lain bernilai tetap dan Tingkat Pendidikan (X2) mengalami kenaikan 1%, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.585. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan yang searah antara variabel Tingkat Pendidikan (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y), yang artinya semakin naik nilai Tingkat Pendidikan (X2) maka Kinerja Karyawan (Y) akan semakin meningkat.
- d. Koefisien Regresi variabel Lingkungan Kerja ( $\beta_3$ )  
Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X3) sebesar 1.093, artinya jika variabel independen lain bernilai tetap dan Lingkungan Kerja (X3) mengalami kenaikan 1%, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 1.093. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan yang searah antara variabel Lingkungan Kerja (X3) dengan Kinerja Karyawan (Y), yang artinya semakin naik nilai Lingkungan Kerja (X3) maka Kinerja Karyawan (Y) akan semakin meningkat.

**Uji Koefisien Determinasi ( $r^2$ )**

Dari hasil perhitungan, diperoleh koefisien determinasi dan koefisien korelasi yang terdapat pada tabel di bawah berikut ini:

**Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>			
Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0.955	0.912	0.906

Nilai Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0.906, nilai ini menunjukkan kemampuan variabel terikat dalam mempengaruhi variabel bebas adalah sebesar 91.8% yang berarti bahwa variabel Motivasi Kerja (X1), Tingkat Pendidikan (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan sangat kuat hingga sebesar 0.906%. Sedangkan sisanya sebesar 9.4% dijelaskan oleh faktor lain yang diluar penelitian ini.

**Uji t (Uji Signifikansi Pengaruh Parsial)**

Uji t digunakan untuk menguji hipotesis yang ada dengan menggunakan tingkat signifikansi dan juga dengan t hitung. Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas atau variabel independen (X) secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat atau variabel dependen (Y). Hasil perhitungan uji t dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 10. Hasil Uji t**

Variabel	t	Sig.
Motivasi Kerja (X1)	0.703	0.486
Tingkat Pendidikan (X2)	3.588	0.001
Lingkungan Kerja (X3)	6.137	0.000

- a. Variabel Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)  
Berdasarkan tabel hasil uji t diatas diketahui nilai signifikansi variabel Motivasi Kerja (X1) sebesar 0.486 lebih dari nilai probabilitas 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan t hitung variabel Motivasi Kerja (X1) adalah sebesar 0.703. Karena nilai t hitung  $0.703 < t$  tabel 2.01174, maka dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak atau dengan kata lain variabel Motivasi Kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. PAL Indonesia.
- b. Variabel Tingkat Pendidikan (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)  
Berdasarkan tabel hasil uji t diatas diketahui nilai signifikansi variabel Tingkat Pendidikan (X2) sebesar 0.001 kurang dari nilai probabilitas 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa Tingkat Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan t hitung variabel Tingkat Pendidikan (X2) adalah sebesar 3.588. Karena nilai t hitung  $3.588 > t$  tabel 2.01174, maka dapat disimpulkan bahwa H2 diterima atau dengan kata lain variabel Tingkat Pendidikan (X2) berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. PAL Indonesia.
- c. Variabel Lingkungan Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)  
Berdasarkan tabel hasil uji t diatas diketahui nilai signifikansi variabel Lingkungan Kerja (X3) sebesar 0.000 kurang dari nilai probabilitas 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan t hitung variabel Lingkungan Kerja (X3) adalah sebesar 6.137. Karena nilai t hitung  $6.137 > t$  tabel 2.01174, maka dapat disimpulkan bahwa H3 diterima atau dengan kata lain variabel Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. PAL Indonesia.

#### Uji F (Uji Signifikansi Simultan)

Uji ini adalah yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersamaan (simultan). Hasil perhitungan uji f dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 11. Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>	
F	Sig.
158.264	.000

Berdasarkan tabel di atas, diketahui nilai Sig. adalah sebesar 0.000. Karena nilai Sig.  $0.000 < 0.05$ , maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima Sedangkan berdasarkan F hitung, nilai F hitung sebesar 158.264. Karena nilai F hitung  $158.264 > F$  tabel 2.81, maka berdasarkan dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain variabel Motivasi Kerja (X1), Tingkat

Pendidikan (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. PAL Indonesia.

## V. PENUTUP

### Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan hasil penelitian yang diperoleh, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama, yaitu terdapat pengaruh yang tidak berpengaruh signifikan antara variabel Motivasi kerja (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada karyawan bagian Departemen Perencanaan & Pengendalian PT PAL Indonesia. Hal ini ditunjukkan dari hasil penelitian dan uji t .
2. Hipotesis kedua, yaitu terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel Tingkat Pendidikan (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada karyawan bagian Departemen Perencanaan & Pengendalian PT PAL Indonesia. Hal ini ditunjukkan dari hasil penelitian dan uji t .
3. Hipotesis kedua, yaitu terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel lingkungan kerja (X3) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada karyawan bagian Departemen Perencanaan & Pengendalian PT PAL Indonesia. Hal ini ditunjukkan dari hasil penelitian dan uji t .
4. Hipotesis ketiga, yaitu terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel Motivasi Kerja (X1), Tingkat Pendidikan (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada karyawan bagian Departemen Perencanaan & Pengendalian PT PAL Indonesia. Dinyatakan terbukti dan dapat diterima. Hal ini ditunjukkan dari hasil penelitian uji F yaitu diketahui  $F_{hitung} > F_{tabel}$  sebesar 2.81.

### Saran

Berdasarkan kesimpulan serta implikasi di atas, maka peneliti menyampaikan saran-saran yang dapat dijadikan masukan yang bermanfaat bagi perusahaan, antara lain:

1. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh antara tingkat pendidikan, dan lingkungan kerja dengan kinerja. Maka pihak perusahaan sebaiknya dalam proses menyeleksi karyawan yang baru harus memilih orang-orang yang memiliki tingkat pendidikan yang tinggi dan berkualitas sehingga dengan begitu dapat memperbaiki kualitas kinerja perusahaan.
2. Untuk meningkatkan motivasi kerja yang lebih kuat. Sebaiknya atasan lebih bisa berbagi pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki kepada sesama karyawan lain agar menambah wawasan dalam melakukan tugas dan tanggungjawab dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik.
3. Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti dengan judul yang serupa yaitu pengaruh motivasi kerja, tingkat pendidikan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diharapkan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan sampel yang lebih besar dari sampel yang peneliti gunakan dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- 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.
- Ariwibowo, R. (2013). "Hubungan Antara Umur, Tingkat Pendidikan, Pengetahuan, Sikap Terhadap Praktik Safety Riding Awareness Pada Pengendara Ojek Sepeda Motor Di Kecamatan Banyumanik". *Jurnal Kesehatan Masyarakat*.
- Basuki, dan Susilowati, I. (2005). "Dampak Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja, Terhadap Semangat Kerja". *Jurnal JRBI. Vol 1 No 1. Hal : 31-47*
- Chukwuma, E. M., & Obiefuna, O. (2014). "Effect of Motivation on Employee Productivity: A Study of Manufacturing Companies in Nnewi". *Journal of Managerial Studies and Research* 2 (7).
- Dwiarti, R., & Wibowo, A. B. (2018). "Analisis Pengaruh Tingkat Pendidikan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Taman Wisata Candi Prambanan". *Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis (JPSB)*, 06(02), 157-170.
- Erica, D. (2012). "Pengaruh CaCl<sub>2</sub> terhadap Warna dan Cita Rasa Buah Pepaya Kupas Menggunakan Edible Coating Pada Penyimpanan Suhu Kamar. Teknik Pengolahan Pangan dan Hasil Pertanian (TPPHP)". *Jurusan Teknik Pertanian Fakultas Teknologi Pertanian Universitas Andalas Padang*.
- Handoko, T. Hani. (2001). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE Yogyakarta. Yogyakarta.
- Hasbullah. (2009). Dasar – Dasar Ilmu Pendidikan. Diunduh pada 19 Mei 2023, <http://ekonomi.kompasiana.com>
- John M. R. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.
- Kuncoro, M. (2003). *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi*. Erlangga: Jakarta.
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. (2006). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia*. Salemba Empat. Jakarta.
- Miner, J. B & M. B. Miner. (1973) . "Personnel and Industrial Relation (A Managerial Approach)". *2th Edition. New York: The Macmillan Company*.
- Moorhead dan Griffin. (2013). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta.
- Muogbo, U. S. (2013). "The influence of motivation and employee`s performance:a study of some selected firm is Anambra State". *An International Journal of Art and Humanities. Vol. 2, no. 3*.
- Nitisemito, A.S. (1992). *Manajemen Personalialia*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Nurudin, A. F. (2017). "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Dok dan Perkapalan Surabaya". *Jurnal Ilmu Manajemen, Vol. 5, No. 1*.
- Pamela, A. O., & Oloko. (2015). "Effect of motivation on employee performance of commercial banks in kenya : A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County". *Journal of Human Resource Studies* 5 (2).
- Pratiwi. A. (2015) . Pengaruh Senam Aerobik Terhadap Penurunan Berat Badan Pada Peserta Sanggar Senam "Ono Aerobic" Di Salatiga. (Skripsi)
- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Grafindo. Jakarta.
- Robbins, P. Stephen. (2003). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sembilan, Jilid 2. Edisi

- Bahasa Indonesia. PT Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Simamora, H., (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Sirait, Ade Irmaya Sari, Tamami Sastra dan Wibowo Edwin Agung. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Citra Shipyard Batam. *Jurnal. Bening Prodi Manajemen Universitas Riau Kepulauan Batam*. Vol. 4 No. 2
- Slamet. A. (2007). *Penganggaran Perencanaan dan Pengendalian Usaha*. UNNES PRESS. Semarang.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif*. Alfabeta. Bandung.
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Wursanto, Drs. Ig, (2003), *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Andi Offset. Yogyakarta.
- Zameer, H., Ali, S., Nisar, W., Amir, M. (2014).” The impact of the motivation on the employee`s performance in beverage industry of Pakistan”. *International Journal of Academy Research in Accounting, Finance & Management Sciences*, 4(1), 293-298.