



PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KOPERASI KARYA USAHA MANDIRI SYARIAH CABANG MAJALAYA

THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN KOPERASI KARYA USAHA MANDIRI SYARIAH CABANG MAJALAYA

¹ Friska Fauzi, Universitas Nusa Bangsa, Indonesia

² Isbandriyati Mutmainah, Universitas Nusa Bangsa, Indonesia

³ Iis Anisa Yulia*, Universitas Nusa Bangsa, Indonesia

Informasi Naskah

Submitted: 7 april 2021;

Revision: 18 Mei 2021;

Accepted: 7 Juni 2021;

Abstract

This study aims to find the effect of promotion and job demotion on employee productivity in the Majalaya branch of the Karya Usaha Mandiri Syariah Cooperative with multiple linear regression methods. The population in this study were employees at the Koperasi Karya Usaha Mandiri Syariah Majalaya Branch. As many as 25 employees at the Koperasi Karya Usaha Mandiri Syariah Majalaya Branch were used as samples with the saturated sampling method. The results of this study indicate that work motivation and work environment have a significant effect on employee performance in the Majalaya Branch of the Majalaya Syariah Mandiri Karya Usaha Cooperative, either partially or simultaneously.

Keywords:

Work Motivation, Work Environment, Employee Performance.

Kata Kunci:

Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mencari Pengaruh Promosi Dan Demosi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Di Koperasi Karya Usaha Mandiri Syariah Cabang Majalaya dengan metode regresi linier berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di Koperasi Karya Usaha Mandiri Syariah Cabang Majalaya. Karyawan di Koperasi Karya Usaha Mandiri Syariah Cabang Majalaya yakni sebanyak 25 orang yang digunakan sebagai sampel dengan metoda sampling jenuh. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Karya Usaha Mandiri Syariah Cabang Majalaya baik secara parsial maupun secara simulta

* Corresponding Author.

Iis Anisa Yulia, e-mail : anisbid@yahoo.co.id

PENDAHULUAN

Karya Usaha Mandiri (KUM) adalah sebuah lembaga yang bergerak dalam bidang Pelayanan, Konsultasi dan Pengembangan pembiayaan mikro yang *ditujukan khusus bagi rumahtangga miskin di pedesaan Indonesia*, dengan menggunakan pendekatan Grameen Bank. Grameen Bank adalah skim kredit bagi keluarga miskin di Bangladesh yang dinilai telah berhasil baik dan melibatkan sebagian besar wanita perdesaan. KUM dimulai pada akhir tahun 1989, dan di cabang Majalaya di dirikan pada tanggal 16 Mei 2016.

Untuk meningkatkan kinerja, perlu diperhatikan agar sumber daya manusia dapat bekerja secara efisien dan menampilkan kinerja yang bisa memberi sumbangan terhadap produktivitas merupakan masalah mendasar dari berbagai konsep manajemen dan kepemimpinan. Kinerja karyawan di koperasi Karya Usaha Mandiri Syariah Majalaya dalam ketenagaan kerja sumber daya manusia (SDM) masih kurang. Permasalahan yang terjadi di Koperasi Karya Usaha Mandiri Syariah yang terjadi yaitu motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawannya.

Lingkungan kerja yaitu komunikasi antar petugas dan antar divisi dinilai kurang berjalan dengan baik, sehingga menyebabkan kinerja yang kurang dan sedikit terhambat dalam melakukan pekerjaan. Motivasi yang kurang dalam diri seorang petugas lapangan yang kurang terdorong untuk meningkatkan kinerjanya sehingga kurangnya performa kerja yang diberikan untuk Koperasi Karya Usaha Mandiri (KUM) Syariah. Kinerja yang diberikan tidak sesuai dengan target yang diberikan perusahaan sehingga hasil yang diterima perusahaan tidak sesuai target perusahaan. Masalah kinerja karyawan sebenarnya bukanlah hal yang sulit atau rumit, tetapi apabila hal ini kurang diperhatikan maka dapat menimbulkan hal-hal yang rawan karena sifatnya yang sangat sensitif. Sedangkan tujuan dari kinerja karyawan adalah untuk memberikan kepuasan kepada nasabah dan timbalbalik yang baik terhadap perusahaan dalam internal, sehingga menghasilkan nilai tambah bagi KUMS. Koperasi Karya Usaha Mandiri Syariah Majalaya merupakan sebuah perusahaan jasa keuangan yang sedang berkembang sehingga memerlukan langkah-langkah guna meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, penulis memilih KUMS sebagai tempat penelitian dengan harapan mampu memberikan manfaat bagi kemajuan koperasi Karya Usaha Mandiri Syariah Majalaya dari hasil penelitian yang dilakukan. Berdasarkan latar belakang tersebut yang telah dipaparkan di atas, maka merasa tertarik untuk mengangkat hal tersebut sebagai pokok permasalahan dalam penelitian yang akan diteliti dengan judul mengenai "Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Karya Usaha Mandiri Syariah Cabang Majalaya".

METODOLOGI

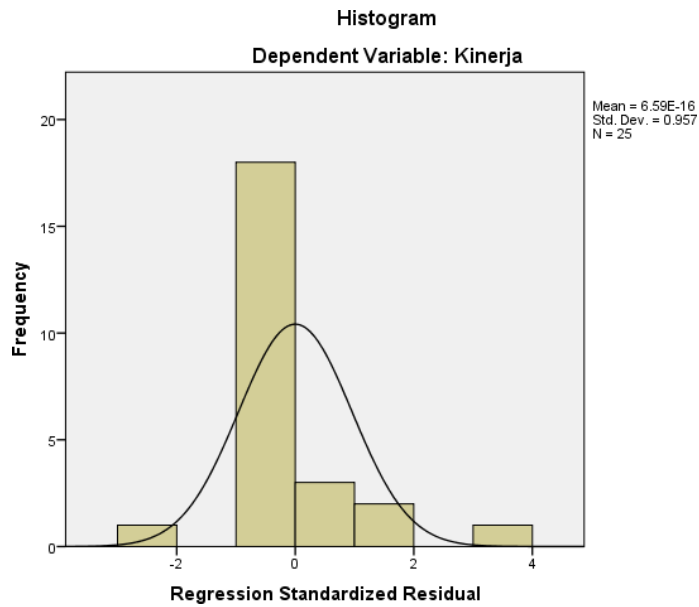
Penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif deskriptif. Dalam penulisan skripsi ini, metode penelitian yang dilakukan yaitu melihat adanya pengaruh antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan mengambil kesimpulan terhadap hasil perhitungan yang didapat. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah wawancara, kuisioner, dan pengamatan/observasi. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan koperasi karya usaha mandiri syariah cabang majalaya. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 25 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah *Sensus Sampling*. Dengan presentase seluruh karyawan yaitu sampel sebanyak 25 orang. Dalam penelitian ini variabel independen adalah Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) dan variabel dependen adalah Kinerja Karyawan (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

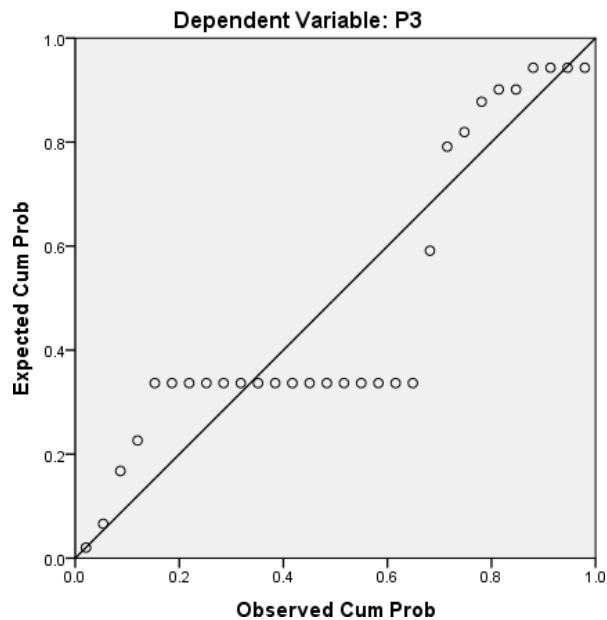
Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas dan variabel terikat berdistribusi normal atau tidak normal. Data dinyatakan berdistribusi normal jika membentuk garis kurva yang cenderung simetris terhadap *mean*.

* Corresponding Author.



Gambar 1. Histogram Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 2. Normal P-P Plot

Hasil Uji Normalitas diatas dapat dilihat sebaran titik-titik dari gambar Normal P-P Plot diatas relatif mendekati garis lurus atau menyebar di sekitar garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa (data) residual terdistribusi normal. Hasil ini sejalan dengan asumsi klasik dari regresi linear dengan pendekatan OLS (data residual yang dibentuk model regresi linier terdistribusi normal, bukan variabel bebas ataupun variabel terikatnya) Oleh karena itu, uji normalitas analisis regresi ini layak digunakan.

Pada analisis regresi linier berganda dilakukan uji multikolinieritas karena variabel independennya lebih dari satu dalam satu model regresi. Cara untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala multikolinieritas antara lain dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance*, apabila nilai VIF kurang dari 10 dan *Tolerance* lebih dari 0,1 maka dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas. Nilai VIF dan *Tolerance* yang dihitung menggunakan spss dapat dilihat pada tabel *coefficients*.

Tabel 1. Uji Multikolinieritas

Coefficientsa

* Corresponding Author.

Iis Anisa Yulia, e-mail : anisbid@yahoo.co.id

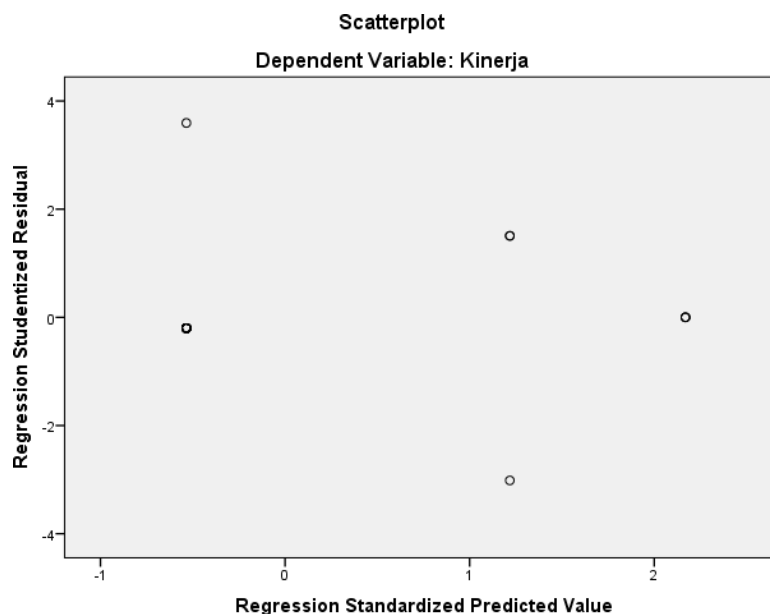
Model		Unstandardize		Standardize		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	a			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.263	.298			1.377	.010		
	Motivasi	.614	.168	.614		3.649	.001	.568	1.760
	Lingkungan	.333	.221	.254		2.507	.046	.568	1.760

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Olahan SPSS, 2020

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat Nilai Tolerance untuk variabel motivasi kerja sebesar 0,568 dan untuk variabel lingkungan kerja sebesar 0,568. Kemudian nilai VIF dari masing masing- variabel bernilai 1,760. Dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai Tolerance setiap variabel bernilai $>0,1$ dan nilai VIF setiap variabel bernilai <10 , sehingga dapat dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas.

Heteroskedastisitas adalah varian residual yang tidak sama pada semua pengamatan di dalam model regresi. Apabila titik-titik membentuk pola teratur pada pada sumbu X dan sumbu Y, sata terindikasi terjasi heteroskedastisitas.



Gambar 3. Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar diatas, tampilan sebaran titik-titik menyebar secara acak siautaus maupun dibawah nol pada sumbu X dan Y. berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa pada model yang terbentuk diatas tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah ada korelasi antara anggota serangkaian data observasi yang diuraikan menurut waktu (times-series) atau ruang (cross section). Kriteria pengujian autokorelasi dengan uji Durbin-Watson adalah sebagai berikut:

- $< dL$: Ada autokorelasi (+)
- $dL \text{ s.d. } dU$: Tanpa kesimpulan
- $dU \text{ s.d. } 4-dU$: Tidak ada auto korelasi
- $>4 -dL$: Ada autokerelasi (-)

Analisis Regresi Linear Berganda

Suatu persamaan model yang memiliki beberapa variabel independen dengan variabel dependen berbenjtuak linear maka disebut regresi linear berganda. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh persamaan regresi sederhana dengan koefisien/kostanta (nilai a) = 0,263

* Corresponding Author.

Iis Anisa Yulia, e-mail : anisbid@yahoo.co.id

dan koefisien regresi (nilai b) = 0.614, 0.333 sehingga bentuk persamaan regresi linear yang didapatkan adalah $Y = 0,263 + 0,614X_1 + 0,333X_2$. Itu berarti untuk variabel Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja akan mempengaruhi dalam Kinerja Karyawan sebesar 0,263. Uji t untuk menguji signifikansi konstanta dan variabel bebas.

Hasil persamaan regresi linear berganda tersebut pada tabel 5.22 memberikan pengertian bahwa:

- a. Untuk variabel Motivasi Kerja (X_1) koefisien regresinya adalah positif, hal ini dapat diartikan apabila Motivasi Kerja semakin baik, maka Kinerja Karyawan dalam bekerja akan semakin meningkat, yakni menambah nilai Y sebesar 0,614 secara ceteris paribus begitu juga apabila X_1 turun sebesar satu satuan.
- b. Untuk variabel Lingkungan Kerja (X_2) koefisien regresinya adalah positif juga, hal ini dapat diartikan apabila Lingkungan Kerja semakin baik, maka Kinerja Karyawan dalam bekerja semakin meningkat, yakni menambah nilai Y sebesar 0,333 ceteris paribus begitu juga apabila X_2 turun sebesar satu satuan

Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai koefisien determinasi merupakan suatu ukuran yang menunjukkan besar sumbangan dari variabel penjelas terhadap variabel respon. Dalam hal nilai koefisien determinasi sama dengan satu berarti ragam naik turunnya Y seluruhnya disebabkan oleh X. Angka R sebesar 0,646 menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara variabel tidak bebas (Y) dengan variabel bebas (X) adalah kuat. Angka R *square* atau koefisien determinasi adalah 0,646 hal ini menunjukkan bahwa 64,6% variasi dari Y (Kinerja Karyawan) bisa dijelaskan oleh variasi dari X (Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja). Sedangkan sisanya sebesar (100%-64,6% = 35,4%) disebabkan oleh sebab yang lain, *Standard Error of Estimate* (SEE) adalah 0,27086 maka semakin kecil SEE akan membuat model regresi semakin tepat dalam memprediksi variabel dependen (X). Faktor lain dapat diperkirakan berupa gaji, tunjangan, ataupun faktor-faktor lainnya.

Uji t

Dari hasil uji t di atas nilai sig. untuk variabel gaya kepemimpinan adalah sebesar 0,000 sedangkan untuk variabel kepuasan kerja adalah sebesar 0,003 dapatkan nilai t hitung lebih besar dibanding nilai t tabel dan nilai signifikansi dari kedua variabel tersebut bernilai < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa dari keseluruhan.

Uji F

Uji F dilakukan untuk melihat adanya pengaruh secara simultan antara variabel-variabel independen

(X) yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja dengan variabel bebas (Y) yaitu kinerja karyawan. Sebelum melakukan uji F, dibentuk hipotesis sebagai berikut:

- (1) $H_0 : b_1 = 0$ artinya, semua variabel bebas (X) secara simultan tidak mempengaruhi variabel terikat (Y).
- (2) $H_a : b_1 \neq 0$ artinya, semua variabel bebas (X) secara simultan mempengaruhi variabel terikat (Y).

Dari hasil penelitian didapatkan nilai F sebesar 128,028 dengan probabilitas signifikan 0,000. Jika membandingkan dengan F tabel (df1: $k-1 = 3-1 = 2$, df2: $n-k = 114-3 = 111$) sebesar 3,08, didapatkan nilai F hitung lebih besar dibanding nilai F tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Maka dapat dikatakan bahwa variabel independen (gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap variabel kerja dependen (kinerja karyawan).

Berdasarkan hasil dari analisa responden diperoleh data Rata-rata Skor Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja diketahui berdasarkan pendapat responden terkait dengan Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja, bahwa upaya yang dilakukan perusahaan sudah sangat baik dalam menerapkan Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja, sehingga menjadi alternatif dalam peningkatan karyawan dalam Kinerja Karyawan.

Hasil uji Validitas dan Reliabilitas menunjukkan semua butir pertanyaan baik Motivasi Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Kinerja Karyawan Y adalah valid dan reliabel, valid dikarenakan r hitung lebih besar dari r tabel (untuk $N=25$ dengan $\alpha = 0,05$ yaitu 0,296) dan reliabel karena memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60.

* Corresponding Author.

Sedangkan pada uji hubungan antara variabel Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), terhadap Kinerja Karyawan (Y) karyawan Koperasi KUM menunjukkan bahwa hubungan antara variabel tersebut adalah baik pada variabel Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja .

Regresi Linear Berganda dalam penelitian ini mencari hubungan antara variabel bebas yakni Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dengan variabel lainnya atau variabel terikat yakni Kinerja Karyawan (Y). Dalam uji ini terdapat uji ANOVA dan uji SUMMARY. Dari uji ANOVA atau F-test, didapat nilai Fhitung atau Uji Simultan adalah 20,077 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Karena probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi Y. Sedangkan pada uji *summary* Angka *R square* atau koefisien determinasi adalah 0,646 hal ini menunjukkan bahwa 64,6% variasi dari Y (Kinerja Karyawan) bisa dijelaskan oleh variasi dari X (Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja). Sedangkan sisanya sebesar (100%-64,6% =35,4%) disebabkan oleh sebab yang lain, *Standard Error of Estimate* (SEE) adalah 0,27086 maka semakin kecil SEE akan membuat model regresi semakin tepat dalam memprediksi variabel dependen (X).

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh persamaan regresi sederhana dengan koefisien/kostanta (nilai a) = 0,908 dan koefisien regresi (nilai b) = 0,614 , dan 0,333 sehingga bentuk persamaan regresi linear yang didapatkan adalah $Y=0,263+ 0,614X_1 + 0,333X_2$. Itu berarti untuk variabel Motivasi Kerja akan mempengaruhi dalam Kinerja Karyawan sebesar 0,263. Sedangkan Lingkungan Kerja semakin baik, maka Kinerja Karyawan dalam bekerja semakin meningkat, yakni menambah nilai Y sebesar 0,333. Untuk parsial atau Uji t keduanya signifikan kostanta dan variabel bebas.

Berdasarkan hasil korelasi dan regresi dapat diketahui bahwa hubungan terbesar adalah Motivasi Kerja dan berikutnya Lingkungan Kerja yang mempengaruhi karyawan dalam Kinerja Karyawan

KESIMPULAN

Motivasi Kerja sudah sangat baik pada koperasi Karya Usaha Mandiri. Hal ini tampak dari hasil kuesioner mengenai tanggapan akan Motivasi Kerja. Berdasarkan hasil skor responden menyatakan bahwa perusahaan sudah baik dalam melakukan Motivasi Kerja dan berpengaruh positif pada Kinerja Karyawan .

Lingkungan Kerja sudah sangat baik pada koperasi Karya Usaha Mandiri. Hal ini tampak dari hasil kuesioner mengenai tanggapan akan Lingkungan Kerja. Berdasarkan hasil skor responden menyatakan bahwa perusahaan sudah sangat baik dalam melakukan Lingkungan Kerja dan berpengaruh positif pada Kinerja Karyawan .

Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Karya Usaha Mandiri. Hal ini dilihat dari hasil korelasi, Uji Simultan dan *r-square* yang menyatakan hubungan dan pengaruh yang kuat. Hasil uji korelasi dan regresi dapat diketahui bahwa hubungan terbesar adalah Motivasi Kerja dan berikutnya Lingkungan Kerja yang mempengaruhi karyawan dalam Kinerja Karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rienika Cipta.
- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Handoko. (2014). *Manajemen Personalia Dan Sumberdaya Manusia*. BPFE Yogyakarta.
- Hanaysha, Jalal. (2016). Testing The Effects of Food Quality, Price Fairness and Phisical Environment on Customer Satisfaction in Fast Food Restaurant Industry. *Journal of Asian Business Strategy*. Vol. 1., No. 1 2016.
- Hasibuan, S.P Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta . Bumi Aksara.
- Hilman, Firmansyah. (2016). *Organisasi dan Manajemen Bisnis*. Penerbit Ombak. Yogyakarta.
- Nitisemito, Irawan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Nitisemito, A.S. (2016). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Gramedia Utama.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*

* Corresponding Author.

Iis Anisa Yulia, e-mail : anisbid@yahoo.co.id

Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Potu, a. (2013). Kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada kanwil ditjen kekayaan negara Suluttenggo dan Maluku utara di Manado. *Jurnal EMBA, Vol. 2., No. 1 2013. 1208-1217.*
- Prawirosentono, Suyadi. (2008). *Kebijakan Kinerja Karyawan.* Yogyakarta. BPFE.
- Soetjipto, B. W. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Penerbit Amara Books
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Lingkungan Kerja.* Bandung: Mandar Maju
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja.* Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Yohana Intan Naulina. (2009). Hubungan sistem penilaian kinerja dengan motivasi kerja dan lingkungan kerja karyawan pada divisi *human resources & general affairs* PT Indocemen Tunggul Prakasa, Tbk Citeureup. *Skripsi pada Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Manajemen Institut Pertanian Bogor.*

* Corresponding Author.

Iis Anisa Yulia, e-mail : anisbid@yahoo.co.id

* Corresponding Author.
lis Anisa Yulia, e-mail : anisbid@yahoo.co.id

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rienika Cipta.
- Afandi, P. 2016. *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Handoko, 2014. *Manajemen Personalia Dan Sumberdaya Manusia*. BPFE Yogyakarta.
- Hanaysha, Jalal. 2016. Testing The Effects of Food Quality, Price Fairness and Phisical Environment on Customer Satisfaction in Fast Food Restaurant Industry. *Journal of Asian Business Strategy*,
- Hasibuan, S.P Malayu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta . Bumi Aksara.
- Hilman, Firmansyah. 2016. *Organisasi dan Manajemen Bisnis*. Penerbit Ombak. Yogyakarta.
- Nitisemito, Irawan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Nitisemito, A.S. 2016. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Pelatihan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Potu, a. (2013). Kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada kanwil ditjen kekayaan negara Suluttenggo dan Maluku utara di Manado. *Emba* , 1208-1217.
- Prawirosentono, Suyadi. 2008. *Kebijakan Kinerja Karyawan*.Yogyakarta. BPFE.
- Robbins, Stephen P. 2015. *Perilaku Organisasi*
- Robbins dan Judge (2013) Timothy A. 2013. *Organizational Behavior Editiotion 15*
- Soetjipto, B. W. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Amara Books
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Lingkungan Kerja*. Bandung: Mandar Maju
- Wibowo.2016. *Manajemen Kinerja*.Jakarta. Rajagrafindo Persada.
- Yohana Intan Naulina. 2009. Hubungan sitem penilaian kinerja dengan motivasi kerja dan lingkungan kerja karyawan pada devisi *human resources & general affairs* PT Indocemen Tunggul Prakasa, Tbk Citeureup. Skripsi pada Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Manajemen Institut Pertanian Bogor.