

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Empiris PT MISAJA MITRA PATI)**



Diajukan untuk Melengkapi dan Memenuhi Syarat Guna Mencapai Gelar Sarjana
Strata-1 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Disusun oleh:

SINTA MOEKTI DWI CAHYANI

B100130346

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2017

HALAMAN PERSETUJUAN

PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN
(Studi Empiris Pada PT MISAJA MITRA PATI)

PUBLIKASI ILMIAH

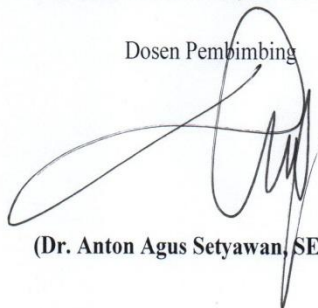
Oleh :

SINTA MOEKTI DWI CAHYANI

B100130346

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen Pembimbing



(Dr. Anton Agus Setyawan, SE., M.Si)

HALAMAN PENGESAHAN

Yang bertanda tangan di bawah ini telah membaca naskah publikasi dengan judul :

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN (Studi Empiris Pada PT MISAJA MITRA PATI)**

Yang disusun oleh :

SINTA MOEKTI DWI CAHYANI

B100130346

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta

Pada hari Sabtu, 1 April 2017

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat


Dewan Penguji :

1. **Dr. Anton Agus Setyawan, SE., M.Si** (.....)
(Ketua)
2. **Dra. Wafiatun Mukharomah, MM** (.....)
(Sekretaris)
3. **Ahmad Mardalis, SE., MBA** (.....)
(Anggota)

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Surakarta


(Dr. Trivono, SE., M.Si)

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 1 April 2017

Penulis



SINTA MOEKTI DWI CAHYANI
B100130346

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN
(Studi Empiris Pada PT MISAJA MITRA PATI)**

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Misaja Mitra Pati secara individu dan bersama-sama. Metode penelitian ini menggunakan jenis penelitian pendekatan kuantitatif. Penelitian ini menggunakan populasi adalah karyawan PT Misaja Mitra Pati dengan jumlah 425 orang dengan menggunakan sampel sebanyak sampel 100 orang. Pengambilan sampel menggunakan metode *random sampling*. Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik dan uji analisis regresi linier berganda dengan uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2). Hasil analisis uji t dapat diperoleh motivasi, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Misaja Mitra Pati secara individu sedangkan hasil uji F dapat diperoleh motivasi, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Misaja Mitra Pati secara bersama-sama.

Kata Kunci : *Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja karyawan*

Abstract

This study aims to analyze the influence of motivation, work environment on employee performance PT Misaja Mitra Pati individually and together. This research method using research type of quantitative approach. This study uses the population is employees of PT Misaja Mitra Pati with the number of 425 people using a sample sample of 100 people. Sampling using random sampling method. Data analysis method used is validity test, reliability test, classical assumption test and multiple linear regression analysis test with t test, F test, and coefficient of determination (R^2). The result of t test analysis can be got motivation, work environment influence to employee performance of PT Misaja Mitra Pati individually whereas F test result can be got motivation, work environment influence to employee performance PT Misaja Mitra Pati together.

Keywords: Motivation, Work Environment and Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Setiap perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat membutuhkan manusia. Artinya untuk menjalankan aktivitasnya perusahaan membutuhkan tenaga manusia sekalipun jumlahnya sangat minimal misalnya dengan teknologi mesin yang makin canggih penggunaannya tetap membutuhkan bantuan manusia. Walaupun manusia memiliki sifat dan perilaku berbeda, akan tetapi jika memiliki tujuan yang sama maka dengan mudah dapat dikelola sekalipun memiliki perbedaan.

Suatu perusahaan harus mampu mengembangkan sumber daya manusia (SDM) bagi seluruh karyawannya agar dapat mencapai tujuannya. Maka dari itu suatu perusahaan harus mempunyai program-program SDM seperti melatih pegawai baru agar dapat bekerja dengan sesuai yang diharapkan dan mengembangkan kemampuan karyawan-karyawan yang ada sehingga prestasi mereka dipersiapkan untuk menerima tanggung jawab yang lebih besar di masa yang akan datang (Armstrong 1988: 207).

Kinerja karyawan menurut (Hakim 2006) merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja.

Semakin meningkatnya tuntutan perusahaan terhadap karyawannya maka peran seorang pemimpin akan semakin terlihat dalam memberikan dorongan (motivasi) pada karyawannya agar bisa bekerja sesuai yang diharapkan. Sehingga seorang pemimpin harus mempunyai pengetahuan tentang bagaimana memotivasi pekerjanya agar bekerja sesuai dengan yang diharapkan (Ranupandojo, Suad H, 1988: 197). Motivasi adalah kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi guna mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut memuaskan kebutuhan sejumlah individu (Robins dan Mary, 2005 dalam Reza 2010).

Dalam upaya meningkatkan motivasi karyawan atau pekerja, kondisi lingkungan kerja juga merupakan faktor penting dalam meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan, dan lain-lain. (Sunyoto, 2013:43).

2. METODOLOGI PENELITIAN

2.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Variabel yang termasuk dalam penelitian ini antara lain:

a. Motivasi (X_1)

Menurut Handoko (2011: 252) motivasi diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan guna mencapai tujuan.

b. Lingkungan Kerja (X_2)

Menurut Sunyoto (2013: 43) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan, dan lain-lain.

2.2 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang terdiri dari pertanyaan-pertanyaan yang sifatnya tertutup untuk mengungkap variable-variabel yang di teliti. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert, dengan interval jawaban 1 sampai 5 dengan menyesuaikan pertanyaan yang diajukan. Sebelum kuesioner digunakan untuk pengumpulan data primer, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah sampel yang digunakan berasal dari populasi yang normal. Pengujian ini menggunakan metode *One-Sampel Kolmogorov-Smirnov Test* dengan membandingkan *Asymptotic Significance* (probabilitas) dengan taraf signifikansi.

Kriteria pengukuran sebagai berikut:

- 1) Nilai *Asymptotic Significance* (probabilitas) $>$ taraf signifikansi (α) berarti data sampel berasal dari distribusi normal.
- 2) Nilai *Asymptotic Significance* (probabilitas) $<$ taraf signifikansi (α) berarti data sampel berasal dari distribusi tidak normal.

Hasil Pengujian normalitas masing-masing variabel ditunjukkan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 1: Hasil Pengujian Normalitas

| Variabel | Kolmogorov-Smirnov | Sig (2-tailed) | p-value | Keterangan |
|--------------------------|--------------------|----------------|------------|------------|
| Undstandardized residual | 1,216 | 0,104 | $P > 0,05$ | Normal |

Sumber: data primer diolah penulis, 2017

Dari hasil perhitungan uji *Kolmogorov-Smirnov* dapat diketahui bahwa *p-value* sebesar 0,104 ternyata lebih besar dari α (0,05), sehingga data tersebut dinyatakan memiliki distribusi normal atau memiliki sebaran data yang normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah untuk menguji apakah variabel independen yang satu dengan variabel independen yang lain dalam model terdapat hubungan yang sempurna atau tidak. Pengujian Multikolinieritas dilakukan dengan menggunakan kriteria sebagai berikut:

- 1) $VIF > 10$ terjadi multikolinieritas
- 2) $VIF < 10$ tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 2: Hasil Pengujian Multikolinieritas

| Variabel | Tolerance | VIF | α | Keterangan |
|------------------|-----------|-------|----------|---------------------------------|
| Motivasi | 0,750 | 1,333 | 10 | Tidak terjadi multikolinieritas |
| Lingkungan Kerja | 0,750 | 1,333 | 10 | Tidak terjadi multikolinieritas |

Sumber : Data diolah SPSS Versi 21.00

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa $VIF < 10$, sehingga tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan sebaliknya disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Kebanyakan data yang mengandung heteroskedastisitas adalah data *crosssection*, karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran. Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk menguji heteroskedastisitas adalah Uji

Glejser. Metode uji *glejser* meregresikan nilai *absolute residual* dengan variabel bebas. Deteksi adanya heteroskedastisitas yaitu sebagai berikut:

- 1) Nilai probabilitas > 0,05 berarti bebas dari heteroskedastisitas.
- 2) Nilai probabilitas < 0,05 berarti terkena heteroskedastisitas.

Ringkasan hasil perhitungan data selengkapnya disajikan pada tabel di bawah ini.

Tabel 3: Hasil Uji Heteroskedastisitas

| Variabel | taraf signifikansi | Sig. | Kesimpulan |
|------------------|-----------------------|-------|---------------------------|
| Motivasi | 0,05 | 0,518 | Bebas Heteroskedastisitas |
| Lingkungan Kerja | 0,05 | 0,861 | Bebas Heteroskedastisitas |

Sumber : Data diolah SPSS Versi 21.00

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa Nilai probabilitas > 0,5 berarti bebas dari heteroskedastisitas.

3.2 Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk menentukan pengaruh variabel Motivasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Persamaan regresi berganda secara umum ditulis:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana:

Y = Variabel Kinerja Karyawan

a = Konstanta

$b_1, b_2,$ = Koefisien regresi partial

X_1 = Variabel Motivasi

X_2 = Variabel Lingkungan Kerja

Untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama dapat dilihat dari hasil analisis dari program SPSS 21.00 pada tabel di bawah ini:

Tabel 4: Rekapitulasi Regresi Linier Berganda

| Variabel | Unstandardized Coefficients |
|------------------|-----------------------------|
| (Constant) | 1,144 |
| Motivasi | 0,250 |
| Lingkungan Kerja | 0,192 |

Sumber : Data diolah SPSS Versi 21.00

Berdasarkan hasil perhitungan program komputer SPSS versi 21.00 diperoleh hasil sebagai berikut :

$$Y = 1,144 + 0,250 X_1 + 0,192 X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka interpretasi dari koefisien masing-masing variabel sebagai berikut:

- 1) $a =$ Konstanta sebesar 1,144 menyatakan bahwa jika variabel Motivasi (X_1), variabel Lingkungan Kerja (X_2) dianggap konstan maka Kinerja Karyawan di PT. Misaja Mitra Pati akan positif.
- 2) $b_1 = 0,250$, koefisien regresi Motivasi (X_1) sebesar 0,250 yang berarti apabila Lingkungan Kerja (X_2) konstan, maka dengan adanya peningkatan motivasi semakin tinggi sehingga mengakibatkan kinerja karyawan meningkat.
- 3) $b_2 = 0,192$, koefisien regresi Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 0,192 yang berarti apabila Motivasi (X_1) konstan, maka dengan adanya peningkatan Lingkungan Kerja yang aman dan nyaman sehingga mengakibatkan Kinerja Karyawan meningkat.

b. Uji t

Perhitungan untuk menguji keberartian variabel independen Motivasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara individu. Hasil analisis uji t dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5: Uji t

| Keterangan | t_{hitung} | t_{tabel} | Sig. | Keterangan |
|------------------|--------------|-------------|-------|-------------|
| Motivasi | 2,360 | 1,985 | 0,020 | H1 terbukti |
| Lingkungan Kerja | 2,041 | 1,985 | 0,044 | H2 terbukti |

Sumber : Data diolah SPSS Versi 21.00

Uraian hasil uji t sebagai berikut:

- 1) Uji t yang berkaitan dengan Motivasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Langkah-langkah pengujian :

- a) Komposisi hipotesis

$H_0 : \beta = 0$, berarti tidak ada pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan .

$H_1 : \beta \neq 0$, berarti ada pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan .

b) *Level of significant* = 0,05

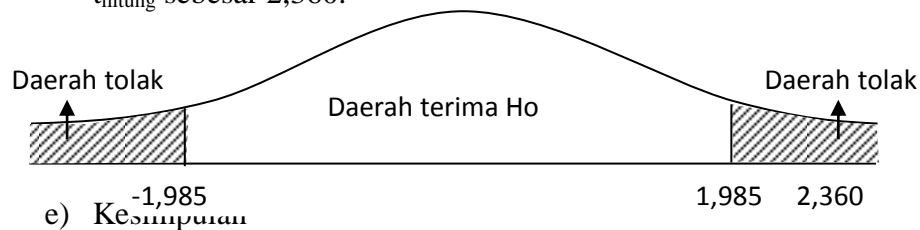
c) Nilai t tabel = $t_{\alpha/2; (n-k-1)}$
= $t_{0,025; 100 - 2 - 1}$
= 1,985

Ho diterima apabila $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$

Ho ditolak apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$

d) Nilai t hitung

Dari hasil perhitungan komputer SPSS versi 21.00 dapat diperoleh t_{hitung} sebesar 2,360.



Dari perhitungan tersebut diperoleh hasil dari $t_{hitung} = 2,360 > t_{tabel} = 1,985$, maka Ho ditolak sehingga ada pengaruh yang signifikan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil analisis ini menunjukkan hipotesis pertama yang menyatakan “ Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Misaja Mitra Pati” terbukti kebenarannya.

2) Uji t yang berkaitan dengan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Langkah-langkah pengujian :

a) Komposisi hipotesis

$H_0 : \beta = 0$, berarti tidak ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

$H_1 : \beta \neq 0$, berarti ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

b) *Level of significant* = 0,05

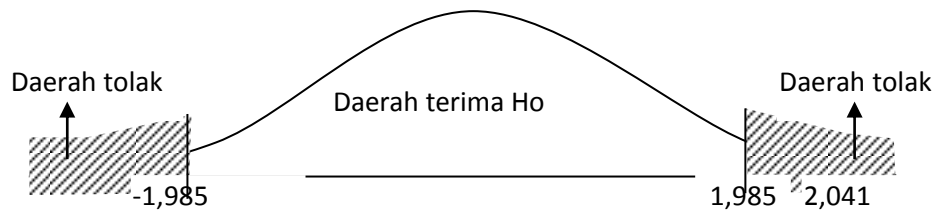
c) Nilai t tabel = $t_{\alpha/2; (n-k-1)}$
= $t_{0,025; 100 - 2 - 1}$
= -1,985

Ho diterima apabila $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$

Ho ditolak apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$

d) Nilai t hitung

Dari hasil perhitungan komputer SPSS versi 21.00 dapat diperoleh t_{hitung} sebesar 2,041.



e) Kesimpulan

Dari perhitungan tersebut diperoleh hasil dari $t_{hitung} = 2,041 > t_{tabel} = 1,985$, maka H_0 ditolak sehingga ada pengaruh yang signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil analisis ini menunjukkan hipotesis kedua yang menyatakan “Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Misaja Mitra Pati” terbukti kebenarannya.

c. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Hasil analisis uji F dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 6: Uji F

| F_{hitung} | F_{tabel} | Sig. | Keterangan |
|--------------|-------------|-------|-------------|
| 9,700 | 3,090 | 0,000 | H3 terbukti |

Sumber : Data diolah SPSS Versi 21.00

Pengujian ini telah dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

$H_0 : b_1 = b_2$ berarti secara simultan tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

$H_a : b_1 \neq b_2$ berarti secara simultan ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

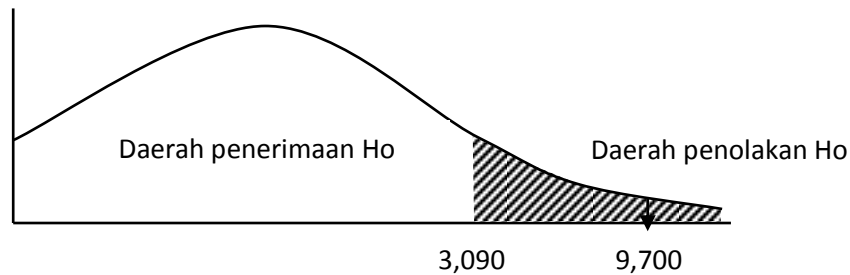
Kriteria pengujian:

Nilai F_{hitung} diperbandingkan dengan nilai F_{tabel} (dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 5\%$) dan derajat kebebasan df pembilang $k - 1(2-1) = 2$ dan df penyebut $n-k-1 (100-2-1) = 97$, sehingga F_{tabel} bernilai 3,090 maka:

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Daerah penerimaan dan penolakan H_0 ditunjukkan dalam gambar sebagai berikut:



Dari hasil perhitungan yang diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 9,700, angka tersebut berarti F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel} sehingga kedua variabel Motivasi dan Lingkungan Kerja signifikan mempengaruhi Kinerja Karyawan di PT. Misaja Mitra Pati secara simultan. Berdasarkan hasil analisis ini menunjukkan hipotesis ketiga yang menyatakan “Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Misaja Mitra Pati” terbukti kebenarannya

d. Uji R^2 (koefisien determinasi)

Koefisien determinasi (R^2) adalah untuk mengetahui seberapa besar variasi variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai R^2 berkisar antara nol sampai satu, semakin mendekati angka satu dapat dikatakan model tersebut semakin baik. Hasil analisis uji koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 7: Uji Koefisien Determinasi (R^2)

| R | R^2 | Keterangan |
|-------|-------|---------------------------|
| 0,408 | 0,167 | Persentase pengaruh 16,7% |

Sumber : Data diolah SPSS Versi 21.00

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,167, hal ini berarti bahwa variabel independen dalam model (Motivasi dan Lingkungan Kerja) menjelaskan variasi Kinerja Karyawan di PT. Misaja Mitra Pati sebesar 16,7% dan 83,3% dijelaskan oleh faktor atau variabel lain di luar model.

3.3 Pembahasan

1. Pengaruh dari Motivasi terhadap Kinerja Karyawan karyawan

Motivasi kerja adalah pendorong semangat kerja. Motivasi kerja seorang karyawan akan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal antara lain prestasi,

pengakuan/penghargaan, tanggung jawab, memperoleh kemajuan dan perkembangan dalam bekerja. Faktor eksternal antara lain gaji/upah, hubungan antara pekerja, supervisi teknis, kondisi kerja, kebijaksanaan kantor, dan proses kerja di kantor. Pemberian motivasi oleh atasan berarti telah memberikan kesempatan terhadap karyawan yang menjadi bawahannya, sehingga karyawan bisa dan mampu mengembangkan kemampuannya. Motivasi yang diberikan ini juga merupakan dorongan semaksimal mungkin karyawan untuk bekerja. Semakin Motivasi Kerja karyawan PT. Misaja Mitra Pati tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan kerja. Motivasi kerja yang diberikan PT. Misaja Mitra Pati kepada karyawan berupa penghargaan sangat membantu terhadap peningkatan kinerja karyawan kerja.

2. Pengaruh dari Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan karyawan

Lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan kerja yang memberikan rasa nyaman bagi karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaannya yang pada akhirnya mempengaruhi semangat kerja yang dicapainya. Lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan dapat meningkatkan gairah dan semangat kerja dalam instansi juga akan mendorong para karyawan untuk bekerja dengan sebaik-baiknya, sehingga pelaksanaan produksi dalam suatu instansi akan berjalan baik yang pada akhirnya berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan.

4. PENUTUP

4.1 Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Misaja Mitra Pati.
2. Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Misaja Mitra Pati.
3. Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.2 Saran

Selama proses penelitian berlangsung, peneliti menemui beberapa keterbatasan yang menyebabkan penelitian ini memiliki kekurangan-kekurangan. Kekurangan-kekurangan tersebut antara lain:

1. Penulis diharapkan mengawasi secara langsung atas pengisian jawaban atau dengan membacakannya, sehingga jawaban dari responden dapat mencerminkan keadaan yang sebenarnya.
2. Peneliti Yang Akan Datang, diharapkan sebagai referensi bagi peneliti yang akan datang, sehingga akan menyempurnakan kekurangan-kekurangan atau kelemahan dalam hasil penelitian yang berhubungan dengan Kinerja Karyawan dengan menambah-menambah variabel-variabel untuk melengkapinya, misalnya lokasi, promosi dan lain-lain.
3. Bagi peneliti berikutnya diharapkan menambah obyek penelitian dan menambah sampel penelitian untuk membuktikan kembali obyek penelitian dalam penelitian ini.
4. Diharapkan perusahaan dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan penghargaan dalam bekerja sebaiknya kita rajin bekerja keras dan berprestasi, pastilah pimpinan akan memberikan motivasi yang lebih berbobot agar kita menjadi karyawan yang baik dan menghargai hasil kerja kita dan tidaklah dipungkiri kalau nantinya kita akan mendapatkan kesempatan menempati jabatan yang dipromosikan.
5. PT. Misaja Mitra Pati dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan, maka perusahaan seyogyanya memperhatikan lingkungan kerja berupa kondisi aman, nyaman dan tenang serta komunikasi antar karyawan yang selaras.

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, M. (1988). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Seri Pedoman Manajemen*. Jakarta: PT Gramedia Jakarta.
- Andriawan, R., Agus, P., Diah, Y. (2015). *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Gudang Sparepart Yamaha Cabang Jember*. Artikel Ilmiah. Fakultas Ekonomi. Universitas Jember (UNEJ). Diakses 15 februari 2017 dari alamat <http://repository.unej.ac.id/bitstream/handle/123456789/68260/RISKI%20ANDRIAWAN.pdf?sequence=1>
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka.
- Azizah, N.R. (2016). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Batik Brotoseno Sragen*. Skripsi S1. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Surakarta.

- Bahari, P.Y. (2016). *Pengaruh Stress Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kusuma Mulia Palsindo Infitex Klaten*. Skripsi S1. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Bambang, K. (1991). *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. Pustaka Binaman Pressindo: Jakarta.
- Bonsu, A.C., Anthony. (2014). *Effects of Motivation on job Performance of Local Government works in Ghana: A case study Atwima Nwabiagya District Assembly in the Ashanti Region*. Vol 2. No 8. Hal: 337-350. Diakses 2 februari 2017 dari alamat <http://www.rassweb.com/wp-content/uploads/PDF/IJMS/Vol-2/Issue-8/Paper%201.pdf>
- Brahmasari. I.A., Agus, S. (2008). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol 10. No 2, September 2008: 124-135. Universitas 17 Agustus Surabaya. Diakses 16 februari 2017 dari alamat <http://edukasi-aub.net/download/al56.pdf>
- Bungin, B. (2005). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Prenada Media.
- Fauzi, M.P. (2012). *Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Coca-Cola Bottling Indonesia Central Java Ungaran Semarang*. Srikpsi S1. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Ginanjari, R.A. (2013). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Sleman*. Skripsi S1. Fakultas Ilmu Pendidikan. Universitas Negeri Yogyakarta. Diakses 16 februari 2017 dari alamat <http://eprints.uny.ac.id/25614/1/Rodi%20Ahmad%20Ginanjari.pdf>.
- Hakim, Abdul. (2006). *Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah*. JRBI. Vol 2. No 2. Hal: 165-180.
- Handoko, T., Hani. (2011). *Manajemen*. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori dan Praktik*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Maulida, Diana. (2014). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Toyota Nasmoco Surakarta)*. Skripsi S1. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Nitisemito, A.S. (1992). *Manajemen Personalia*. Ghaila Indonesia: Jakarta.
- Nitisemito, A.S. (2000). *Manajemen Personalian: Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 3*. Ghaila Indonesia: Jakarta.

- Prawirosentono, Suyadi. (1999). *Kebijakan Kinerja Karyawan, Edisi Pertama*. Yogyakarta: BPFE – Yogyakarta.
- Ranupandojo, H., Suad, H. (1988). *Manajemen Personalia*, edisi keempat. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Reza, R.A. (2010). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara*. Skripsi S1. Fakultas Ekonomi. Universitas Diponegoro Semarang. Diakses 16 februari 2017 dari alamat <http://eprints.undip.ac.id/24466/>
- Shahzadi *at all.* (2014). *Impact of Employee Motivation on Employee Performance*. Vol 6. No 23. ISSN. Hal: 159-166. Diakses 2 februari 2017 dari alamat <http://www.iiste.org/Journals/indeks.php/EJBM/article/viewFile/14794/15276>
- Siagian, Sondang P. (1995). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Siagian, Sondang P. (1996). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi pertama cetakan kelima. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju: Bandung.
- Sunyoto, Danang. (2013). *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. Yogyakarta: CAPS.
- Supardi, (2005). *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta: UII Press
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Umar, H. (2002). *Metode Riset Bisnis*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.