

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA SOSIAL DAN
PELATIHAN TERHADAP MOTIVASI KERJA
KARYAWANPT SUMBER ALFARIA TRIJAYA TBK
CABANG PLUMBON KOTA CIREBON**

SKRIPSI

**Diajukan ntuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Menempuh SidangUjian Akhir pada Program Studi
Pendidikan Bisnis**



**Oleh
Dimas Prayogi
1703623**

**FAKULTAS PENDIDIKAN EKONOMI DAN
BISNIS UNIVERSITAS PENDIDIKAN
INDONESIA
2023**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA SOSIAL
DAN PELATIHAN TERHADAP MOTIVASI KERJA
KARYAWANPT SUMBER ALFARIA TRIJAYA TBK
CABANG PLUMBON KOTA CIREBON**

Oleh
Dimas Prayogi
1703623

Sebuah skripsi yang diajukan untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelarSarjana Pendidikan pada Fakultas Pendidikan
Ekonomi dan Bisnis

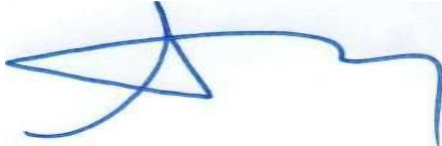
© Dimas Prayogi
Universitas Pendidikan Indonesia 2023
Januari 2023

Hak Cipta dilindungi undang-undang. Skripsi ini tidak boleh
diperbanyak seluruhnya atau sebagian, dengan di cetak ulang,
difotokopi, atau cara lainnyatanpa ijin penulis

LEMBAR PENGESAHAN
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA SOSIAL DAN
PELATIHAN TERHADAP MOTIVASI KERJA
KARYAWAN PT. SUMBER ALFARIATRIJAYA TBK
CABANG PLUMBON KOTA CIREBON

Skripsi ini disetujui dan disahkan oleh:

Pembimbing I



Prof. Dr. Syamsul Hadi Senen, M.M
NIP. 195509171980021 001

Pembimbing II



Drs. H. Eded Tarmedy, MA
NIP. 195801051980021 002

Menyetujui
Ketua Program Studi Pendidikan Bisnis



Dr. Puspo Dewi Dirgantari, S.Pd., M.T., M.M.
NIP. 19820830 200502 2 003

Tanggung Jawab Yuridis



Dimas Prayogi
NIM. 1703623

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Sosial Dan Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Plumbon Kota” beserta seluruh isinya adalah benar-benarkarya sendiri tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku dalam masyarakat keilmuan.

Atas pernyataan ini, siap menanggung resiko atau sanksi yang dijatuhkan apabila kemudian adanya pelanggaran terhadap etika keilmuan dalam skripsi ini atau ada klaim dari pihak lain terhadap keaslian skripsi ini.

Bandung, Januari 2022
Yang membuat pernyataan,



Dimas Prayogi
170362

ABSTRAK

Dimas Prayogi (1703623).”**Pengaruh Lingkungan Kerja Sosial Dan Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Plumbon Kota Cirebon**”. Di bawah bimbingan Prof. Dr. Syamsul Hadi Senen, Drs. H. Eded Tarmedy, MA

Permasalahan motivasi kerja karyawan masih banyak dihadapi oleh banyak perusahaan di berbagai sektor, diantaranya pada sektor manufaktur seperti industri pertanian, otomotif, pangan dan lainnya, serta pada sektor jasa seperti, komunikasi, properti, logistik, perbankan dan lainnya. Salah satu perusahaan yang memiliki masalah motivasi kerja adalah PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Plumbon Kota Cirebon. Adapun strategi untuk meningkatkan motivasi kerja yaitu dengan upaya meningkatkan kondisi lingkungan kerja sosial dan menerapkan pelatihan yang baik pada perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh temuan terkait (1) gambaran kondisi lingkungan kerja sosial, (2) gambaran pelatihan, (3) tingkat motivasi kerja, (4) pengaruh lingkungan kerja sosial terhadap motivasi kerja, (5) pengaruh pelatihan terhadap motivasi kerja. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Adapun teknik sampel yang digunakan yaitu sampel jenuh yang berjumlah 100 orang dengan pengumpulan data berupa kuesioner melalui google form. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan alat bantu SPSS versi 26.0. Hasil penelitian diketahui bahwa 1) lingkungan kerja sosial berada pada tingkat yang sangat kondusif, 2) pelatihan berada pada tingkat yang sangat baik, 3) motivasi kerja berada pada tingkat yang sangat kuat, 4) lingkungan kerja sosial memiliki pengaruh sebesar 14,6% terhadap motivasi kerja berada pada klasifikasi sangat rendah, 5) pelatihan memiliki pengaruh sebesar 6,7% terhadap motivasi kerja berada pada klasifikasi sangat rendah. Dari penelitian terhadap pengujian hipotesis dapat diketahui bahwa lingkungan kerja sosial dan pelatihan memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja. Berdasarkan hasil penelitian, disarankan agar perusahaan dapat meningkatkan efektivitas lingkungan kerja sosial dengan menjalin komunikasi antara pegawai dengan baik dan saling membantu atau bergotong royong satu sama lain, melaksanakan dan menerapkan pelatihan dengan menyesuaikan metode yang digunakan untuk membantu peserta dalam memahami materi pelatihan dan menyesuaikan metode pelatihan dengan kebutuhan peserta pelatihan, dan meningkatkan motivasi melalui pegawai dengan berkeinginan dalam mencapai posisi menjadi pemimpin, pegawai harus mampu menjadi pemimpin dalam setiap kegiatan dan pegawai perlu memiliki rasa menikmati dalam persaingan dan kemenangan. Sehingga perusahaan mampu meningkatkan kondisi lingkungan kerja sosial dan pelatihan yang berdampak pada motivasi kerja pegawai. Implikasi dari motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas yang baik bagi pegawai dalam bekerja.

Kata kunci: Lingkungan Kerja Sosial, Pelatihan, Motivasi Kerja, Alfamart, Bandung

Dimas Prayogi, 2023

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA SOSIAL DAN PELATIHAN TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT SUMBER ALFARIA TRIJAYA TBK CABANG PLUMBON KOTA CIREBON

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

ABSTRACT

Dimas Prayogi (1703623).”*The Influence of Social Work Environment and Training on Work Motivation of Employees of PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Plumbon Kota Cirebon*”. Under the guidance of Prof. Dr. Syamsul Hadi Senen, M.M and Drs. H. Eded Termedi, MA

The problems of employee motivation are still faced by many companies in various sectors, including in the manufacturing sector such as the agricultural, automotive, food and other industries, as well as in the service sector such as communication, property, logistics, banking and others. One company that has work motivation problems is PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Plumbon Branch Cirebon City. The strategy to increase work motivation is by increasing the conditions of the social work environment and implementing good training in the company. This study aims to obtain related findings (1) an overview of the conditions of the social work environment, (2) an overview of training, (3) the level of work motivation, (4) the effect of the social work environment on work motivation, (5) the effect of training on work motivation. This study uses quantitative methods. The sample technique used is a saturated sample of 100 people with data collection in the form of a questionnaire via google form. The analysis technique used is multiple linear regression with SPSS version 26.0. The results showed that 1) the social work environment was at a very effective level, 2) the training was at a very good level, 3) work motivation was at a very high level, 4) the social work environment had an influence of 14.6% on work motivation is in the very low classification, 5) training has an influence of 6.7% on work motivation is in the very low classification. From research on hypothesis testing, it can be seen that social work environment and training have an influence on work motivation. Based on the results of the study, it is suggested that companies can improve the effectiveness of the social work environment by establishing good communication between employees and helping each other or working together with each other, implementing and implementing training by adjusting the methods used to assist participants in understanding the training materials and adjusting training methods. with the needs of the trainees, and increase motivation through employees with a desire to achieve a position of being a leader, employees must be able to become leaders in every activity and employees need to have a sense of enjoyment in competition and victory. So that the company is able to improve the conditions of the social work environment and training that has an impact on employee motivation. The implication of high work motivation can improve performance and good productivity for employees at work.

Keywords: Social Work Environment, Training, Work Motivation, Alfamart, Bandung

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN.....	ii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iii
ABSTRAK.....	iv
ABSTRACT.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
UCAPAN TERIMA KASIH.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Kegunaan penelitian.....	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS	10
2.1 Kajian Pustaka.....	10
2.1.1 Konsep Lingkungan Kerja Sosial.....	10
2.1.1.1 Konsep Lingkungan Kerja Sosial dalam Perilaku Organisasi.....	10
2.1.1.2 Definisi Lingkungan Kerja Sosial.....	11
2.1.1.3 Dimensi Lingkungan Kerja Sosial.....	12
2.1.1.4 Model Lingkungan Kerja Sosial.....	13
2.1.1.5 Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja Sosial.....	15
2.1.2 Konsep Pelatihan.....	16
2.1.2.1 Konsep Pelatihan dalam Perilaku Organisasi.....	17
2.1.2.2 Definisi Pelatihan.....	18
2.1.2.3 Dimensi Pelatihan.....	19
2.1.2.4 Model Pelatihan.....	21
2.1.2.5 Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja.....	22
2.1.3 Konsep Motivasi.....	22
2.1.3.1 Konsep Motivasi dalam Perilaku Organisasi.....	22
2.1.3.2 Definisi Motivasi kerja.....	23
2.1.3.3 Dimensi Motivasi Kerja.....	24
2.1.3.4 Model Motivasi Kerja.....	25
2.1.3.5 Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja.....	26
2.1.4 Hubungan Antar Variabel.....	29
2.1.4.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Sosial Terhadap Motivasi Kerja.....	29
2.1.4.2 Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja.....	30
2.1.5 Penelitian Terdahulu.....	31
2.2 Kerangka Pemikiran.....	34
2.3 Hipotesis.....	37
BAB III OBJEK DAN METODELOGI PENELITIAN.....	39

Dimas Prayogi, 2023

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA SOSIAL DAN PELATIHAN TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT SUMBER ALFARIA TRIJAYA TBK CABANG PLUMBON KOTA CIREBON

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

3.1	Objek Penelitian	39
3.2	Metode Penelitian.....	39
3.2.1	Jenis dan Metode Penelitian	39
3.2.2	Operasionalisasi Variabel	42
3.2.3	Jenis dan Sumber Data.....	48
3.2.4	Populasi dan Sampel.....	49
3.2.4.1	Populasi.....	49
3.2.4.2	Sampel50	
3.2.5	Teknik Pengumpulan Data.....	50
3.2.6	Method of Succesive Interval (MSI).....	51
3.2.7	Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas.....	51
3.2.7.1	Hasil Pengujian Validitas.....	51
3.2.7.2	Hasil Pengujian Realiabilitas	53
3.2.8	RancanganTeknik Analisis Data.....	54
3.2.8.1	Rancangan Analisis Data Deskriptif	56
3.2.8.2	Rancangan Analisis Data Verifikatif	58
3.3	Pengujian Hipotesis	64
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		74
4.1	Hasil Penelitian	74
4.1.1	Profil Perusahaan.....	74
4.1.1.1	Identitas Perusahaan.....	74
4.1.1.2	Sejarah Perusahaan	74
4.1.1.3	Visi dan Misi Perusahaan.....	75
4.1.1.4	Struktur Organisasi	75
4.1.2	Karakteristik Responden	76
4.1.2.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	77
4.1.2.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	77
4.1.2.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	78
4.1.2.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	78
4.1.3	Hasil Pengujian Deskriptif	79
4.1.3.1	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja Sosial PT. Sumber Alfaria Trijaya tbk Cabang Plumbon Kota Cirebon.....	79
4.1.3.2	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Pelatihan PT. Sumber Alfaria Trijaya tbk Cabang Plumbon Kota Cirebon.....	82
4.1.3.3	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja PT.Sumber Alfaria Trijaya tbk Cabang Plumbon Kota Cirebon.....	89
4.1.4	Hasil Pengujian Verifikatif.....	94
4.1.4.1	Pengujian Hipotesis Pengaruh Lingkungan Kerja Sosial dan Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai PT Sumber Alfaria Trijaya tbk Cabang Plumbon Kota Cirebon.....	94
4.1.4.1.1	Uji Asumsi Klasik Terhadap Model Regresi Linear Berganda.....	95

4.1.4.2 Regresi Linear Berganda.....	99
4.1.4.3 Pengujian Hipotesis	100
4.2 Pembahasan	105
4.2.1 Pembahasan Gambaran Lingkungan Kerja Sosial.....	105
4.2.2 Pembahasan Gambaran Pelatihan.....	108
4.2.3 Pembahasan Gambaran Motivasi Kerja	111
4.2.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Sosial terhadap Motivasi Kerja	114
4.2.5 Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja.....	114
4.2.6 Pengaruh Lingkungan Kerja Sosial dan Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja.....	115
4.3 Implikasi Hasil Penelitian.....	116
4.3.1 Temuan Penelitian Bersifat Teoritis.....	116
4.3.2 Temuan Penelitian Bersifat Empirik	119
4.3.3 Implikasi Hasil Penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja Sosial dan Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja.....	121
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	124
5.1 Kesimpulan.....	124
5.2 Saran	126
DAFTAR PUSTAKA	127
LAMPIRAN.....	133

DAFTAR PUSTAKA

BUKU :

- Agusta, L., Sutanto, M., Bisnis, P. M., Manajemen, P. S., Petra, U. K., & Siwalankerto, J. (2013). *Karyawan Cv Haragon Surabaya. 1*(3).
- A.A Prabu, Mangkunegara. 2013. *manajemen sumber daya manusia*. Bandung.PT Remaja Rosdakarya
- Arep, I., & Tanjung, H. (2003). *Manajemen Motivasi*. Jakarta: Grasindo.
- Armstrong, Michael. (2009). *Handbook of Performance Management: An Evidencebased Guide to Delivering High Performance*. Kogan: Pages Publisher.
- Armstrong, M., & Baron, A. (1998). London: Institute of Personnel and Development.
- Dessler, G. (2020). *Book Human resource management-Pearson*.
- Dessler, G., Paulo, S., & Town, C. (2007). *Resource Management Thirteenth Edition*.
- George, M. Jennifer. jones, Gareth R.(2012). *organization behaviour*. second edition. New York: Addison wesley publishing company
- Hamzah, B. U. (2008). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*, 324. <https://doi.org/10.1103/PhysRevC.84.054003>
- Luthan, fred. (2006). *perilaku organisasi edisi 10*. yogyakarta. penerbit ANDI\
- Lombardo, M. M., & Eichinger, R. W. (2020). High potentials as high learners. *Human Resource Management*, 39, 321–330
- Malthis, Robert I dan jackson jhon a. 2006. *manajemen sumber daya manusia*. jakarta: salembaempat
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung:PT. Refika Aditama
- McClelland, D.C. (1987). *human motivation*. New York. cambridge universitypres.
- Moekijat. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Manejemen Kepegawaian)*. Bandung : Mandar Maju
- Noe, R. A. (2011). *Fundamentals of Human Resource Management Fourth. Avenue of the Americas*. New York: Doug Hughes.
- Porter, L. W., Bigley, G. A., & Steers, R. M. 2003. *Motivation and work behavior*(7th ed.): Burr Ridge, IL: Irwin/ McGraw-Hill.
- Porter, L. W., & Lawler, E. E. 1968. *Managerial attitudes and performance*. Homewood, IL: Irwin.
- Putra, G. P. U., & Subudi, M. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada HotelMatahari Terbit Bali Tanjung Benoa-Nusa Dua. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, Vol.2(7), 802–814.

Dimas Prayogi, 2023

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA SOSIAL DAN PELATIHAN TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT SUMBER ALFARIA TRIJAYA TBK CABANG PLUMBON KOTA CIREBON
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

- Rivai, V., & Jauvani, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Robbins, S. P. (2011). *Essentials of Organizational Behavior* (11th ed.). PrenticeHall.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi* (Edisi ke-1). Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behaviour* (15th ed.). New Jersey: Pearson.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Organizational Behaviour*. Prentice Hall.
- Sedarmayanti. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasidan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refka Aditama
- Sugiyono. (2014a). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014b). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi(Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Tahir, A. (2007). *Buku Ajar Perilaku Organisasi*. (Edisi ke 1) Yogyakarta : CvBudi Utama
- JURNAL :**
- Abraham, H. Maslow (2013). *Motivasi dan Kepribadian (Teori Motivasi dengan Pendekatan hierarki Kebutuhan Manusia)*. Jakarta: PT PBP.
- Al-Anzi, N. M. 2009. *Work place Environment and Its Impact on Employee Performance*. Theses. Malaysia. Project Manajement Departement in Saudi Aramco. Open University of Malaysia
- Ali, M. (1985). *Penelitian Pendidikan Prosedur dan Strategi*. Bandung: Angkasa.
- Armstrong, M., & Baron. (1998). *Performance Management*.
- Andriyani, T., & Noor, H. (2015). *Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Disiplin Kerja pada Karyawan Bagian Iklan PT. X*, 663–671.
- Aninditya, V., Willy, V., Utami, R., & Dwiatmadja, C. (2020). *Pengaruh Pengembangan Karir , Motivasi Kerja dan Pemberian Kompensasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan*. 4(2), 267–275.
- Aninditya, V., Willy, V., Utami, R., & Dwiatmadja, C. (2020). *Pengaruh Pengembangan Karir , Motivasi Kerja dan Pemberian Kompensasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan*. 4(2), 267–275.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. (Edisi

- Revisi*). Jakarta: Rineka Cipta.
- Ayu, I., Giantari, I., & Riana, I. G. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Klumpu Bali Resort Sanur. *E-Jurnal Manajemen Unud*, ISSN 2302-8912, 6(12), 6471–6498.
- Ayu, I., & Suprayetno, A. (2005). 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), (1996), 124–135.
- Aviantara, M. P., Sumiyati, & Masharyono. (2018). Analisis Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Kinerja Karyawan : Studi Pada PT. Barrix Sinindo Jakarta. *Journal of Business Management Education*, 3(2). Retrieved from <http://ejournal.uajy.ac.id/14649/1/JURNAL.pdf>
- Dahmiri, & Sakta, K. (2014). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja PegawaiDinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun. 374–380.
- Chrisnanda, D. (2017). *Plagiat merupakan tindakan tidak terpuji pengaruhmotivasi kerja terhadap kinerja karyawan di pt. mas sumbiri*.
- Dan, P. P., Martina, S., & Syarifuddin, D. (2014). Karyawan Di Lokawisata Baturraden. *I*(1), 28–34.
- Dinibutun, S. R. (2020). *Work Motivation : Theoretical Framework*. (May 2012).
- Fisher, E. A. (2009). Motivation and leadership in social work management: A review of theories and related studies. *Administration in Social Work*, 33(4), 347–367. <https://doi.org/10.1080/03643100902769160>
- Hadi Senen, S., Masharyono, M., Triananda, N., & Sumiyati, S. (2016). The Employee Performance Influenced by Communication: a Study of BUMD in Indonesia. 15, 596–598. <https://doi.org/10.2991/gcbme-16.2016.111>
- Hamid, D. (2014). Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Balai Besar Pelatihan Pertanian (BBPP) Ketindan- Lawang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya (2014)* 15(2) 84788, 15(2), 1–10.
- Hamid, D., & Mukzam, M. D. (2008). *Pengaruh motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan*.
- Hamzah, B. U. (2008). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko. (2017). The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador hotels and resorts, Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 59(6), 1337–1358. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-10-2016-0085>
- Hasibuan, M. S. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Ke)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Hasibuan, M. S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*, 324. <https://doi.org/10.1103/PhysRevC.84.054003>
- Hendon, L. and. (2017). The effect of training and job promotion on work motivation and its implications on job performance: Evidence from Indonesia. *Management Science Letters*, 10(9), 2107–2112. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.1.019>
- Heni, H., Arifin, M. T., & Djonu, H. A. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Kantor Desa Watudiran Kecamatan Waigete Kabupaten Sikka*. 2(1), 18–28. <https://doi.org/10.30596/jcositte.v1i1.xxxx>
- Hermawan, A. (2006). *Penelitian Bisnis: Paradigma Kuantitatif*. Jakarta: Grasindo.
- Herzberg, Frederick. 2011. Herzberg's Motivation-Hygiene Theory and Job Satisfaction in The Malaysian Retail Sector: The Mediating Effect Of Love Money. Sunway University Malaysia: Teck Hang Tan and Amna Waheed
- Ingsiyah, Haribowo, & N. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Pt . Pupuk Sriwidjaja Palembang , Pusri. 20(1), 83–92.
- Kalika, C. V, & Di, I. (2013). *Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Latib, Dll. (2016). *Gambaran Kemampuan, Lingkungan Kerja Sosial Dan Kinerja Karyawan*. 3(3), 145–154.
- Loor-Zambrano, H. Y., Santos-Roldán, L., & Palacios-Florencio, B. (2022). Relationship CSR and employee commitment: Mediating effects of internal motivation and trust. *European Research on Management and Business Economics*, 28(2), 100185. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2021.100185>
- Mahmud, S. and Mahmud. (2016). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pertanahan Kota Semarang*.
- Malhotra, N. K. (2015). *ssentials of arketing Research (Global Edi)*. England: Pearson Education Limited.
- Mangkunegara. (2011:45). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pdam Tirta Bumi Wibawa Kota Sukabumi). *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, 2(3), 43. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v2i3.92>
- Masharyono, M. P. A. and. (2018). *pengaruh pelatihan terhadap motivasi*. 3(2).
- Masharyono, & Senen, S. H. (2015). Job Performance Analysis Temporary Employee Administrative with Competence and Job Characteristics in Supporting Universitas Pendidikan Indonesia Leading and Outstanding Achieve. *Fokus Ekonomi*, 10(2), 119–137
- Mc Clelland dan Veitzhal. (2011). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pertanian Tanaman Pangan Provinsi Jawa Barat*. 53(9), 1689–1699.

- Naa, A. (2017). Di Kantor Distrik Bintuni Kabupaten Teluk Bintuni. 2(02), 167– 176.
- Naseem, I. (2017). *Factors Affecting Employees ' Performance : Evidence From Pakistan*. (October).
- Ningsi, C. A., Alhabsji, T., Utami, H. N., & Brawijaya, U. (2010). *Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT . PLN (Persero) Area Kendari)*.
- Nitisemito. (2014). Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*. 9.1 (2014), 1(ISSN: 2302-8556), 27–37.
- Nitisemito, A. S. (2004). *Dimensi lingkungan kerja sosial*. (i), 16–45.
- Nugroho, Y. A., Asbari, M., Purwanto, A., Basuki, S., Sudiyono, R. N., Fikri, M. A. A., Xavir, Y. (2020). Transformational Leadership and Employees' Performance: the Mediating Role of Motivation and Work Environment. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 438–460.
- Nurchayono, A. (2011). Analisis Variabel-Variabel Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT.Quadra Mitra Perkasa Balikpapan. *Jurnal Eksis*, 7(2).
- O'Gorman, K., & MacIntosh, R. (2012). Research Methods for Business Students. *the Global Management Series*, (September), 1–696. <https://doi.org/10.13140/RG.2.1.1419.3126>
- Prakoso, Rayka Dantyo, Endang Siti Astuti, I. R. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 14(2), 84429.
- Prinsa, suwanto dan. (2013). *Pengertian Lingkungan Kerja sosial*. 11–34.
- Priyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif* (Edisi Revi; T. Chandra, ed.). Sidoarjo: Zifatama Publishing.
- Pynes. (2010). A model of workplace environment satisfaction , collaboration experience , and perceived collaboration effectiveness : A survey instrument. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 1(2), 1–21.
- Riduwan. (2013). *Cara Menggunakan dan Memakai Analisis Jalur (path analysis)*. Bandung: Alfabeta.
- rizki afri mulia, nika saputra. (2020). *Pengaruh Kompetensi Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang*.
- Rumahlaiselan, A., Wenas, R. S., Manajemen, J., Sam, U., & Manado, R. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja

- Karyawan Pada Pt Sumber Alfaria Trijaya , Tbk Cabang Manado The Effect Of Training And Compensation On Employee Work Productivity At Pt Sumber Alfaria Trijaya , Tbk Manado Branch. 6(4), 3783–3792.
- Robbins, Steven, & Judge, T. A. (2013). Organizational Behavior. In Zhurnal Eksperimental'noi i Teoreticheskoi Fiziki. <https://doi.org/10.12737/447>
- Rumahlaiselan, A., Wenas, R. S., Manajemen, J., Sam, U., & Manado, R. (2018). *Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Sumber Alfaria Trijaya , Tbk Cabang Manado The EffectOf Training And Compensation On Employee Work Productivity At Pt Sumber Alfaria Trijaya , Tbk Manado Branch.* 6(4), 3783–3792.
- Sadana, F. N. (2019). Pengaruh Manajemen Talenta Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. 92.
- Safitri, R. P. (2018). *The Graduate Program of Universitas Galuh Master of Management Studies Program.* 2(2).
- Sekaran, Uma dan Roger Bougie. (2017), Metode Penelitian Bisnis, Edisi 6, Jakarta: Penerbit Salemba Empat
- Simanjuntak. (2003). Research Methods For Business: A Skill Building Approach (Abridged,). John Wiley and Sons Inc.
- Sokro, E. (2012). *Analysis Of The Relationship That Exists Between Organisational Culture , Motivation* (1998), 106–119.
- Sanjaya, R. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Ekonomi Islam.
- Schultz. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kompensasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada PDAM Tirta Moedal Kota Semarang. *Diponegoro Journal of Management*, 6(Nomor 3), 1–10.
- Sedarmayanti. (2011a). *Dimensi lingkungan kerja sosial.* 31(July), 1–23.
- Sedarmayanti. (2011b). *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen (JUIIM) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah.* 4(1), 1–10.
- Simanjuntak, M. R., Tampubolon, F., Manurung, Y., Sibagariang, E., & Kunci, K. (2011). *Pemanfaatan Terapi Musik Klasik Dalam Upaya Menurunkan Tingkat Stress Kerja Guru Sd Selama Pandemi Covid-19 The Use Of Classical Music Therapy In An Effort To Reduce The Work Stress Level Of Elementary School Teachers During The Covid-19 Pandemic Pendahul.* V(I), 29–36.
- Srimulyanti. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Mentari Persada Di Jakarta. (September), 117–123.
- Stephen Robins. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Ptpn Vi Unit Ophir Sariak. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 3(3), 186–197. <https://doi.org/10.31846/jae.v3i3.173>

Subono, L. and. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman Kota Gorontalo*. 4(3), 1–6.

Sugiyono. (2014a). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2014b). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.

Supartha, W. G. (2017). Prama Sanur Beach -Bali *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia Email : yunidarmawan@yahoo.com Abstrak Pendahuluan Kinerja karyawan merupakan hal penting bagi bisnis pariwisata seperti Hotel Prama Sanur Beach Bali dalam rangka m. 3, 1265–1290.*

Susanti, Y. aldi febsri. (2019). *Pengaruh Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang.*

Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta

Sutrisno. (2012). *Motivasi Kunjungan Lansia Ke Posyandu Lansia Dalam Meningkatkan Kualitas Hidup Lansia Di Wilayah Kerja Puskesmas*. (2504), 1–9.

Tahir, A. (2007). *Buku Ajar Perilaku Organisasi*.

Tewal, B., Adolfina, Pandowo, M. C. H., & Tawas, H. N. (2017). *Perilaku Organisasi (Cetakan Pe)*. Bandung: CV. Patra Media Grafindo

Thoha, M. (2005). *Perilaku Organisasi*.

Wardani, R. K., Pendidikan, F. I., & Jakarta, U. M. (2021). *Pengaruh lingkungan sekolah dan manajemen kelas terhadap motivasi belajar siswa*. 05, 11–16.

Wangdra, R. (2022). *Analisis Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart)*. 142–150.

Widya, Afrinaldi, K., & Pradana, K. (2019). *Universitas katolik widya karya malang fakultas ekonomi jurusan manajemen 2019*.

WEBSITE

<http://ardhym1.blogspot.com/2015/04/manajemen-sumber-daya-manusia-pelatihan.html>

<https://www.kajianpustaka.com/2020/11/pelatihan-kerja.html>

<https://text-id.123dok.com/document/9ynpk93pz-dimensi-dimensi-praktik-sdm-praktik-sumber-daya-manusia-1-pengertian-praktik-sumber-daya-manusia.html>

<https://oridiansyah.wordpress.com/sejarah-visi-misi-kantor/>

<https://britama.com/index.php/2012/05/sejarah-dan-profil-singkat-amrt/>

http://repository.uin-suska.ac.id/13901/9/9.%20BAB%20IV_2018540MEN.pdf