

PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PRAKARSA TANI SEJATI KABUPATEN KETAPANG

THE INFLUENCE OF MOTIVATION AND WORK ENVIRONMENT ON PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN PT PRAKARSA TANI SEJATI KETAPANG DISTRICT

Irman, Dewi Kurniati*, Shenny Oktoriana

Jurusan Sosial Ekonomi Pertanian, Fakultas Pertanian, Universitas Tanjungpura Pontianak

*E-mail: dewi.kurniati@faperta.untan.ac.id

(Diterima 09-11-2020; Disetujui 29-12-2020)

ABSTRAK

PT. Prakarsa Tani Sejati merupakan salah satu perusahaan tertua di Kabupaten Ketapang. Namun, perusahaan ini mempunyai permasalahan terkait kinerja karyawan relatif rendah. Hal tersebut dapat disebabkan oleh motivasi dan lingkungan kerja belum optimal. Penelitian bertujuan untuk mengkaji keterkaitan dari motivasi serta lingkungan kerja pada kinerja karyawan PT Prakarsa Tani Sejati Kabupaten Ketapang. Sampel penelitian sebanyak 65 orang. Analisa dilakukan berdasarkan regresi linier berganda. Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa secara simultan motivasi dan lingkungan kerja karyawan mempengaruhi kinerja karyawan. Variabel motivasi tidak berpengaruh, sedangkan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja

ABSTRACT

PT. Prakarsa Tani Sejati is one of the oldest companies in Ketapang Regency. However, this company has problems related to relatively low employee performance. It is caused by the motivation and the working environment is not optimal. This research aims to determine relationship between motivation and work environment of employee performance at PT Prakarsa Tani Sejati, Sungai Laur District, Ketapang Regency. The research sample was 65 respondents. Analysis using multiple linear regression. This research shows motivation and work environment of employees jointly affect employee performance. Motivation has no effect, variable of work environment has a significant effect on employee performance.

Key word: Employee Performance, Work Environment and Work Motivation

PENDAHULUAN

Pengelolaan karyawan memiliki peran penting, untuk mencapai tujuan baik individu maupun tujuan organisasi. Upaya dalam mencapai tujuan, diantaranya adalah mempunyai karyawan dengan kinerja optimal. Prestasi kerja yang dihasilkan karyawan dapat dipengaruhi berbagai faktor, meliputi

kepemimpinan, lingkungan kerja, kepuasan kerja serta kemampuan individu dari karyawan (Kuswandi, 2004). Alasan seseorang menjadi karyawan adalah keinginan untuk memenuhi kebutuhan ekonomi serta pengakuan dari lingkungan social akan prestasi yang dilakukan (Halim, 2012).

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. PRAKARSA TANI SEJATI KABUPATEN KETAPANG**

Irman, Dewi Kurniati, Shenny Oktoriana

Provinsi Kalimantan Barat menjadi sentra produksi kelapa sawit di Indonesia. Di antara daerah yang ada terkait dengan pergerakan arus industri sektor kelapa sawit terbesar adalah Kabupaten Ketapang, hal ini dibuktikan dengan luas areal perkebunan kelapa sawit sebesar 280,075 hektar dari keseluruhan luas areal pekebunan provinsi sebesar 1,052,651 hektar (Disbun, 2017), dari luasan tersebut bermakna bahwa banyak perusahaan-perusahaan yang masuk sehingga perkebunan kelapa sawit merupakan sumber lapangan pekerjaan bagi masyarakat sekitar maupun masyarakat dari luar daerah.

PT. Prakarsa Tani Sejati merupakan perusahaan perkebunan besar swasta yang memiliki tenaga kerja tetap sebesar 559 orang, tenaga kerja tidak tetap sebesar 803 orang yang menjalankan produksi (kebun) maupun proses pasca produksi (*palm oil mill*) yang menghasilkan output kernel dan *Crude Palm Oil (CPO)*. Untuk menghadapi iklim Persaingan global dibidang perkebunan kelapa sawit, khususnya produktivitas, perusahaan mengharapkan perubahan kinerja. Karyawan khususnya divisi produksi (kebun) dimana divisi produksi dianggap sebagai pemeran

utama yang tingkat kinerjanya akan mempengaruhi divisi-divisi lainnya.

Kinerja karyawan divisi produksi belum dapat diwujudkan dengan baik karena ditemui beberapa gejala pada eksekusi tugas pokok karyawan, salah satunya adalah gairah dan semangat kerja karyawan yang berfluktuatif dan tidak stabil sehingga karyawan cenderung menunda pekerjaan, sehingga pencapaian tugas pokoknya tidak terlaksana sepenuhnya yang kemudian berimbas kepada produksi yang juga tidak stabil. Berikut ini disajikan data produksi divisi kebun dalam rentang waktu 4 tahun;

Tabel 1. Data Produksi TBS

No	Tahun	Total Produksi Keseluruhan (Ton)
1	2014	154,201
2	2015	146,650
3	2016	132,631
4	2017	134,081
total		567,563

Sumber: Data Produksi PT.PTS tahun 2017

Dari latar belakang permasalahan tersebut melalui penelitian ini ingin menganalisa kinerja karyawan yang dipengaruhi dari motivasi dan lingkungan kerja pada divisi produksi (kebun).

Penelitian terdahulu (Halim, 2012), (Analisa, 2011), (Rahmawati, 2014), (Kusuma, 2013), serta (Kurniasari, 2015) menyatakan kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi dan lingkungan kerja. (Halim, 2012)

menyatakan kinerja hanya dipengaruhi dari lingkungan kerja. Hal ini membuktikan bahwa secara pengaruh per-variabel memiliki rentang yang berbeda dimana tentu akan memberi angka yang menunjukkan besaran dominasinya dalam mempengaruhi kinerja.

Hasil kerja dari karyawan tentu dapat dipengaruhi lebih dari satu variable/kondisi, dimana motivasi dan lingkungan kerja dirasa mampu memberi dampak terhadap terwujudnya visi dan misi PT. Prakasra Tani Sejati yang mana manajemen perusahaan berharap kinerja yang baik dari karyawan dan karyawan mengharapkan timbal balik atas kerja yang dilakukan. Penelitian ini dilakukan untuk menganalisa besarnya pengaruh dari motivasi dan lingkungan kerja di PT. Prakarsa Tani Sejati serta pengaruh yang paling dominan dari keduanya variable tersebut.

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian di PT. Prakarsa Tani Sejati Kecamatan Sungai Laur Kabupaten Ketapang, yang dipilih secara sengaja (Singarimbun & Effendi, 1995) dengan pertimbangan, yaitu PT. Prakarsa Tani Sejati, merupakan salah satu perusahaan perkebunan besar swasta dan

berkembang di Kalimantan Barat dengan jumlah karyawan yang cukup untuk melakukan penelitian. Sampel dalam penelitian sebanyak 65/183 orang karyawan tetap. Sampel ditentukan menggunakan rumus slovin (Husein, 2003) bertujuan agar sampel yang diperoleh representatif dengan presentase kelonggaran sebesar 10%.

Metode yang digunakan adalah metode asosiatif dengan tujuan mengetahui pengaruh antar variable terikat dan variable bebas (Sugiyono, 2012). Informasi data primer diperoleh dari jawaban responden karyawan tetap divisi produksi pada PT Prakarsa Tani Sejati terhadap kuesioner yang dibagikan dan data sekunder berupa dokumen perusahaan dan instansi-instansi yang terkait serta literatur seperti buku, majalah, jurnal, dan sumber lain yang mendukung data. Teknik pengumpulan data angket, yaitu dengan membagikan angket agar mendapatkan data yang diperlukan. Variabel yang digunakan, yaitu motivasi kerja dimana peneliti menggunakan indikator dari teori ERG, kemudian variabel lingkungan kerja menggunakan indikator (Sedarmayanti, 2001) dan variabel kinerja karyawan menggunakan indikator. Skala pengukuran adalah skala likert 1-3, dengan pernyataan rendah, sedang dan tinggi untuk variabel

motivasi dan kinerja kemudian pernyataan tidak puas, puas, sangat puas untuk variabel lingkungan kerja.

Penelitian menggunakan analisis linier berganda yang mengharuskan melalui beberapa tahap, tahapan pertama adalah uji instrumen penelitian dengan uji validitas dan realibilitas, selanjutnya transformasi data ordinal ke interval menggunakan MSI (methode successive interval), hal ini dilakukan karena salah satu syarat analisis linier berganda, data merupakan data interval. Uji simultan dan uji parsial dilakukan setelah uji asumsi klasik (normalitas, heteroskedastisitas, multikolinieritas) terpenuhi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Sumber informasi adalah karyawan PT. Prakarsa Tani sejati. Responden penelitian adalah karyawan tetap karena secara umum mempunyai peranan penting, berikut ini adalah sebaran karakteristik responden berdasarkan; usia karyawan PT. Prakarsa tani sejati didominasi pada kelompok usia 31-40 tahun yaitu 46,15%, sedangkan kelompok usia yang paling rendah adalah usia 51-60 tahun yaitu 9,23% sedangkan sisanya berada pada rentang 21-30 tahun sebesar 12,31% dan usia 41-50 tahun

sebesar 32,31%. Usia berpengaruh terhadap kemampuan fisik karyawan dalam bekerja maupun melakukan kegiatan-kegiatan yang lain, oleh karena itu karyawan yang terpilih menjadi responden rata-rata masuk dalam golongan usia produktif yaitu 17-60 tahun. Usia turut mempengaruhi karyawan dalam bekerja. Karyawan yang berada dalam usia produktif diharapkan mampu melaksanakan kegiatan secara efektif dan efisien.

Karyawan yang memiliki tingkat pendidikan yang tinggi persentasenya adalah tingkat SMA yaitu dengan persentase 70,77%. Sedangkan persentase terkecil adalah responden dengan tingkat pendidikan D3 hanya sebesar 6,19% dan karyawan dengan pendidikan strata satu (S1) sebesar 23,07%. Banyaknya persentase pendidikan responden tingkat SMA disebabkan karena PT Prakarsa Tani Sejati tidak mengutamakan pendidikan sebagai salah satu modal untuk menjadi karyawan tetap akan tetapi PT Prakarsa Tani Sejati lebih mengutamakan lama mengabdikan serta prestasi yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan.

Usia kerja karyawan dimulai sejak menjadi karyawan tetap. Persentase tertinggi Usia kerja tertinggi adalah 11-20

tahun dengan persentase 49,23%. Persentase terkecil dalam kategori usia kerja adalah karyawan yang bekerja selama 20 tahun yaitu 24,62% dan rentang usia kerja karyawan di perusahaan dengan waktu 3-10 tahun sebesar 26,15%. Hal ini dikarenakan PT Prakarsa Tani Sejati cukup lama.

Sebagian besar karyawan yang di responden berstatus telah menikah dengan persentase sebesar 90,76%. Sedangkan karyawan yang belum menikah memiliki persentase sebesar 9,24%. Hal diatas menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki tanggungan.

Uji validitas dan realibilitas

Peran dari instrument atau alat pengukuran pada penelitian berkontribusi sangat penting dalam pengambilan data. Valid dan realibel dari suatu alat pengukuran akan memberikan data yang valid dan reliabel sehingga menggambarkan kondisi atau keadaan yang sesungguhnya.

Uji validitas menggunakan program spss 16 terhadap variabel motivasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan menunjukkan telah melewati syarat minimum (0,203) agar butir pertanyaan pada angket dinyatakan valid.

Selanjutnya untuk uji realibilitas dengan menggunakan program spss 16 dengan kriteria pengambilan keputusan harus lebih besar dari 0,6 didapat nilai dari setiap variabel motivasi, lingkungan kerja dan kinerja sebesar 0,662, 0,824 dan 0,706 menunjukkan setiap variabel yang digunakan reliabel.

Uji Asumi Klasik

Jika signifikansi > standar eror (0,1) maka data dikatakan normal (Suliyanto, 2012). dalam penelitian ini didapat nilai kolmogrov smirnov sebesar 0,936 yang artinya data berdistribusi normal. Selanjutnya untuk mengetahui ada tidaknya gejala heteroskedastisitas pada data variabel penelitian dilakukan uji glejser. Jika semua variabel independen signifikan secara statistik, maka didalam terdapat heteroskedastisitas, sebaliknya *apabila* tidak signifikan berarti tidak terjadi gejala heteroskedastisitas (Suliyanto, 2012) dari uji glejser didapat nilai signifikansi variabel motivasi sebesar 0,416 dan lingkungan kerja sebesar 0,237 yang berarti data tidak terdapat gejala heteroskedastisitas. Kemudian uji multikolinieritas dilihat dari nilai VIF (faktor orbinplasi penyimpangan baku kuadrat) dan toleran (Tingkat kesalahan)

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. PRAKARSA TANI SEJATI KABUPATEN KETAPANG**
Irman, Dewi Kurniati, Shenny Oktoriana

(Suliyanto, 2012). Hasil uji multikolinieritas dinyatakan terbebas dari multikolinieritas.

Uji analisis regresi berganda

Dari permasalahan model hasil analisis menunjukkan:

$$Y = 7,557 - 0,018 X_1 + 0,519 X_2$$

Kinerja karyawan sebesar 7,557. Apabila tidak terdapat motivasi dan lingkungan kerja. -0,018 menunjukkan bahwa setiap ada upaya penambahan motivasi sejumlah 1 maka akan ada penurunan kinerja sejumlah 0,018 dimana

lingkungan kerja dianggap konstan. Kemudian nilai 0,519 adalah koefisien regresi menunjukkan bahwa setiap ada upaya penambahan lingkungan kerja maka ada peningkatan sebesar 0,519 dengan motivasi dianggap konstan.

Koefisien determinasi (R²)

Nilai koefisien determinasi diartikan sebagai pengaruh (x) kecil terhadap (y). Sebaliknya jika semakin mendaktai 1 nilai koefisien determinasi dapat diartikan pengaruh (x) besar terhadap (y).

Tabel 2. Uji koefisien determinasi (R square)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.856 ^a	.732	.723	220.128	1.446

Sumber Data: Analisis Data Primer 2018

Nilai koefisien determinasi ditunjukkan dari nilai 0,723 yang artinya sebesar 72,3% variabel kinerja (Y) dapat dijelaskan oleh variabel motivasi (X1) dan lingkungan kerja (X2), dimana sisanya sebesar 27,7% berasal dari variabel lain.

Uji F dan uji T

Uji-F untuk uji hipotesis koefisien (*slope*). Hasil perhitungan uji F berdasarkan Tabel 3, nilai F_{hitung} sebesar 84,656 dan nilai F_{Tabel} berdasarkan Tabel f sebesar 2,39 dengan tingkat signifikansi sebesar 10%. Disamping itu, nilai signifikansi 0,000 < 0,1, berarti kinerja dipengaruhi oleh motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama

Tabel 3. Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	820.431	2	410.216	84.656	.000^a
Residual	300.431	62	4.846		
Total	2640.818	83			

Sumber : Data Primer, 2018

Selanjutnya adalah uji t (parsial) secara individu, dimana hasil yang digunakan untuk koefisien regresi perhitungannya terdapat pada Tabel 4.

Tabel 4. Uji T

Model	Unstandardized	Standardized		T	Sig.
	Coefficients	Std. Error	Beta		
(Constant)	7.557	2.509		3.020	.004
Motivasi	-.018	.016	-.076	-1.099	.276
Lingkungan Kerja	.519	.043	.830	12.024	.000

Sumber : Data Primer, 2018

Hasil untuk variabel motivasi (X1) diperoleh t_{hitung} -1,009 dengan t_{Tabel} 1,6690, disamping itu nilai signifikansi $0,276 > 0,1$, secara terpisah kinerja karyawan tidak dipengaruhi dari variabel motivasi. Sedangkan hasil perhitungan uji t untuk lingkungan kerja (X2) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 12,024 dengan t_{Tabel} 1,6690, artinya secara terpisah atau parsial kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja.

(Gardjito, Musadieg, & Nurtjahjono, 2014) menyatakan bahwa motivasi justru berpengaruh positif, begitu juga kinerja karyawan juga dipengaruhi dari lingkungan kerja. Peran pemimpin memberikan imbalan kerja sesuai prestasi kerja sebagai salah satu upaya memotivasi karyawan. Mengembangkan loyalitas dan tanggung jawab karyawan melalui upaya menumbuhkan rasa percaya diri dan rasa memiliki dalam bentuk kebebasan berpendapat.

(Aviantara, Sumiyati, & Masharyono, 2018) juga menyimpulkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi dari motivasi dan lingkungan kerja. Motivasi dibentuk dari kebutuhan ingin sukses, wewenang kerja, dan afiliasi. Kebutuhan afiliasi adalah variable terbesar yang mempengaruhi motivasi sementara variable terkecil dalam mempengaruhi motivasi adalah keinginan sukses. Sementara itu lingkungan kerja bersifat fisik paling besar dalam membentuk lingkungan kerja, dan lingkungan bersifat non fisik memberi pengaruh rendah. Kinerja dibentuk dari sifat jujur, disiplin, setia, kerjasama, dan sikap. Variabel disiplin, setia dan kerjasama berpengaruh paling besar dan sikap memberi pengaruh paling kecil.

(Imam, Mukzam, & Mayowan, 2016) menyatakan bahwan lingkungan kerja berpengaruh positif demikian pula motivasi kerja. Lingkungan kerja dan motivasi memberikan pengaruh sebesar

50,4% sedangkan 49,6% dipengaruhi kondisi lainnya terhadap kinerja karyawan.

Motivasi ekstrinsik memberikan pengaruh positif tapi tidak penting terhadap kinerja karyawan. Kondisi disebabkan karena motivasi ekstrinsik dibentuk dari luar individu karyawan, tidak memiliki pengaruh yang penting karena lebih dominan disebabkan oleh kondisi dari internal individu. Demikian pula dari lingkungan kerja fisik memberi pengaruh positif namun tidak signifikan. Kondisi ini diakibatkan dari aturan perusahaan, sementara untuk beradaptasi karyawan mengandalkan pribadi masing-masing (Sulistyowati, Akhmadi, & Lutfi, 2017). (Gracia, 2019) kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi dan lingkungan kerja. Kedua variable menunjukkan arah pengaruh yang positif.

Semangat karyawan dipengaruhi oleh motivasi dan lingkungan kerja. Kedua variable menunjukkan arah pengaruh yang positif. Lingkungan kerja fisik yang nyaman menciptakan kenyamanan kerja bagi karyawan. Karyawan perlu untuk dimotivasi melalui upaya menumbuhkan harapan atas dirinya untuk dapat berkembang di perusahaan (Sugara, Adji, & Chamidah, 2020).

KESIMPULAN DAN SARAN

Lingkungan Kerja berpengaruh positif, sedangkan motivasi tidak berpengaruh pada kinerja karyawan. Perusahaan perlu menjamin lingkungan kerja yang baik agar kinerja meningkat. Perusahaan harus memperhatikan kondisi ruangan kerja agar dapat nyaman bagi karyawan. Selain itu, untuk karyawan divisi kebun perusahaan juga perlu memperhatikan kenyamanan saat bekerja.

Perusahaan juga perlu memperhatikan hubungan manajemen dengan karyawan, dengan tetap menjaga hubungan baik dan lebih sering mendengarkan masukan dan keluhan dari karyawan. Hal tersebut dapat membuat karyawan merasa aspirasinya dapat didengar oleh perusahaan dan karyawan lebih merasakan bahwa perusahaan memperhatikan kesejahteraan karyawan. Perubahan yang dapat dilakukan adalah melakukan apel pagi, karena hal tersebut tidak dilakukan oleh perusahaan, sehingga karyawan bekerja tanpa arah yang baik dan tanpa target harian yang harus dicapai.

Selain itu, perusahaan juga harus menjaga kerja sama tim yang baik antar karyawan. Kerjasama yang baik penting untuk perusahaan karena pekerjaan yang ada dalam perusahaan banyak yang

berhubungan dengan kerja sama tim. Kegiatan yang perlu dipertahankan seperti kegiatan kumpul bersama, lomba-lomba di acara hari besar, maupun kegiatan-kegiatan kebersamaan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Analisa, L. W. (2011). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Semarang) [Universitas Diponegoro]. In *Universitas Diponegoro*.
- Aviantara, M., Sumiyati, & Masharyono. (2018). Analisis Motivasi Lingkungan Kerja Dan Kinerja Karyawan; Studi Kasus Pada PT Barrix Sinindo Jakarta. *Journal of Business Management Education Vol 3 No 2 September 2018*, 1-11.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. <https://www.goodreads.com/book/show/23395235-manajemen-sumber-daya-manusia>
- Disbun. (2017). *Luasan Areal Perkebunan Tanaman Tahunan*. Dinas Perkebunan. <http://disbun.kalbarprov.go.id/index.php/statistik>
- Gardjito, A., Musadieg, M., & Nurtjahjono, G. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan bagian produksi PT Karmand Mitra Andalan Surabaya). *Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 13 No 1 Agustus 2014*, 1-8.
- Gracia, B. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Triview Geospatial Mandiri Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma Vol 2 No 2 Maret 2019*, 31-48.
- Halim, S. H. (2012). *Analisis Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Glasong Makassar* [Universitas Hassanudin Makassar]. <https://core.ac.uk/download/pdf/25487678.pdf>
- Husein, U. (2003). *Metode Riset Akuntansi Terapan*. Ghalia Indonesia.
- Imam, M., Mukzam, M., & Mayowan, Y. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT PLN Persero Pelayanan dan Jaringan Area Situbondo) . *Administrasi Bisnis (JAB) Vol 40 No 2 November 2016*, 123-129.
- Kurniasari, E. I. (2015). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Kantor Perum Perhutani KPH Ngawi)* [Muhammadiyah Surakarta]. <http://eprints.ums.ac.id/40075/>
- Kusuma, A. A. (2013). *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria Semarang* [Universitas Negeri Semarang]. <http://lib.unnes.ac.id/18214/1/7350406002.pdf>
- Kuswandi. (2004). *Cara Mengukur Kepuasan Karyawan*. PT. Elek Media Komputindo.
- Rahmawati, N. (2014). *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PKU Aisyiyah Boyolali* [Universitas Muhammadiyah Surakarta]. <http://dx.doi.org/10.1016/j.biochi.2015.03.025> <http://dx.doi.org/10>

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. PRAKARSA TANI SEJATI KABUPATEN KETAPANG**
Irman, Dewi Kurniati, Shenny Oktoriana

- .1038/nature10402%0Ahttp://dx.doi.org/10.1038/nature21059%0Ahttp://journal.stainkudus.ac.id/index.php/equilibrium/article/view/1268/1127%0Ahttp://dx.doi.org/10.1038/nature25777%0Ahttp://
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV. Mandar Maju.
- Singarimbun, M., & Effendi, S. (1995). *Metode Penelitian Suvey Edisi Revisi*. PT. Pustaka LP3ES.
- Sugara, F., Adji, S., & Chamidah, S. (2020). Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan UD Sukri Dana Abadi Ponorogo. *Isoquant : Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi Vol 4 No 1 2020* , 46-57.
- Sugiyono. (2012). *Statistik Nonparametrik*. Alfabeta.
- Sulistiyowati, N., Akhmadi, & Lutfi. (2017). Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening. *Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa (JRBMT) Vol 1 No 2 November 2017*, 137-148.