

ANALISIS PENGARUH KUALITAS LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DAERAH KAB. KEPUALAUAN SELAYAR

Ratih Harpawati Yusuf, Masdar Mas'ud, Anshar Daud

Program Pascasarjana Magister Manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

bunda12th@gmail.com, masdar.mas'ud@umi.ac.id, anshar@stienobel-indonesia.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kualitas lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan dimediasi oleh variabel kepuasan kerja pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah. Penelitian ini termasuk confirmatory research. Penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian survei, dimana instrumen penelitian ini berupa kuesioner. Sampel dalam penelitian ini mengambil seluruh populasi pegawai di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah yang berjumlah 65 orang. Data dikumpulkan dengan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda dan uji sobel untuk variabel mediasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : 1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kualitas lingkungan kerja terhadap kinerja. 2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kualitas lingkungan kerja dengan kepuasan kerja. 4. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan kepuasan kerja pegawai. 5. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar. Lebih lanjut, penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh yang diberikan variabel kualitas lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil tersebut, implikasi manajerial yang dapat direkomendasikan adalah peningkatan kinerja dapat dicapai dengan lebih meningkatkan kualitas lingkungan kerja yang baik dan nyaman, pemberian motivasi kepada pegawai dapat dilakukan oleh pimpinan guna pencapaian kepuasan kerja.

Kata kunci : Kinerja, Kualitas Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja

Abstract

This study aims to determine and analyze the effect of work environment quality and work motivation toward the employee performance mediated by the variable job satisfaction at the Regional Education and Training Personnel Board. This study includes confirmatory research and categorized as a survey study, where the instrument is a questionnaire. The sample in this study took the entire population of employees at the Regional Education and Training Personnel Board with 65 people. The data were collected using a questionnaire that has been tested for validity and reliability. The data analysis technique used was a multiple regression and single test for the mediating variables. The results of this study indicate that (1) there is a positive and significant effect between the quality of the work environment toward performance (2) work motivation has a positive and significant effect toward the employee performance (3) there is a positive and significant effect between the variable quality of the work environment and job satisfaction (4) work motivation has a positive and significant effect toward the employee job satisfaction (5) job satisfaction has a positive and significant effect toward the employee performance of the Regional Education and Training Personnel Board of Selayar Islands Regency. Furthermore, this study shows that job satisfaction is able to mediate the effect of the variable quality of work environment and work motivation toward employee performance.

Based on these results, the managerial implication that can be recommended is performance improvement that can be achieved by further improving the quality of a comfortable and conducive work environment and providing motivation to employees by the leadership in order to achieve job satisfaction.

Keywords: *Performance, Quality of Work Environment, Work Motivation, Job Satisfaction*

Pendahuluan

Dalam sebuah organisasi sumber daya manusia memiliki peran penting karena berkaitan dengan pencapaian tujuan organisasi. Olehnya itu, semua hal yang terkait sumber daya manusia tersebut harus menjadi perhatian penting bagi pihak manajemen, agar para pegawai mempunyai prestasi kerja yang tinggi karena sumber daya manusia dengan kinerja yang tinggi memungkinkan untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi/instansi.

Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar, sebagai salah satu instansi pemerintah di Kabupaten Kepulauan Selayar. Dengan jumlah pegawai sebanyak 67 orang yang tersebar di sekretariat dan 4 bidang. Kondisi fisik kantor Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar dapat dikatakan baik, dimana setiap bidang memiliki ruangan tersendiri. Namun kondisi di beberapa ruangan dirasa kurang mendukung dalam bekerja seperti suhu udara kurang sejuk, bahkan terasa panas karena tidak mempunyai sistem pendingin. Selain itu penggunaan beberapa peralatan kantor seperti komputer dan printer masih dipakai secara bergantian karena tidak semua ruang kerja mempunyai komputer dan printer. Kurangnya lemari arsip yang menyebabkan dokumen bertumpuk disekitar meja kerja. Dengan kondisi seperti itu akan membuat pegawai cepat lelah, tidak dapat berkonsentrasi, kehilangan motivasi kerja yang menyebabkan kurang optimalnya pekerjaan yang dikerjakan sehingga kualitas kinerja pegawai akan menurun.

Dalam sebuah organisasi utamanya Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah yang merupakan sentral dari setiap kebijakan yang menyangkut kepegawaian mengharapkan pegawainya memiliki kinerja yang baik agar menjadi contoh untuk Satuan Kerja Perangkat Daerah lainnya yang ada di Kabupaten Kepulauan Selayar. Lingkungan kerja yang nyaman, kondusif akan menciptakan motivasi kerja yang tinggi sehingga memberikan semangat kepada setiap pegawai untuk meningkatkan kinerjanya dan kepuasan kerja didapatkan sebagai hasil dari pekerjaannya. Dengan meningkatnya kinerja pegawai maka tujuan organisasi serta target-target kinerja yang telah ditentukan dapat tercapai dan bisa menjadi contoh yang baik bagi pegawai-pegawai yang lain di luar Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah.

Lingkungan kerja dapat dikatakan baik, apabila pegawai dapat menjalankan pekerjaan dengan maksimal, aman, dan nyaman (Nuryasin et. al., 2016). Olehnya itu terciptanya lingkungan kerja yang nyaman akan menentukan hasil pekerjaan guna pencapaian tujuan organisasi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki peranan penting dalam menjalankan tugas dengan baik dan juga dapat memicu ketenangan dalam menjalankan tugas yang telah dibebankan kepada pegawai. Motivasi kerja erat kaitannya dengan adanya suatu keinginan untuk berbuat sesuatu guna mencapai tujuan. Setiap tindakan atau perbuatan seseorang cenderung dimulai dari apa yang memotivasi seseorang untuk melakukan sesuatu. Buhler (2004), menyatakan bahwa Motivasi adalah proses yang menentukan seberapa banyak usaha yang akan dicurahkan untuk melaksanakan pekerjaan". Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, mendorong atau mendukung perilaku manusia, untuk bekerja keras dan mencapai hasil optimal. Dengan demikian dapat disimpulkan beberapa pendapat ahli tersebut di atas, bahwa motivasi mengandung pengertian sebagai daya pendorong dalam diri seseorang pegawai untuk melakukan pekerjaan tertentu kearah positif sesuai kebutuhan dan keinginan untuk mencapai tujuan organisasi.

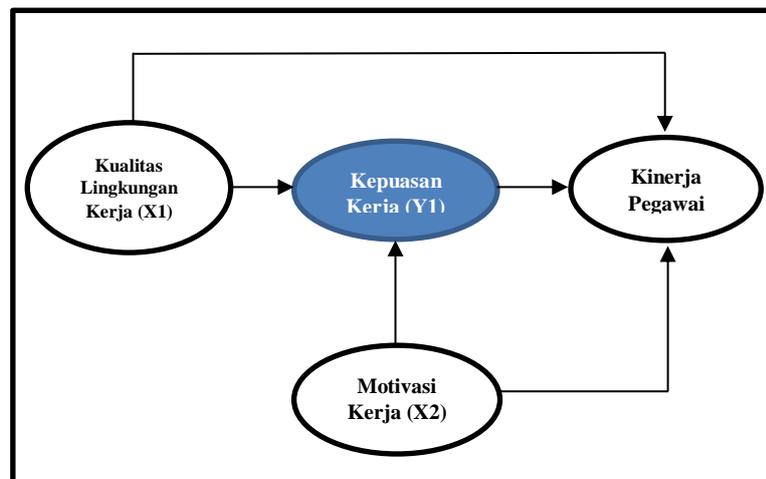
Menurut Donni Juni Priansa (2014: p.290). Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Setiap individu bekerja memiliki karakteristik yang berbeda-

beda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda-beda sehingga memberikan dampak yang berbeda pula. Menurut George dan Jones dalam Donni Juni Priansa (2014: p.291) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sekumpulan perasaan, keyakinan, dan pikiran tentang bagaimana respon seseorang terhadap pekerjaannya.

Peran kepuasan kerja sangat penting karena dapat memberikan semangat dalam meningkatkan pekerjaan dan loyalitas pegawai. Tetapi kadang kepuasan kerja tidak diperhatikan karena secara umum menyangkut sikap seseorang mengenai pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan hasil yang diterima secara nyata oleh pegawai dari pekerjaannya, sesuai dengan yang diharapkan dan dipikirkan seseorang dari hasil pekerjaannya. Menurut Edy Sutrisno (2014) Kepuasan kerja memberikan manfaat yang sangat penting bagi setiap karyawan, organisasi dan masyarakat pada umumnya. Berdasarkan pengertian kepuasan kerja para ahli di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja adalah sikap positif yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap pekerjaannya berupa keamanan dalam bekerja, jaminan kesejahteraan yang lebih tinggi, dan pengelolaan karir yang profesional. Menurut Mangkunegara (2011), kinerja adalah hasil akhir yang didapat oleh seorang pegawai dari tanggung jawab yang diberikan. Kinerja adalah hasil akhir dari pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam kurun waktu tertentu dengan berbagai penilaian. Dengan mengetahui kinerja dari seluruh karyawannya maka organisasi dapat menyimpulkan apakah karyawan tersebut mampu atau tidak dalam menjalankan tanggung jawab yang diberikan.

Dengan melihat uraian di atas penulis merumuskan atau mendesain suatu model penelitian sederhana yang digambarkan sebagai berikut :

Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian



Dengan melihat kerangka konsep penelitian di atas, maka hipotesis yang diajukan adalah :

- H1 : Semakin meningkat kualitas lingkungan kerja maka kinerja pegawai semakin tinggi.
- H2 : Semakin tinggi motivasi kerja maka kinerja pegawai semakin meningkat.
- H3 : Semakin baik kualitas lingkungan kerja maka kepuasan kerja semakin tinggi
- H4 : Semakin tinggi motivasi kerja maka kepuasan kerja semakin tinggi
- H5 : Semakin tinggi kepuasan kerja maka kinerja pegawai semakin meningkat

METODE PENELITIAN

Desain penelitian adalah confirmatory research, yaitu suatu model yang disusun untuk mengetahui hubungan atau keterkaitan antar variabel yang diteliti . sehingga dengan adanya desain penelitian maka akan membantu peneliti memperoleh jawaban dari penelitian tersebut

secara akurat dan objektif (Setiadi, 2013). Variabel diukur dengan skala likert. Jumlah populasi sebanyak 65 orang. Pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 17, dengan analisis deskriptif dan pengujian hipotesis analisis regresi berganda. Serta pengujian untuk variabel mediasi menggunakan Uji Sobel.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validasi

Hasil pengujian Validitas yang dilakukan pada keempat variabel yaitu kualitas lingkungan kerja (KLK), motivasi kerja (MK), kepuasan kerja (KK) dan Kinerja pegawai (KP) menghasilkan masing-masing nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} sebesar 0,3173 dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga keempat variabel tersebut dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas dengan melihat nilai *Cronbach Alpha* yang dilakukan pada masing-masing variabel menunjukkan yang dihasilkan di atas 0,60. Karena nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan lebih besar dari 0,60, maka hasil pengukuran keempat variabel dinyatakan reliabel.

c. Uji Normalitas

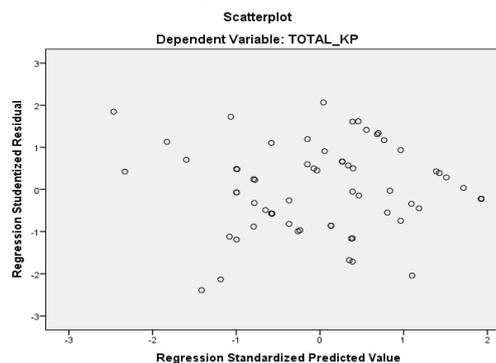
Pengujian normalitas data dengan uji *Kolmogorov Smirnov* menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,200. Oleh karena nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa terbukti nilai residual berdistribusi normal.

d. Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas yang dilakukan pada ketiga variabel menghasilkan nilai Tolerance masing-masing 0,743, 0,724, 0,573 > 0,10 dan nilai *VIF* masing-masing 1,346, 1,382, 1,744 kurang dari 10. Dengan melihat hasil-hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa diantara variabel independen tidak terjadi multikolinieritas.

e. Uji Heroskedastisitas

Gambar 1. Scatterplot Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan output *Scatterplot* di atas dapat disimpulkan bahwa tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, terlihat titik-titik tidak berkumpul di atas atau di bawah dan tidak membentuk sebuah pola tertentu. Hal ini berarti tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja berdasarkan masukan variabel bebas.

f. Uji Lineritas

Hasil uji linearitas didapatkan nilai signifikansi *deviation from linearity* = 0.184 > 0,05, karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel kualitas lingkungan kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai terdapat hubungan yang linear secara signifikan.

g. Uji regresi Persamaan Pertama

Pengujian ini dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individu. Berdasarkan hasil pengujian analisis regresi yang telah dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 22.0, maka didapat hasil sebagai berikut :

Tabel 1 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.372	1.249		1.098	.276
TOTAL_KLK	.422	.105	.401	4.037	.000
TOTAL_MK	.491	.115	.425	4.283	.000

a. Dependent Variable: TOTAL_KK

Dengan melihat tabel di atas, maka dapat dirumuskan persamaan regresi berganda yaitu **KK = 1,372 + 0,401.KLK + 0,425.MK + 0,756**. Berdasarkan persamaan tersebut dapat diuraikan bahwa : nilai konstanta menunjukkan pengaruh variabel kualitas lingkungan kerja dan motivasi kerja adalah positif, berarti menunjukkan bahwa jika variabel kualitas lingkungan kerja dan motivasi kerja konstan maka kepuasan kerja akan mengalami peningkatan. Nilai koefisien regresi variabel kualitas lingkungan kerja sebesar 0,401 dan bertanda positif, yang artinya apabila kualitas lingkungan kerja semakin baik maka kepuasan kerja pegawai akan semakin tinggi. Nilai koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,425 dan bertanda positif yang artinya apabila motivasi kerja tinggi maka kepuasan kerja juga semakin tinggi. Nilai e1 dapat dicari dengan rumus $e1 = \sqrt{(1-0,427)} = 0,756$.

Pengujian pengaruh kualitas lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja menghasilkan koefisien regresi sebesar 0,401 dan pengujian pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja menghasilkan koefisien regresi sebesar 0,425. Masing - masing nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar 1,999 dan nilai signifikansi masing-masing < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa kualitas lingkungan kerja dan motivasi kerja terbukti berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Untuk dapat mengetahui besarnya pengaruh variabel independen (kualitas lingkungan kerja dan motivasi kerja) terhadap variabel mediasi (kepuasan kerja) digunakan nilai *Adjusted R2*.

Tabel 2 Koefisien Determinasi KLK dan MK Terhadap KK

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.653 ^a	.427	.408	1.771

a. Predictors: (Constant), TOTAL_MK, TOTAL_KLK
 b. Dependent Variable: TOTAL_KK

Dari tabel di atas, dapat dilihat nilai *Adjusted R²* sebesar 0,408 atau 40,8% artinya variabel kualitas lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki kontribusi sebesar 40,8% dalam menjelaskan kepuasan kerja pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah, sedangkan sisanya sebesar 59,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian.

h. Uji regresi Persamaan Kedua

Pengujian ini dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individu. Berdasarkan hasil pengujian analisis regresi yang telah dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 22.0, maka didapat hasil sebagai berikut :

Tabel 3 Hasil Uji t (parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.583	1.299		1.219	.228
	TOTAL_KLK	.357	.121	.280	2.951	.004
	TOTAL_MK	.439	.134	.314	3.265	.002
	TOTAL_KK	.454	.131	.375	3.468	.001

a. Dependent Variable: TOTAL_KP

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dirumuskan persamaan regresi berganda yaitu **KP = 1,583 + 0,454.KK + 0,439.MK + 0,375.KLK + 0,639**. Berdasarkan persamaan tersebut dapat diuraikan bahwa : nilai konstanta menunjukkan pengaruh variabel kualitas lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja adalah positif, berarti menunjukkan bahwa jika variabel kualitas lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja konstan maka kinerja akan mengalami peningkatan. Nilai koefisien regresi variabel kualitas lingkungan kerja sebesar 0,375 dan bertanda positif, yang artinya apabila kualitas lingkungan kerja semakin meningkat maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Nilai koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,439 dan bertanda positif, yang artinya semakin tinggi motivasi kerja maka kinerja pegawai semakin meningkat, dan Nilai koefisien regresi variabel kepuasan kerja sebesar 0,454 dan bertanda positif, yang artinya apabila kepuasan kerja yang didapat tinggi maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Nilai e2 dapat dicari dengan rumus $e2 = \sqrt{(1-0,591)} = 0,639$.

Pengujian pengaruh kualitas lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai menghasilkan nilai *koefisien regresi* sebesar 0,375, pengujian pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai menghasilkan koefisien regresi sebesar 0,439 dan pengujian pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai menghasilkan koefisien regresi sebesar 0,454. Masing-masing mempunyai nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar 1,999 dan nilai signifikansi masing-masing $< 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa kualitas lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Untuk dapat mengetahui besarnya pengaruh variabel independen (kualitas lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) digunakan nilai *Adjusted R²*.

Tabel 4 Koefisien Determinasi KLK, MK dan KK Terhadap KP

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.769 ^a	.591	.571	1.824

a. Predictors: (Constant), TOTAL_KK, TOTAL_KLK, TOTAL_MK

b. Dependent Variable: TOTAL_KP

Dari tabel di atas, dapat dilihat nilai *Adjusted R²* sebesar 0,571 atau 57,1% artinya variabel kualitas lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja memiliki kontribusi sebesar 57,1% dalam menjelaskan kinerja pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah, sedangkan sisanya sebesar 42,9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian.

i. Uji Kelayakan Model (Uji F)

Pengujian ini digunakan dalam menguji variabel independen yaitu kualitas lingkungan kerja dan motivasi kerja, serta variabel mediasi yaitu kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Berdasarkan hasil pengujian analisis regresi yang telah dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 22.0, maka didapat hasil sebagai berikut :

Tabel 5 Hasil Uji F (simultan)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	293.708	3	97.903	29.441	.000 ^b
	Residual	202.846	61	3.325		
	Total	496.554	64			

a. Dependent Variable: TOTAL_KP

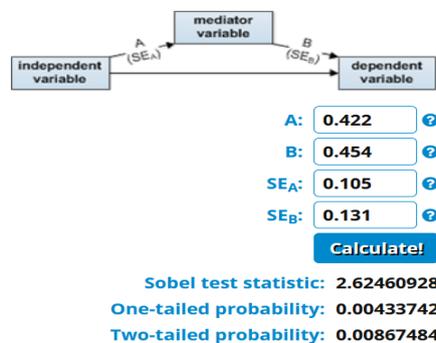
b. Predictors: (Constant), TOTAL_KK, TOTAL_KLK, TOTAL_MK

Uji kelayakan model menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 29,441 > nilai F_{tabel} sebesar 2,76 dan nilai signifikansi < 0,05. Dengan melihat hasil tersebut maka variabel yang digunakan, yaitu kualitas lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. sehingga dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut merupakan variabel yang tepat/layak untuk menjelaskan terjadinya variasi dalam variabel kinerja pegawai.

j. Uji variabel Mediasi

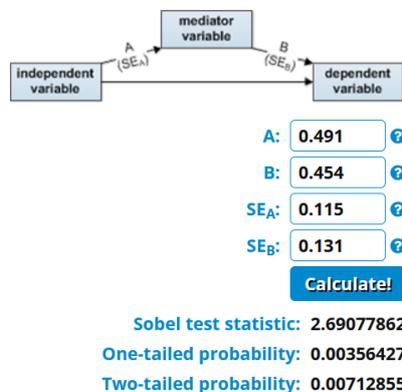
Uji variabel mediasi dilakukan dengan menggunakan Sobel Test. Hal ini dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung kualitas lingkungan kerja dan motivasi kerja kepada variabel kinerja pegawai melalui variabel mediasi kepuasan kerja.

Gambar 2 Uji Sobel Tes KLK terhadap KP melalui KK



Pengujian signifikansi koefisien regresi pengaruh variabel kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh kualitas lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai yang dianalisa dengan menggunakan sobel tes menunjukkan nilai statistik Z_{hitung} sebesar 2,62460928 > $Z_{standar}$ sebesar 1,96 dan signifikan pada *one-tailed probability* sebesar 0,00433742 < 0,05, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa *indirect effect* atau pengaruh tidak langsung memberikan pengaruh yang signifikan. Yang artinya bahwa kepuasan kerja secara statistik terbukti memediasi pengaruh kualitas lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Gambar 3 Uji Sobel Tes Variabel MK terhadap KP melalui KK



Pengujian signifikansi koefisien regresi pengaruh variabel kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai yang dianalisa dengan sobel tes menunjukkan nilai statistik Z_{hitung} sebesar $2,69077862 > Z_{standar}$ sebesar $1,96$ dan signifikan pada *one-tailed probability* sebesar $0,00356427 < 0,05$, maka kesimpulannya bahwa *indirect effect* atau pengaruh tidak langsung memberikan pengaruh yang signifikan. Yang artinya bahwa kepuasan kerja secara statistik terbukti memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kualitas Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil penelitian dapat dijelaskan bahwa nilai koefisien regresi kualitas lingkungan kerja (KLK) sebesar $0,548$, artinya jika KLK berubah 1 satuan variabel, maka kinerja pegawai (KP) akan meningkat sebesar $0,548$. Koefisien regresi KLK yang positif menandakan hubungan yang searah, dengan kata lain bahwa jika variabel kualitas lingkungan kerja berubah ke arah yang lebih positif 1 tingkat, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar $0,548$.

Kualitas lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dibuktikan dengan nilai t_{hitung} $5,205 > t_{tabel}$ $1,9990$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Sedangkan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar $0,301$ hal ini dapat menjelaskan bahwa kontribusi kualitas lingkungan kerja (KLK) sebesar $30,1\%$.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa kualitas lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian ini dapat dijelaskan bahwa ketika kualitas lingkungan kerja yang baik diberikan kepada pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kab. Kepulauan Selayar akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan hipotesa awal bahwa semakin meningkat kualitas lingkungan kerja maka kinerja pegawai semakin tinggi.

Temuan ini memperkuat penelitian Siti Maisarah Hasibuan dan Syaiful Bahri (2018) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi kerja terhadap kinerja, menyatakan bahwa secara parsial variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dimana nilai t_{hitung} sebesar $2,118 > t_{tabel}$ $1,662$ atau nilai sig $0,037 < 0,05$. Berbeda dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Basori M.A.N et all (2017) dengan judul Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening, menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan nilai t_{hitung} $1,615 < t_{tabel}$ $1,96$ dengan nilai sig $0,130 > 0,05$.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil analisis dapat dilihat nilai koefisien regresi motivasi kerja (MK) sebesar $0,581$ artinya jika MK berubah 1 satuan variabel, maka akan meningkatkan Kinerja pegawai (KP) sebesar $0,581$. Koefisien regresi MK yang positif menandakan hubungan yang searah, dengan kata lain bahwa jika variabel motivasi kerja berubah ke arah yang lebih positif 1 tingkat maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar $0,581$.

Motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dibuktikan dengan nilai t_{hitung} $5,661 > t_{tabel}$ $1,9990$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Sedangkan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar $0,337$ hal ini dapat menjelaskan bahwa kontribusi motivasi kerja (MK) sebesar $33,7\%$.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja dengan kinerja pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kab. Kepulauan Selayar. Hasil pengujian ini dapat dijelaskan bahwa pemberian motivasi kepada pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kab. Kepulauan Selayar akan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan hipotesa awal bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka kinerja pegawai semakin meningkat.

Beberapa penelitian sebelumnya juga memberikan hasil yang tidak berbeda seperti penelitian yang dilakukan oleh Ni Made Nurcahyani (2016) dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening, menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif pada kinerja karyawan dengan nilai Standardized Coefficients Beta = 0,243 dan Sig t = 0,008 \geq 0,05. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Surjosuseno (2015) yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan dibuktikan melalui hasil statistik $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $1,608 < 1,697$.

Pengaruh Kualitas Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien regresi kualitas lingkungan kerja (KLK) sebesar 0,507 artinya jika KLK berubah 1 satuan variabel, maka akan meningkatkan kepuasan kerja (KK) sebesar 0,507. Koefisien regresi KLK yang positif menandakan hubungan yang searah, dengan kata lain bahwa jika variabel kualitas lingkungan kerja berubah ke arah yang lebih positif 1 tingkat maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,507.

Kualitas lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dibuktikan dengan nilai t_{hitung} 4,667 $>$ t_{tabel} 1,9990 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 $<$ 0,05. Sedangkan nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,257 hal ini dapat menjelaskan bahwa kontribusi kualitas lingkungan kerja (KLK) sebesar 25,7%.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa kualitas lingkungan kerja yang diterima pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kab. Kepulauan Selayar berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hasil pengujian ini dapat dijelaskan bahwa kualitas lingkungan kerja yang semakin baik akan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kab. Kepulauan Selayar. Hal ini sejalan dengan hipotesa awal bahwa semakin baik kualitas lingkungan kerja maka kepuasan kerja semakin tinggi.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pegi Plangiten (2013) dengan judul penelitian Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Manado, menyatakan bahwa variabel Lingkungan kerja dengan nilai t_{hitung} sebesar 7,795 $>$ t_{tabel} sebesar 1,668, hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Manado. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Siti Nur Afiah yang berjudul Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Malang) yang membuktikan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja dimana variabel lingkungan kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 1,792 dengan signifikansi sebesar 0,077 $>$ 0,05.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi motivasi kerja (MK) sebesar 0,525 artinya jika MK berubah 1 satuan variabel, maka kinerja pegawai (KP) akan meningkat sebesar 0,525. Koefisien regresi MK yang positif menandakan hubungan yang searah, dengan kata lain bahwa jika variabel motivasi kerja berubah ke arah yang lebih positif 1 tingkat maka kinerja akan meningkat sebesar 0,525.

Motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dibuktikan dengan nilai t_{hitung} 4,899 $>$ t_{tabel} 1,9990 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 $<$ 0,05. Sedangkan nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,276 hal ini dapat menjelaskan bahwa kontribusi motivasi kerja (MK) sebesar 27,6%.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja dengan kepuasan kerja pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kab. Kepulauan Selayar. Dari hasil pengujian ini dapat dijelaskan bahwa

pemberian motivasi kerja kepada pegawai oleh pimpinan akan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kab. Kepulauan Selayar. Hal ini sejalan dengan hipotesa awal bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka kepuasan kerja semakin tinggi.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mauritz D.S Lumentut dan L.O.H Dotulung (2015) yang berjudul Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi, menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karena tingkat signifikansi yang ditunjukkan lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,016. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya. Berbeda halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan I Gde Adnyana Sudibya, I Wayan Mudiarta Utama (2012) menemukan bahwa antara motivasi kerja dan kepuasan kerja terdapat kepuasan kerja pengaruh positif namun tidak signifikan hal ini ditunjukkan dari nilai koefisien standardized regression weight sebesar 0,003, C.R sebesar 0,04, dan probability 0,968.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi motivasi kerja (MK) sebesar 0,581 artinya jika MK berubah 1 satuan variabel, maka akan meningkatkan Kinerja pegawai (KP) sebesar 0,682. Koefisien regresi kepuasan kerja yang positif menandakan hubungan yang searah, dengan kata lain bahwa jika variabel kepuasan kerja berubah ke arah yang lebih positif 1 tingkat maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,581.

Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} 7,396 > t_{tabel} 1,9990$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Sedangkan nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,465 hal ini dapat menjelaskan bahwa kontribusi motivasi kerja (MK) sebesar 46,5%.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kepuasan kerja dengan kinerja pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kab. Kepulauan Selayar. Dari hasil pengujian ini dapat dijelaskan bahwa kepuasan kerja pegawai berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kab. Kepulauan Selayar. Hal ini sejalan dengan hipotesa awal bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka kinerja pegawai semakin meningkat.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Vivi Amanah Harahap dan Wahtu Hidayat (2013) dengan judul penelitian Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Semarang), hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dimana $t_{hitung} 4,655 > t_{tabel} 2,009$. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Adiyasa, N.I.W & Windayanti (2019) menemukan bahwa variabel kepuasan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai dengan hasil t_{hitung} sebesar $(-1.482) < t_{tabel}$ yaitu (2.019) dengan Sig sebesar $(0.146) > (0.05)$.

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

a. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang dilakukan, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

- a) Kualitas lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar. Temuan tersebut menunjukkan bahwa jika kualitas lingkungan kerja pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah semakin meningkat maka kinerja pegawai juga akan semakin tinggi.

- b) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan kinerja pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar. Ketika motivasi yang dimiliki pegawai semakin tinggi maka kinerja akan semakin meningkat.
- c) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kualitas lingkungan kerja dengan kepuasan kerja pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar. Kualitas lingkungan kerja yang semakin baik menyebabkan tingkat kepuasan kerja pegawai akan semakin meningkat.
- d) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan kepuasan kerja pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar. Pegawai dengan motivasi kerja yang semakin tinggi cenderung mendapatkan kepuasan kerja yang semakin tinggi.
- e) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar. Dengan semakin tingginya kepuasan kerja yang didapat oleh pegawai maka semakin meningkat pula kinerja pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kab. Kepulauan Selayar.
- f) Kepuasan kerja mampu memediasi hubungan antara kualitas lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini menyatakan bahwa kualitas lingkungan kerja dan motivasi kerja signifikan terhadap kinerja pegawai, setelah mengontrol kepuasan kerja. Dengan kata lain secara langsung dan tidak langsung variabel kualitas lingkungan kerja dan motivasi kerja mampu mempengaruhi kinerja pegawai dengan melibatkan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi atau dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memediasi antara kualitas lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

b. Implikasi

a) Implikasi Teoritis

- Untuk menambah literatur terkait penerapan peningkatan kinerja pegawai melalui peningkatan kualitas lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap pegawai guna pemenuhan kepuasan kerja serta memperkuat hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai seperti penelitian yang telah dilakukan oleh Siti Maisarah Hasibuan dan Syaiful Bahri (2018), Ni Made Nurcahyani (2016), Pegi Plangiten (2013), Mauritz D.S Lumentut dan L.O.H Dotulung (2015), Vivi Amanah Harahap dan Wahtu Hidayat (2013). Lingkungan kerja dapat dikatakan baik, apabila pegawai dapat menjalankan pekerjaan dengan maksimal, aman, dan nyaman (Nuryasin et. al., 2016),
- Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian manajemen sumber daya manusia terkait pengaruh motivasi manusia yang untuk meningkatkan kemampuannya dalam bekerja serta lingkungan kerja yang nyaman untuk meningkatkan produktifitas dan kepuasan kerjanya. (Siagian, 2014).
- Penelitian terdahulu banyak yang hanya menggunakan variabel independen dan variabel dependen dalam penelitian yang dilakukan, namun masih sangat kurang penelitian yang menggunakan atau menambahkan variabel mediasi. Sehingga dapat dikatakan bahwa penelitian ini memiliki kebaruan (Novelty) dalam bidang ilmu sumber daya manusia

b) Implikasi Manajerial

- Hasil penelitian ini selain bermanfaat dalam ilmu pengetahuan khususnya manajemen sumber daya manusia juga bermanfaat bagi pengembangan manajerial suatu organisasi, utamanya dapat digunakan sebagai masukan bagi pimpinan agar dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam membuat kebijakan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

- Diharapkan kepada pimpinan untuk selalu menjaga, memperhatikan dan memberikan stimulus bagi kinerja pegawai dengan meningkatkan kualitas lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik serta memberikan motivasi kerja yang tinggi, menghilangkan kesenjangan perbedaan kedudukan antara atasan dan bawahan, serta menanamkan rasa memiliki dan kecintaan terhadap kantor pada semua pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah.

c. Saran

- a) Penelitian ini tentunya tidak terlepas dari beberapa keterbatasan yaitu:
 - Variabel independen yang diteliti hanya terbatas pada kualitas lingkungan kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kab. Kepulauan Selayar.
 - Penelitian ini memiliki keterbatasan karena lingkup penelitiannya hanya sebatas pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kab. Kepulauan Selayar, maka hasil penelitian ini kurang dapat digeneralisasikan bagi seluruh SKPD yang ada di Kabupaten Kepulauan Selayar.
- b) Hasil-hasil penelitian ini dan keterbatasan-keterbatasan yang ditemukan dalam penelitian dapat dijadikan sumber ide bagi pengembangan penelitian di masa yang akan datang yaitu:
 - Penelitian selanjutnya diharapkan memperluas populasi pada beberapa SKPD yang berbeda untuk memperluas generalisasi hasil penelitian.
 - Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik melakukan penelitian serupa disarankan untuk menambah variabel penelitian, misalnya, kepemimpinan, kompetensi dan lain-lain yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Afiyah, Siti Nur. *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Malang)*. e –Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Unisma.
- Hasibuan, Malayu. SP, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Ida Respatiningsih, dan Frans Sudirjo, 2015. *Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, Kapabilitas Dan Kepuasan Kerjaterhadap Kinerja Pegawai (Studi Empirik Pada Inspektorat Kabupaten Pematang)*. Serat Acitya–Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang. ISSN : 2302-2752, Vol. 4 No. 3, 2015
- Jasmine, I. Dan Edalmen. 2020. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Mediasi*. Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan, Volume II No. 2/2020 Hal: 450-460
- Murty, A.W dan Hudiwinarsih, G. 2012. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi*

Kasus Pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya). The Indonesia Accounting Review Volume 2, No. 2, July 2012, Page 215 - 228

- Nata Hadi Surya, Bhima. 2018. “*Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderating*”. Magister Manajemen. Universitas Islam Indonesia. Yogyakarta
- Nitasari, Rizka Afrisalia, 2012. “*Analisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Bank Central Asia Tbk. cabang Kudus*”. Fakultas Ekonomika dan Bisnis. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Nugroho, Kunartinah. 2012. *Analisis Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja dengan Mediasi Motivasi Kerja (Studi pada PNS di Sekretariat Daerah Kabupaten Pekalongan)*. Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE), September 2012, Hal. 153 - 169
- Nuryasin, I., Musadieg, M. Al, & Ruhana, I. (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), 33(1), 52–60.
- Nitisemito, Alex.S, 2010, *Manajemen Personalia: Manajemen sumber Daya Manusia*, Edisi Keempat, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Parimita, W., Prayuda, H. W., Handaru, W. A. 2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank BTN (Persero) Cabang Bekasi*. Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI) |Vol. 4, No. 2, 2013
- Prastyo, E.; Hasiholan, L. B.; Warso, M. M. 2016. *Pengaruh Motivasi, Kepuasan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Honorer Dinas Bina Marga Pengairan Dan ESDM Kabupaten Jepara*. Journal of Management, 2 (2).
- Rahmawanti, N. P. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara)*. Jurnal Administrasi Bisnis. 8(2).
- Saiful Ranu dan Sutopo (2016). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tata Kota dan Perumahan Kota Semarang*. Jurnal Dharma Ekonomi No.44/ Th.XXIII/ Oktober 2016.
- Sarwono, Sarlito Wirawan, 2005, *Psikologi Lingkungan*, Penerbit PT. Gramedia Grasindo, Jakarta.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*. Bandung : PT RefikaAditama.

- Siagian, Sondang P, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Siswanto, Sastrohadiwiry, 2006, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesi Pendekatan Administratif dan Operasional*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Subakti, G. A. 2013. *Pengaruh Motivasi, Kepuasan, Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Café X Bogor*. Binus Business Review Vol. 4 No.2 November 2013: 596-606
- Surjosuseno, D. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Ud Pabrik Ada Plastic*. AGORA Vol. 3, No. 2, (2015)
- Surodilogo, L. B. 2010. “*Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sumber Sehat Semarang*”. Fakultas Ekonomi. Universitas Diponegoro. Semarang
- Sofyan, D. K. 2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA*. Industrial Engineering Journal (IEJ), 2 (1).
- Sutrisno, Edy, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Kencana, Jakarta.
- Timpe, A. Dale, 2002, *Kepemimpinan*, Penerbit PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung : Alfabeta, 2010), hlm: 117
- Vidriansyah, Andro. 2014, “*Analisis Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan*”. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Diponegoro. Semarang