

ANALISIS LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PERTANIAN KABUPATEN MOROWALI UTARA

Berkat Tandoapu¹, Andi Syarifuddin², Nurdam Buhaerah³

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YPUP Makassar

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work environment variables and job satisfaction on employee performance at the Office of Agriculture in North Morowali Regency, and to find out the most dominant factors influencing. This type of research is a survey. The population of the study was 85 employees of the North Morowali Regency Office of Agriculture, who were civil servants (PNS), because the population was small, the entire population was sampled (100% sample). The analytical method used is multiple linear regression analysis to determine the effect of independent variables on the dependent variable partially and simultaneously. The results showed that work environment and job satisfaction factors had a positive and significant effect both partially and simultaneously on employee performance at the Agriculture Service Office in North Morowali District, where job satisfaction was the most dominant factor influencing.

Keywords: work environment, job satisfaction, performance

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi seperti sekarang ini setiap instansi/lembaga pasti akan berupaya untuk mempertahankan kelangsungan hidup instansi/lembaga tersebut untuk mencapai tujuan-tujuannya. Setiap instansi/lembaga harus dapat mengantisipasi setiap perubahan yang muncul. Antisipasi tersebut dimaksudkan agar supaya instansi/lembaga tersebut dapat mencapai tujuannya tanpa adanya gangguan dan hambatan. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka instansi/lembaga harus dapat mencetak dan merealisasikan sumber daya manusia yang handal, karena peranan sumber daya manusia sangat penting dan menjadi kunci keberhasilan suatu instansi/lembaga. Untuk itu instansi/lembaga harus memperhatikan pemeliharaan hubungan yang terjadi secara terus menerus antara karyawan dan atasan instansi/lembaga menjadi sangat penting.

Berhasil atau tidaknya suatu instansi/lembaga dalam mencapai tujuannya tergantung oleh keberhasilannya dari pada pegawai instansi/lembaga itu sendiri menjalankan tugas-tugas mereka. Berbagai macam hambatan pasti akan ditemui oleh para pegawai dalam instansi/lembaga untuk bisa bekerja dengan baik sehingga kinerja pegawai

dapat diterima dengan baik oleh instansi/lembaga dan masyarakat yang memerlukan.

Kinerja merupakan suatu instrumen yang sangat diperlukan untuk mengukur tingkat kinerja pegawai. Penilaian kinerja adalah bagaimana instansi/lembaga melakukan evaluasi dalam pelaksanaan pekerjaan individu atau kelompok. Dalam penilaian ini yang dinilai adalah kontribusi pegawai dalam instansi/lembaga selama periode tertentu. Penilaian kinerja juga dapat diartikan sebagai sebuah proses mengevaluasi pegawai dalam melakukan pekerjaan.

Ada berbagai macam faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, namun dalam penelitian ini difokuskan pada faktor lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Nuraini (2013), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Lingkungan kerja ini sendiri menyangkut tempat kerja, tata letak peralatan, ruangan kerja, cahaya, ventilasi atau sirkulasi udara, alat penjaga keselamatan dan kesehatan kerja. Lingkungan yang segar, nyaman, dan memenuhi standar kebutuhan layak akan memberikan kontribusi terhadap

kenyamanan pegawai dalam melakukan tugasnya. Lingkungan kerja non fisik yang meliputi keramahan sikap para pegawai, sikap saling menghargai di waktu berbeda pendapat, dan lain sebagainya adalah syarat wajib untuk terus membina kualitas pemikiran pegawai yang akhirnya bisa meningkatkan kinerja pegawai secara terus menerus.

Selain lingkungan kerja, faktor kepuasan kerja turut berpengaruh terhadap terhadap peningkatan kerja. Menurut Edison *et al* (2016), kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang hal-hal yang menyenangkan atau tidak terhadap suatu pekerjaan yang mereka hadapi. Dari definisi yang telah dikemukakan dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja yang tinggi merupakan ciri suatu organisasi yang dikelola dengan baik dan pada dasarnya merupakan hasil kepemimpinan yang efektif.

Penulis memilih obyek penelitian pada kantor Dinas Pertanian Kabupaten Morowali Utara yang bergerak dibidang pertanian. Dari pengamatan yang dilakukan nampak bahwa kinerja pegawai menurun sehingga menyebabkan kinerja yang kurang baik, hal ini disebabkan karena kurangnya motivasi yang diberikan, lingkungan kerja kurang mendukung serta kurangnya pengembangan karier bagi pegawai yang berprestasi, hal inilah yang menarik yang layak diperhatikan pada kantor Dinas Pertanian Kabupaten Morowali Utara agar kinerja pegawai dapat lebih ditingkatkan.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka dirumuskan masalah pokok yang akan diteliti: 1) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Morowali Utara? 2) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Morowali Utara? 3) Apakah lingkungan kerja an kepuasan kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Morowali Utara?

Adapun tujuan penelitian berdasarkan rumusan masalah yaitu: 1) Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Morowali Utara, 2) Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Morowali

Utara, dan 3) Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh simultan lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Morowali Utara.

TINJAUAN LITERATUR

Manajemen sumber daya manusia atau sering juga disebut sebagai manajemen kepegawaian atau manajemen personalia, merupakan sub-manajemen atau cabang manajemen induk yang ada pada manajemen. Manajemen sering diungkapkan sebagai alat yang menjembatani hubungan antara manajemen dengan karyawan di suatu perusahaan, atau alat untuk memperoleh hasil melalui sumber daya manusia mempunyai sasaran yang sama dengan manajemen, yaitu terpeliharanya hubungan yang baik antar individu karyawan, serta setiap individu harus memberikan kontribusi yang maksimal sesuai dengan tujuan dalam mencapai tujuan organisasi

Berbicara masalah sumber daya manusia dapat dilihat dari dua aspek, yaitu: kuantitas dan kualitas. Kuantitas menyangkut pada jumlah sumber daya manusia (pegawai) yang dimiliki oleh suatu organisasi. Aspek kuantitas ini dapat dikesampingkan karena relatif lebih mudah dalam perencanaan dan perekrutannya. Sedangkan kualitas menyangkut mutu sumber daya manusia tersebut, kemampuan, baik kemampuan fisik maupun kemampuan non-fisik (kecerdasan dan mental). Maka diperlukan segenap upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki, diantaranya adalah melalui pengembangan sumber daya manusia.

Pegawai dalam melaksanakan aktivitas atau tugas-tugas yang dibebankan dan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Salah satu faktor tersebut adalah lingkungan kerja. Meskipun faktor ini adalah penting bagi pegawai dan perusahaan tetapi masih banyak juga perusahaan yang memperhatikan faktor lingkungan kerja ini. Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi pegawai akan dapat menimbulkan rasa senang dalam bekerja sehingga terhindar dari rasa bosan dan lelah akan lingkungan kerja yang tidak dapat terpenuhi sesuai dengan kebutuhan kerja pegawai, yang akhirnya dapat menimbulkan kebosanan dan kelelahan sehingga akan menurunkan semangat kerja pegawai yang

akhirnya pegawai tidak melaksanakan tugas-tugasnya secara efektif dan efisien.

Lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting di dalam perusahaan. Lingkungan kerja yang baik akan mendukung adanya tingkat produktivitas kerja yang tinggi, sehingga akan dapat meningkatkan produktivitas dari perusahaan yang bersangkutan. Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi pegawai akan dapat menimbulkan rasa bergairah dalam bekerja sehingga terhindar dari rasa bosan dan lelah, jika lingkungan kerja tidak dapat terpenuhi sesuai dengan kebutuhan pegawai, maka dapat menimbulkan kebosanan dan kelelahan sehingga akan menurunkan kegairahan kerja pegawai yang akhirnya karyawan tidak melaksanakan tugas-tugasnya secara efektif dan efisien.

Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk dapat berkerja optimal. Lingkungan kerja dapat memengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja karyawan juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja.

Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya, pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi (Arep, 2013).

Kepuasan kerja merupakan salah satu komponen dari kepuasan hidup, sehingga menjadi hal yang sangat penting untuk diperhatikan dalam pengembangan dan pemeliharaan tenaga kerja karena bila karyawan tidak mendapatkan kepuasan dari pekerjaannya, maka semangat mereka akan

turun, absensi dan keterlambatan meningkat dan menjadi suatu perubahan penting.

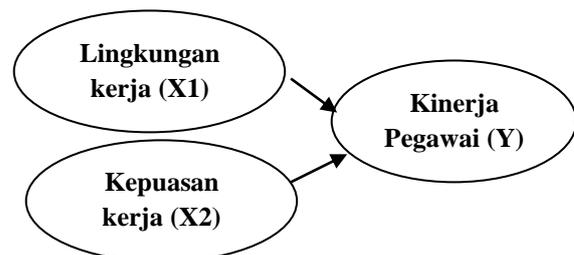
Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Apabila seseorang bergabung dalam suatu organisasi sebagai seorang pekerja, ia membawa serta seperangkat keinginan, kebutuhan, hasrat dan pengalaman masa lalu yang menyatu membentuk harapan kerja. Kepuasan menunjukkan kemampuan organisasi dalam memenuhi kebutuhan karyawannya.

Suatu organisasi, baik itu pemerintah maupun swasta, selalu digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai dari organisasi tersebut. Tujuan organisasi tentunya tidak akan tercapai jika kinerja anggota atau pegawainya tidak maksimal. Menurut Mangkunegara (2014), kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Hipotesis didefinisikan sebagai suatu dugaan sementara dari suatu fakta yang diamati, tetapi masih perlu di uji kebenarannya. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang akan di uji dalam penelitian ini adalah: 1) Diduga bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Morowali Utara. 2) Diduga bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Morowali Utara. 3) Diduga bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Morowali Utara.

Model penelitian model penelitian model penelitian model penelitian.

Gambar 1. Model Penelitian



Sumber: Berkat (2019)

METODE PENELITIAN

Daerah yang menjadi objek penelitian penulis yaitu Kabupaten Morowali Utara, yang dimana peneliti fokus pada Dinas Pertanian Kabupaten Morowali Utara. Adapun waktu penelitian kurang lebih 2 bulan lamanya.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif dan data kuantitatif. Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua macam yaitu data primer dan data sekunder.

Populasi adalah sekumpulan individu, peristiwa atau hal yang menarik lainnya yang ingin diteliti. Berdasarkan definisi tersebut, maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Morowali Utara yang berjumlah 85 orang. Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2015). Dengan mengingat populasi sangat terbatas, maka peneliti melakukan penarikan sampel dengan menggunakan metode sensus atau lebih dikenal dengan penelitian populasi yaitu mengambil keseluruhan jumlah populasi 100%. Dengan demikian jumlah sampel penelitian ini sebanyak 85 orang.

Pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengadakan pengamatan secara langsung pada objek perusahaan atau instansi tersebut dengan cara: 1) Wawancara yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengadakan wawancara dengan pihak-pihak yang terkait pada Dinas Pertanian Kabupaten Morowali Utara. 2) Observasi yaitu dilakukan pengamatan langsung pada objek penelitian dengan cara mengadakan pencatatan data-data yang diperlukan dari Dinas Pertanian Kabupaten Morowali Utara. 3) Angket yaitu dilakukan dengan cara penulisan membuat daftar pertanyaan (kuesioner) berikut alternatif jawabannya lalu disebarikan untuk diisi oleh responden yaitu pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Morowali Utara. 4) Penelitian kepustakaan adalah kegiatan mengumpulkan bahan-bahan yang berkaitan dengan penelitian yang berasal dari jurnal-jurnal ilmiah, literatur-literatur serta publikasi lain yang layak dijadikan sumber.

Adapun yang menjadi variabel/fokus penelitian. 1) Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur,

kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. 2) Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan karyawan tentang hal-hal yang menyenangkan atau tidak terhadap suatu pekerjaan yang mereka hadapi. 3) Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data karakteristik responden dimaksudkan untuk mengidentifikasi responden. Identitas responden ini meliputi usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, masa kerja dan golongan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel-tabel yang diuraikan peneliti dibawah ini:

Tabel 1. Hasil Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentasi (%)
1	Laki-Laki	54	63,5
2	Perempuan	31	36,5
Jumlah		85	100

Sumber: Data primer diolah (2019)

Berdasarkan usia responden, selengkapnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 2. Hasil Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Umur	Frekuensi	Persentasi (%)
1	20-30	22	25,9
2	31-40	28	32,9
3	41-50	20	23,5
4	≥ 51	15	17,7
Jumlah		85	100

Sumber: Data primer diolah (2019)

Berdasarkan pangkat/golongan responden, selengkapnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3. Hasil Distribusi Responden Berdasarkan Pangkat atau Golongan

No	Pangkat / Golongan	Frekuensi	Persentase (%)
1	I/a – I/d	12	14,1
2	II/a – II/d	25	29,4
3	III/a – III/d	35	41,2
4	IV/a – IV/d	13	15,3
Jumlah		85	100

Sumber: Data primer diolah (2019)

Berdasarkan pendidikan terakhir responden, selengkapnya dapat dilihat pada table di bawah ini.

Tabel 4. Hasil Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	SD	6	7,1
2	SLTP	18	21,2
3	SLTA	20	23,5
4	DIPLOMA	14	16,5
5	SARJANA	23	27,0
6	STRATA-2	4	4,7
Jumlah		85	100

Sumber: Data primer diolah (2019)

Berdasarkan masa kerja responden, selengkapnya dapat dilihat pada table di bawah ini:

Tabel 5. Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	0 - 5 Tahun	21	24,8
2	6 - 10 Tahun	19	22,3
3	11–15 Tahun	12	14,1
4	16-20 Tahun	23	27,1
5	21 Tahun Lebih	10	11,7
Jumlah		85	100

Sumber: Data primer diolah (2019)

Variabel lingkungan kerja pada Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Morowali Utaraberpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dimana variabel lingkungan kerja merupakan variabel yang memiliki tingkat pengaruh yang relatif tinggi. Hal ini bisa dilihat dari nilai koefisien regresi yang cukup besar

dan nilai koefisien korelasi yang kuat. Hal ini menunjukkan bahwa Variabel lingkungan kerja pada Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Morowali Utaramerupakan aspek yang cukup penting untuk diterapkan oleh pihak manajemen, karena memberikan pengaruh yang cukup signifikan.

Pengaruh Variabel Kepuasan kerja (X2) terhadap Kinerja pegawai (Y)

Variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Morowali Utara, dimana variabel kepuasan kerja merupakan variabel yang memiliki tingkat pengaruh yang cukup tinggi, bahkan tingkat pengaruhnya lebih tinggi jika dibandingkan dengan variabel lingkungan kerja. Variabel kepuasan kerja merupakan aspek yang cukup relevan dan sangat penting untuk dinilai oleh pihak manajemen sehingga data yang diolah menghasilkan kesimpulan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Morowali Utara.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan sebelumnya, dapat disimpulkan sebagai berikut: 1) Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap promosi kinerja operasional pada Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Morowali Utara. Hasil uji-t (uji parsial) menunjukkan nilai signifikansi adalah 0,000 atau jauh dibawah nilai alpha 0,05 yang berarti H_a diterima dan H_0 ditolak. 2) Variabel perbaikan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Morowali Utara. Hasil uji-t (uji parsial) menunjukkan nilai signifikansi adalah 0,000 atau jauh dibawah nilai alpha 0,05 yang berarti H_a diterima dan H_0 ditolak. 3) Variabel lingkungan kerjadan kepuasan kerjaberpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Morowali Utara. Hasil uji-F (uji simultan) menunjukkan nilai signifikansi adalah 0,000 atau jauh dibawah nilai alpha 0,05 yang berarti H_a diterima dan H_0 ditolak.

Sehubungan dengan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka disarankan sebagai berikut: 1) Hasil penelitian yang dilakukan kirannya dapat menjadi

masukannya bagi manajemen pimpinan Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Morowali Utara untuk mengimplementasikan dengan konsisten aspek-aspek lingkungan kerja yang dianggap sangat mempengaruhi kinerja para pegawai. 2) Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai selain dari lingkungan kerja dan kepuasan kerja. 3) Elemen-elemen yang ada di dalam kinerja pegawai diharapkan dapat diukur seluruhnya agar dapat memberikan dampak yang baik bagi penilaian lembaga secara keseluruhan

DAFTAR PUSTAKA

- Aan, Purnomi. (2014). Pengaruh Motivasi kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan kerja karyawan PT. Hyupsung Indonesia Purbalingga. *Skripsi*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Aldo, Herlamabang. (2014). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bengkulu Tengah. *Thesis*. Universitas Bengkulu.
- Arep. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Badeni. (2013). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Cetakan Pertama. Bandung: Alfabeta.
- Edison, Emeron. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Bandung: Alfabeta.
- Fadel. (2013). *Manajemen Kepemimpinan: Teori & Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Fathoni. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Dasar Meraih Keunggulan Bersaing*. Edisi Pertama. Cetakan Kedua. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Florida, Sanuddin. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa. *Modus*. Vol. 25 (2).
- Hasibuan. (2016). *Manajemen Personalialia Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFPE.
- Isyandi, B. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Persepektif Global*. Pekanbaru: UNRI Press.
- Keban. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Mahmudi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara. (2014). *Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesembilan. Bandung: Mandar Maju.
- Nuraini, T. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Yayasan Aini Syam.
- Novi, Rahmawati. (2014). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Sosro Kantor Penjualan Wilayah (KPW) Waru, Sidoarjo Jawa Timur. *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Prawirosentono. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Cetakan Kelima. Edisi Revisi. Bandung: Refika Aditama.
- Selly, Jayanti. (2014). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan RSUD Kota Semarang. *Skripsi* Universitas Dian Nuswantoro. Semarang.
- Simanjuntak. (2013). *Kinerja Karyawan; Teori Pengukuran dan Implikasi*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Siagian. (2015). *Dasar-Dasar Kewirausahaan, Teori dan Praktik*. Cetakan Kedua. Jakarta: Indeks.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R dan D*. Bandung: Alfabeta.
- Tatiek, Anggraini. (2014). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bengkulu Tengah. *Thesis*. Universitas Bengkulu