

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Luahagundre Maniamolo Kabupaten Nias Selatan

Hironimus Temazisokhi Dakhi¹, Reaksi Zagoto², Progesif Bu'ulolo³

ABSTRAK

Ruang lingkup penelitian ini adalah studi tentang pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Luahagundre Maniamolo Kabupaten Nias Selatan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Luahagundre Maniamolo Kabupaten Nias Selatan. Metode yang digunakan kuantitatif dengan teknik analisis regresi linear berganda, menggunakan data angket yang disebarakan kepada 31 responden pada Kantor Camat Luahagundre Maniamolo Kabupaten Nias Selatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Luahagundre Maniamolo Kabupaten Nias Selatan dengan nilai $F_{hitung} (43.001) > F_{tabel} (3,34)$ dan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0.05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak dengan arti bahwa variabel lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pegawai. Disimpulkan bahwa ketika terjadinya peningkatan pada lingkungan kerja dan motivasi, maka meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Camat Luahagundre Maniamolo Kabupaten Nias Selatan.

Kata Kunci: *Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kinerja Pegawai.*

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang berperan penting dalam upaya mewujudkan tujuan dari suatu instansi. instansi untuk mencapai tujuannya, sangat bergantung pada kinerja pegawainya. Melihat pentingnya peranan sumber daya manusia dalam mewujudkan tujuan organisasi, maka diperlukan upaya yang serius dalam pengelolaan sumber daya manusia pada suatu instansi yaitu guna meningkatkan kinerja pegawai pegawai. Salah satunya dengan meningkatkan motivasi dengan berupaya

¹ Alumni Program Studi Manajemen STIE Nias Selatan (hirtemdakhi@gmail.com)

² Dosen Tetap STIE Nias Selatan (zagotorea@gmail.com)

³ Dosen Tetap STIE Nias Selatan (gracebuulolo@gmail.com)

memenuhi segala kebutuhan pegawai dan menciptakan kondisi lingkungan kerja yang kondusif, sehingga dapat mendukung pegawainya untuk mampu bekerja dengan baik.

Lingkungan kerja merupakan unsur penting dalam mendukung kinerja pegawai. Dalam keadaan tertentu situasi lingkungan kerja menjadi faktor penentu dalam meningkatkan kinerja pegawai terutama dalam melangsungkan pekerjaan dilingkungan kerja. Situasi yang aman dan menyenangkan akan memicu semangat kerja yang akhirnya para pegawai akan bekerja secara nyaman dan membuahkan hasil yang maksimal. Seperti yang dikatakan oleh Robert dalam Fadillah (2013:3) menyatakan bahwa para karyawan akan lebih termotivasi, produktif dan puas pada saat lingkungan kerja dirancang sedemikian rupa guna menghasilkan lingkungan kerja yang kondusif. Dalam hal ini, setiap individu dituntut untuk tanggap dan menyesuaikan diri terhadap perubahan lingkungan dan kebutuhan organisasi intern, selain itu organisasi dituntut pula untuk meningkatkan efisiensi operasinya dalam menghadapi pertumbuhan organisasi yang semakin kompleks melalui kesesuaian dengan lingkungan dan internal lingkungan eksternal yang mendukung kelancaran kerja pegawai dalam organisasi sehingga hal ini merupakan faktor yang dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Pentingnya produktivitas kerja pegawai dalam meningkatkan kegiatan organisasi telah disadari oleh pimpinan dan pegawainya, melalui berbagai perbaikan kerja dengan harapan tercapainya produktivitas kerja pegawai yang tinggi. Produktivitas kerja pegawai terdiri dari pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skills*), kemampuan (*abilities*), sikap (*attitudes*), dan perilaku (*behaviors*). Dalam meningkatkan produktivitas kinerja pegawai, diperlukan adanya peran pimpinan organisasi agar pegawai senantiasa bekerja lebih produktif dan mampu menjadi pegawai yang efektif dan efisien, seperti memotivasi, meningkatkan keterampilan atau pengembangan sumber daya manusia dengan cara memberikan pengarahan yang baik kepada pegawai yang disesuaikan dengan jenis pekerjaan yang dilaksanakan sehingga terhindar dari masalah pertentangan yang mengakibatkan konflik internal. Oleh karena itu, memotivasi dan mengembangkan sumber daya manusia harus benar-benar dilakukan semaksimal mungkin guna meningkatkan produktivitas kerja pegawai yang tinggi.

Berdasarkan hasil pengamatan sementara yang diperoleh penulis pada Kantor Camat Luahagundre Maniamolo Kabupaten Nias Selatan, penulis mendapatkan informasi bahwa suhu udara dan kebersihan lingkungan yang kurang baik sehingga pegawai

mengganggu dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Selain itu, pemberian insentif masih belum sesuai dengan harapan pegawai dengan pengakuan atas prestasi yang diperoleh pegawai masih belum diperhatikan dengan serius, masih adanya pegawai yang sering datang terlambat, penyusunan tempat kerja masih belum rapi, lingkungan kerja masih belum bersih, masih adanya kesenjangan yang terjadi misalnya masih kurangnya komunikasi dengan rekan kerjanya dalam kegiatan kantor sehari-hari dan bahkan kurang puasnya pelayanan yang diberikan oleh pegawai kepada masyarakat.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian secara ilmiah dengan judul penelitian: **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Luahagundre Maniamolo Kabupaten Nias Selatan”**

B. TINJAUAN LITERATUR

Konsep Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai. Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi dan fisik dalam organisasi yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melakukan tugasnya. Menurut Sunyoto (2013:43) “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan”. Menurut Sutrisno (2011:118) “Lingkungan kerja adalah meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerja, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan antara orang-orang yang ada di tempat kerja tersebut”.

Berdasarkan teori di atas, maka penulis menyimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah tempat dimana para pegawai menjalankan tugas-tugas yang dibebankan oleh pimpinan instansi, sebagai proses operasional dalam instansi tersebut.

Konsep Motivasi

Motivasi merupakan daya dorong seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan instansi mencapai tujuannya. Menurut Rivai (2011:839) “motivasi adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja”. Sedangkan menurut Samsudin (2006:81) “motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa konsep motivasi adalah sebagai hal yang diberikan seseorang atau tuntutan keadaan kepada seseorang untuk bersemangat, melakukan sesuatu, atau tidak melakukan sesuatu yang dapat berguna bagi kepentingan dan kebaikan orang tersebut

Konsep Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai sebagai tingkat pencapaian para pegawai terhadap persyaratan-persyaratan pekerjaan. Baik buruknya kinerja tidak hanya di lihat dari tingkat kuantitas yang dapat dihasilkan seorang pegawai dalam bekerja. Akan tetapi juga di ukur dari segi kualitasnya. Menurut Stoner dalam Priyono (2010:185) mendefinisikan “kinerja sebagai kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh individu, kelompok atau organisasi”. Menurut Seymou dalam Priyono (2010:185) “kinerja merupakan tindakan-tindakan atau pelaksanaan yang dapat diukur”. Artinya, setiap instansi mengharapkan kinerja setiap pegawainya lebih berkualitas agar dapat meningkatkan hasil dan kualitas kerjanya lebih baik.

Berdasarkan konsep diatas, maka penulis menyimpulkan bahwa kinerja pegawai tersebut menunjukan, pada bobot kemampuan kerja seorang pegawai dalam memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada dalam pekerjaannya. Dalam kata lain kinerja seorang pegawai dapat dilihat dan ditargetkan kerjanya melalui presentase pada pencapaian hasil kerja yang maksimal.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Kondisi lingkungan dapat mempengaruhi kinerja pegawai seperti yang dikemukakan Robbins dalam Pertiwi (2016), bahwa para pegawai menaruh perhatian yang besar terhadap lingkungan kerja mereka, baik dari segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan melakukan pekerjaan dengan baik. Lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Terciptanya lingkungan kerja yang baik dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik juga berpengaruh terhadap motivasi dan semangat kerja pegawai karena apabila lingkungan kerja di instansi tersebut nyaman dan menyenangkan tentunya pegawai dapat meningkatkan kinerjanya sehingga tujuan instansi dapat tercapai dengan baik. Didukung oleh pendapat Saraswati (2015:5), dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik maka akan mendukung suasana kerja yang baik

yang mana akan menimbulkan motivasi kerja yang tinggi serta membangkitkan semangat kerja karyawan guna mencapai tingkat produktifitas yang ditetapkan perusahaan.

Berdasarkan pendapat di atas, penulis menyimpulkan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai bahwa para pegawai menaruh perhatian yang besar terhadap lingkungan kerja mereka, baik dari segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan melakukan pekerjaan dengan baik.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi sebagai rangsangan yang berpengaruh pada tingkat kinerja pegawai, karena tanpa motivasi kepada seorang pegawai, maka pegawai tersebut kurang menghasilkan kinerja yang lebih baik. Sebagaimana Menurut Zainun dalam Husni dan Musnadi (2018) mengatakan bahwa motivasi seorang karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja yang dapat dicapai murni hanya timbul dari dalam diri seorang karyawan (motivasi internal) atau motivasi berasal dari luar karyawan yang bersangkutan. Menurut Rivai dalam Rozalia (2015) berpendapat bahwa, pada dasarnya motivasi mendorong karyawan agar mampu bekerja keras untuk mencapai tujuan yang diinginkannya. Dalam hal ini motivasi juga tentunya akan memberi dorong dampak positif pada diri seorang pegawai dan tentunya pegawai tersebut memiliki skil tersendiri untuk mrnghasilkan kinerja yang lebih baik dengan adanya motivasi kerja.

Berdasarkan pengaruh antar variabel di atas, maka penulis menyimpulkan bahwa pengaruh antara motivasi terhadap kinerja pegawai, dimana tanpa motivasi kepada seorang pegawai, maka pegawai tersebut kurang menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja diukur dengan indikator yang dikemukakan Sedarmayanti dalam Aslinda (2017) yaitu:

- 1) Lingkungan fisik; yang terdiri dari
 - a. Suhu udara,
 - b. Ukuran ruang kerja,
 - c. Tata letak ruang kerja,
 - d. Privasi ruang kerja,
 - e. Kebersihan,
 - f. Peralatan kantor, dan
 - g. Keamanan kerja;

- 2) Lingkungan non fisik; terdiri dari
 - a. Hubungan sesama rekan kerja
 - b. hubungan kerja sama atasan dengan bawahan

Indikator Motivasi

Komaruddin dalam Mulyadi (2010), kebutuhan akan motivasi dijabarkan dalam sub indikator yang meliputi:

1. Semangat kerja

Semangat kerja adalah keinginan diri untuk bekerja dengan sungguh-sungguh untuk mencapai hasil yang diharapkan. Semangat kerja bisa timbul dari dalam diri sendiri maupun dari lingkungan sekitar. Setiap orang harus bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Dalam melakukan suatu pekerjaan perlu adanya semangat kerja.

2. Loyalitas kerja

Loyalitas kerja adalah sikap kesetiaan, kesanggupan melaksanakan dan mengamalkan sesuatu disertai dengan tanggung jawab dan kesadaran, serta berusaha membela perusahaan dari tindakan yang merugikan organisasi. Mengacu pada pengertian tersebut maka loyalitas memiliki beberapa unsur antara lain: adanya sikap kesetiaan, kesadaran melaksanakan, tanggung jawab, serta berusaha menjaga nama baik perusahaan.

3. Perasaan bangga dengan tercapainya sasaran/target

4. Kebebasan menyampaikan pendapat dan gagasan

5. Pengembangan potensi dan kemampuan

Indikator Kinerja Pegawai

Indikator kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013:75), adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja

Menunjukan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

2. Kuantitas kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

3. Tanggung jawab

Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

4. Kerjasama

Kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

5. Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang pegawai.

C. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif yang bersifat asosiatif. Menurut Sugiyono (2012:12) “metode penelitian kuantitatif disebut sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, metode ini sebagai metode ilmiah (*scientific*) karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, obyektif, terukur, rasional dan sistematis”.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data penelitian ini adalah data primer yang bersumber dari 31 responden penelitian yakni pegawai Kantor Camat Luahagudre Maniamolo Kabupaten Nias Selatan dan sumber data dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran angket tentang pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai.

Metode Analisis Data

Analisis ini dilakukan dengan menggunakan metode analisis regresi berganda dan mengolah data menggunakan alat bantu perangkat lunak program *SPSS (Statistical Product and Service Solutions) 16,0 for windows*, yaitu suatu program komputer statistik

yang mampu memproses data statistik secara cepat dan tepat menjadi output yang dikehendaki para pengambil keputusan.

Model regresi berganda yang digunakan adalah sebagai berikut (Ariefianto, 2012:8).

$$y = x\beta_0 + \beta_1x + u$$

Persamaan regresi liniernya sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel *dependent*

β_0 = Konstanta

β_1 = Koefisien persamaan regresi prediktor X_1

β_2 = Koefisien persamaan regresi prediktor X_2

X_1, X_2 = Variabel *independent*

e = Faktor pengganggu

Untuk mengestimasi koefisien regresi persamaan di atas diregres menggunakan metode *Ordinary Least Square* (OLS), sehingga menghasilkan persamaan berikut (Ariefianto 2012:18).

$$= \hat{\beta}_0 + \hat{\beta}_1X_1 + \dots \hat{\beta}_kX_k + v$$

Keterangan:

$\hat{Y}$ = Variabel terikat yang diprediksikan

$\hat{\beta}_0$ = Koefisien konstanta

X_1, X_k = Variabel bebas

$\hat{\beta}_1, \hat{\beta}_k$ = Koefisien regresi yang diprediksikan

V = Faktor pengganggu

Nilai koefisien regresi dan konstanta dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut, Hasan (2012:270)

$$\hat{\beta}_1 = \frac{(\sum x_2^2)(\sum y x_1) - (\sum y x_2)(\sum x_1 x_3)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2}$$

$$\hat{\beta}_2 = \frac{(\sum x_1^2)(\sum y x_2) - (\sum y x_1)(\sum x_1 x_3)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2}$$

$$a = \frac{\sum Y - b_1 \sum X_1 - b_2 \sum X_2}{n}$$

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Hipotesis

Hasil penelitian diperoleh t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja (X_1) sebesar 7.068 dan tingkat signifikan sebesar 0.00. Sedangkan nilai t_{tabel} pada $\alpha = 0.05$, $df = (n-k-1)$ pada df numerator 3, df denominator 28 adalah sebesar 1.701 (Lampiran 12). Karena nilai $t_{hitung} 7.068 > t_{tabel} 1.701$ dan tingkat signifikan sebesar $0.00 < 0.05$, maka keputusannya adalah H_a diterima dan H_o ditolak dengan arti bahwa variabel lingkungan kerja (X_1) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Luahagundre Maniamolo. t_{hitung} variabel motivasi (X_2) adalah sebesar 3.139 dan tingkat signifikan sebesar 0.004. Sedangkan nilai t_{tabel} pada $\alpha = 0.05$, $df = (n-k-1)$ pada df numerator 3, df denominator 28 adalah sebesar 1.701 (Lampiran 12). Karena nilai $t_{hitung} 3.139 > t_{tabel} 1.701$ dan tingkat signifikan sebesar $0.005 < 0.05$, maka keputusannya adalah H_a diterima dan H_o ditolak dengan arti bahwa variabel motivasi (X_2) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Luahagundre Maniamolo.

F_{hitung} sebesar $43.001 >$ nilai F_{tabel} sebesar 3.34 pada $df = (n-k-1)$ pada df numerator 3, df denominator 28 pada $\alpha = 5\%$ (0,05). Artinya bahwa semua variabel bebas mampu menjelaskan variabel terikat, dengan kata lain variabel bebas secara bersama-sama

Hasil pengolahan data diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.754 (75.4%) sehingga dapat ditunjukkan bahwa 75.4% keragaman variabel terikat (Kinerja pegawai) dapat dijelaskan variabel-variabel bebas (lingkungan kerja dan motivasi) sedangkan sisanya 24.6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model

Analisis dan Pembahasan

Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan metode *ordinary last square* (OLS) yang berfungsi untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap Kinerja pegawai dengan persamaan regresi yang diperoleh:

$$\hat{Y} = 7.917 + 0.550X_1 + 0.291 X_2$$

Keterangan :

$\hat{Y}$ = Variabel terikat yang diprediksikan

$$\begin{aligned}\beta_0 &= 7.917 \\ \beta_1 &= 0.550 \\ \beta_2 &= 0.291 \\ X_1, X_2 &= \text{Variabel bebas}\end{aligned}$$

Model Regresi diatas menunjukkan bahwa koefisien variabel bebas memiliki tanda positif. Ini berarti peningkatan salah satu atau keseluruhan variabel bebas (lingkungan dan motivasi) akan meningkatkan kinerja. Berdasarkan hasil persamaan regresi linier diatas, koefisien regresi untuk (β_1) sebesar 0,550 artinya setiap kenaikan sebesar 1satuan pada lingkungan kerjadengan asumsi variabel lainnya tetap, maka Kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,550 satuan dan t_{hitung} untuk X_1 sebesar 7.068 Selanjutnya, koefisien regresi untuk (β_2) sebesar 0,291 artinya setiap kenaikan sebesar 1satuan pada motivasi dengan asumsi variabel lainnya tetap, maka Kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,291 satuan dan t_{hitung} X_2 sebesar 3.139.

Rosinta Romauli Situmeang (2017) terbalik (tidak relevan) dengan judul pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Karya Anugrah PT. Mitra Karya Anugrah Medan. Hasil hipotesis ini menunjukkan bahwa pengalaman motivasi dan pekerjaan secara simultan dan sebagian mempengaruhi kinerja dan motivasi karyawan adalah faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan. Disimpulkan bahwa secara bersamaan dan sebagian, motivasi dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Mitra Karya Anugrah Medan.

Berdasarkan penelitian terdahulu dan penelitian yang dilakukan peneliti di atas, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian yang dilakukan peneliti saat ini dibandingkan dengan penelitian terdahulu adalah searah (relevan). Hal tersebut dikarenakan pada penelitian saat ini tercatat bahwa hasil penelitian menunjukkan nilai $F_{hitung} 43.001 > F_{tabel} 3.34$ dan tingkat signifikan sebesar $0.000 < 0,05$, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak dengan arti bahwa variabel lingkungan kerja (X_1) dan motivasi (X_2) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

E. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Luahagundre Maniamolo Kabupaten Nias Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariefianto, Moch. Doddy. 2012. *Ekonometrika esensi dan aplikasi dengan menggunakan EViews*. Jakarta: Erlangga.
- Aslinda. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Konawe. *Skripsi. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Halu Oleo Kendari*.
- Husni, Said Musnadi. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Rutan Di Provinsi Aceh (Studi Kasus Pada Rutan Klas Iib Banda Aceh Dan Rutan Klas Ii B Jantho). *Volume 2, No. 1, Januari 2018. ISSN 2302-0199*.
- Mangkunegara, AA. Anwar, Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mulyadi, Hari. 2010. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Weaving PT. Adetex Cabang Banjarnegara Kab. Bandung. *Jurnal Pendidikan Manajemen Bisnis. Strategic, Volume 9, Nomor 17, Februari 2010*.
- Pertiwi, Hanna, Amalia. (2016) Pengaruh Pengawasan Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bappeda Kota Bandung. *Skripsi. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pasundan Bandung 2016*.
- Priyono. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zifatama Publisher. Sidoarjo.
- Rozalia, Nur, Avni. 2015. Pengaruh Semangat Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 26 No. 2 September 2015*.
- Rivai, Veithzal. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, Jakarta: RajaGrafindo Persada
- Saraswati, Rara. 2015. Pengaruh Pengawasan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran PT. Indofood Sukses Makmur. TBK Di Pekanbaru. *Jurnal. Jom Fekon Vol. 2 No. 1 Februari 2015*.
- Sadili, Samsudin. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.

Sugiyono. 2012. *Metodologi Penelitian Bisnis*, PT. Gramedia, Jakarta.

Sunyoto, Danang. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Center for Academic Publishing Service.

Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.