

## **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG KABUPATEN NIAS SELATAN**

**Progesif Buulolo<sup>1</sup>**

### **ABSTRAK**

Penelitian ini adalah studi tentang pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nias Selatan. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. <sup>1</sup> Data dikumpulkan dengan angket tertutup yang disebarakan kepada 43 pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja mempengaruhi secara positif kepuasan kerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nias Selatan dengan nilai  $F_{hitung} (51.163) > F_{tabel}(3,23)$  dan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ , artinya variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nias Selatan. <sup>3</sup> sehingga dapat dibuat kesimpulan yaitu ketika terjadinya peningkatan pada lingkungan kerja dan motivasi kerja, maka kepuasan kerja pegawai mengalami peningkatan.

***Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Pegawai.***

### **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan salah satu komponen didalam organisasi yang berfungsi sebagai penggerak dari segala kegiatan organisasi. Sumber daya manusia merupakan individu produktif yang bekerja sama sebagai penggerak didalam organisasi. Peran sumber daya manusia tidak hanya merambah pada sektor-sektor swasta melainkan pada instansi pemerintah, peran sumber daya manusia sangat dibutuhkan. Oleh sebab itu, tujuan organisasi dalam keinginan pencapaiannya dapat terwujud apabila sumber daya ini dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Handoko (2012:4), menyatakan bahwa “Keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia”.

Masalah lingkungan kerja ini perlu diperhatikan karena setiap pegawai menghadapi kondisi dan suasana lingkungan kerja setiap hari akan mempengaruhi hasil

---

<sup>1</sup> Dosen Tetap Program Studi Manajemen STIE Nias Selatan (gracebuulolo@gmail.com)

kerjanya. Kepuasan kerja seorang pegawai pada dasarnya tergantung ada kondisi kerja yang mendukung, seperti: pertukaran udara, penerangan, kebersihan, keamanan, hubungan baik antar sesama pegawai dan pimpinan organisasi. Kondisi lingkungan kerja sangat mempengaruhi kreativitas kerja pegawai. Apabila lingkungan kerja baik maka dapat meningkatkan kreativitas kerja pegawai sehingga diharapkan kepuasan kerja pegawai dapat tercapai.

Pemberian motivasi menjadi kebutuhan penting bagi pegawai. Motivasi ini melalui serangkaian upaya tertentu yang sesuai dengan kebijakan organisasi. Dalam memberikan motivasi kerja, organisasi harus mengetahui karakteristik pegawai tersebut. Cara yang dilakukan untuk memberikan motivasi antarpegawai tidak sama karena pegawai memiliki cara pandang yang berbeda dalam menerima adanya motivasi. Kegiatan tersebut harus diarahkan pada pencapaian tujuan organisasi sehingga kinerja pegawai bisa terarah dengan baik. Motivasi kerja di dalam organisasi yakni tingkat fokus arahan pegawai seperti penetapan tujuan dan menyelesaikan tugas tepat waktu, intensitas usaha kerja pegawai seperti kedisiplinan terhadap waktu dan pemanfaatan waktu yang maksimal, kualitas strategi pegawai seperti belajar dari kegagalan, melakukan evaluasi dan inovasi terus menerus dan mencoba dengan kerja keras dan gigih.

Kepuasan kerja pegawai merupakan suatu kondisi perasaan atau emosi seseorang terhadap suatu pekerjaan yang di bebankan kepadanya. Kepuasan kerja merupakan keberhasilan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu dan memiliki hasil yang sangat memuaskan. Pegawai yang puas dengan pekerjaannya dapat mencerminkan sikap positif atau perasaan senang terhadap tugas dan tanggung jawab yang di bebankan kepadanya. Selain itu kepuasan kerja pegawai dapat ditunjukkan dengan adanya gairah dalam bekerja, disiplin, semangat kerja yang tinggi dan sebagainya.

Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nias Selatan merupakan unsur pelaksana Pemerintah Daerah dibidang pekerjaan umum dan penataan ruang yang dipimpin oleh Kepala Dinas dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekertaris Daerah dalam melaksanakan urusan pemerintah tersebut. Berdasarkan pengamatan dan wawancara yang dilakukan oleh penulis kepada pegawai di Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nias Selatan, bahwa ruangan kerja pegawai kurang tertata dengan rapi. Hal ini ditandai dengan ruangan-ruangan pada tempat kerja pegawai kurang rapi seperti penempatan file-file kurang disusun dengan baik sehingga dapat mengakibatkan ketidaknyamanan dalam bekerja. Selanjutnya, pemotivasian para pegawai rendah. Hal ini dikarenakan pimpinan organisasi yang sibuk dengan tugas dan tanggung jawabnya baik di dalam organisasi maupun diluar organisasi sehingga

mengurangi waktunya dalam memberikan dorongan atau gerakkan kepada pegawai dalam menjalankan aktivitas setiap hari. Selain hal tersebut, juga ditemukan kurang fasilitas kerja pegawai yang kurang memadai seperti peralatan komputer, mesin fotokopi dan alat *scanner* data. Hal ini tidak baik bagi pencapaian tujuan organisasi, dimana seharusnya pegawai yang satu unit kerja saling bekerja sama dan memiliki sikap ramah dengan pegawai-pegawai didalamnya.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian ilmiah dengan judul “Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nias Selatan”.

## **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 Afandi (2018:65), “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya”. Pendapat tersebut, menekankan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi aktivitas-aktivitas pegawai didalam organisasi. Menurut Nitisetimo (1991) dalam Senata (2014) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Berdasarkan pendapat di atas, maka disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai dan dapat mempengaruhi dirinya didalam melakukan aktivitas baik itu fisik maupun non fisik.

### **Konsep Motivasi**

Pemberian Motivasi dilakukan agar pegawai bisa bekerja lebih optimal dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh manajemen instansi. Istilah motivasi (*motivation*) menurut Winardi (2011:1), “motivasi berasal dari bahasa latin, yakni *movere* yang berarti ‘menggerakkan’ (*to move*)”. Afandi (2018:23) menyatakan bahwa “Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas”.

Berdasarkan pendapat di atas, disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu gerakan perilaku individu di dalam organisasi dalam upaya mencapai tujuan yang dapat menguntungkan organisasi.

### **Konsep Kepuasan Kerja Pegawai**

Kepuasan kerja pegawai menjadi hal yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat. Menurut Mangkunegara (2017:117), “Kepuasan kerja adalah perasaan yang menyongkong atau tidak menyongkong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya atau pekerjaannya. Selanjutnya, menurut Handoko (2012:193), “Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka.

Berdasarkan pendapat diatas, disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap positif maupun negatif keadaan emosional seseorang yang mencerminkan perasaan terhadap pekerjaannya.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai**

Lingkungan kerja yang kondusif dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dalam menjalankan tugas organisasi. Hal ini sesuai dengan temuan Afandi (2018:66), menyatakan bahwa “Lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung pegawai dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada pegawai guna meningkatkan kerja pegawai dalam suatu organisasi.” Pendapat ini lebih menekankan pada pengaruh fisik terhadap pemberian kepuasan pegawai seperti ketersediaan fasilitas kerja tanpa menyinggung dengan lingkungan non fisik seperti hubungan antara pegawai dengan atasan kerja atau pegawai dengan rekan kerja lainnya.

### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai**

Motivasi merupakan suatu kebutuhan yang diperlukan setiap individu didalam organisasi. Hasibuan (2001) dalam Bahtiar (2014), memberikan argumentasi mengenai keterkaitan antara motivasi dengan kepuasan kerja. Beliau menyatakan bahwa motivasi yang menjadi dasar utama bagi seseorang memasuki suatu organisasi adalah dalam rangka usaha orang yang bersangkutan memuaskan berbagai kebutuhannya. Oleh karena itu, kunci keberhasilan seorang manajer/pimpinan dalam menggerakkan bawahannya terletak pada kemampuannya memahami teori motivasi sehingga menjadi daya pendorong yang efektif dalam upaya peningkatan kepuasan kerja dalam suatu Organisasi.

### **Indikator Lingkungan Kerja**

Selanjutnya menurut Sedarmayanti (2009) dalam Rosa (2015) indikator-indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja  
Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan.
2. Sirkulasi udara ditempat kerja  
Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja.
3. Kebisingan di tempat kerja  
Kebisingan dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian.
4. Bau tidak sedap di tempat kerja  
Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat mengganggu konsentrasi bekerja. Pemakaian “air condition” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.
5. Keamanan di tempat kerja  
Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya.

### **Indikator Motivasi Kerja**

Indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi menurut Hasibuan (2008) dalam Kusuma (2016), yaitu:

1. Kebutuhan fisik, ditunjukkan dengan pemberian gaji, pemberian bonus, uang makan, uang transport, fasilitas perumahan, dan sebagainya.
2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan, ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, dan perlengkapan keselamatan kerja.
3. Kebutuhan sosial, ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.

4. Kebutuhan akan penghargaan, ditunjukkan dengan pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh pegawai lain dan pimpinan terhadap prestasi kerja.
5. Kebutuhan perwujudan diri, ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana pegawai tersebut akan mengerahkan kecakapan, kemampuan, dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh organisasi dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

### **Indikator Kepuasan Kerja Pegawai**

Adapun indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja pegawai menurut Afandi (2018:82), meliputi antara lain:

1. Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

2. Upah

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

3. Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan

4. Pengawas

Seseorang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

5. Rekan Kerja

Seseorang dapat merasakan, rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan saling beraksi dalam pelaksanaan pekerjaan

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang di gunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sujarweni (2014:39) bahwa “Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi (pengukuran)”. Penelitian ini bersifat asosiatif yaitu hubungan antara variabel yang satu atau lebih dengan variabel lainnya.

### **Jenis dan Sumber Data**

Jenis data pada penelitian ini adalah menggunakan data primer. Menurut Siagian dan Sugiarto (2000:16) “Data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama,

dari individu seperti hasil wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang biasa dilakukan oleh peneliti". Sumber data diperoleh dari pegawai melalui penyebaran angket atau koesioner kepada seluruh pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nias Selatan.

### **Metode Analisis Data**

Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Regresi berganda adalah model regresi dengan lebih dari satu variabel penjelas. Disebut berganda karena banyaknya faktor yang mungkin mempengaruhi variabel tak bebas. Hubungan fungsional antara variabel tergantung (Y) dengan variabel bebas ( $X_1, X_2$ ) secara umum dapat ditulis sebagai berikut (Suliyanto, 2011:53):

$$Y = f(X_1, X_2)$$

Atau persamaan regresi liniernya dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y = Variabel kepuasan kerja pegawai

a = Konstanta

$b_1$  = Koefesiensi regresi untuk  $X_1$

$b_2$  = Koefesiensi regresi untuk  $X_2$

$X_1$  = Variabel lingkungan kerja

$X_2$  = Variabel motivasi

$\varepsilon$  = Standar error

Dalam menganalisis regresi berganda ini, penulis menggunakan alat bantu pengolah data yaitu *SPSS (Statistical Product and Service Solutions) 16.0 for Windows*.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Pengujian Hipotesis**

Hasil penelitian diperoleh  $t_{hitung}$  variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) sebesar 3.247 dan tingkat signifikan sebesar 0,002. Sedangkan nilai  $t_{tabel}$  pada  $\alpha = 0.05$ , df numerator  $n-k-1$  ( $43-2-1$ ) = 40 = 1.683. Karena nilai  $t_{hitung}$  (3.247) >  $t_{tabel}$  (1.683) dan tingkat signifikan sebesar  $0,002 < 0.05$ , maka keputusannya adalah variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nias Selatan. Selanjutnya, Nilai  $t_{hitung}$  variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) sebesar 5.453 dan tingkat signifikan sebesar 0,000. Sedangkan nilai  $t_{tabel}$  pada  $\alpha = 0.05$ , df numerator  $n-k-1$  ( $43-2-1$ ) = 40 = 1.683. Karena nilai  $t_{hitung}$  (5.453) >  $t_{tabel}$  (1.683)

dan tingkat signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka keputusannya adalah variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nias Selatan.

$F_{hitung}$  sebesar  $51,163 >$  nilai  $F_{tabel}$  sebesar  $3,23$  pada  $df$  numerator  $2$  ( $n-k-1$ ) ( $43-2-1$ ) =  $40$  dan taraf signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Artinya bahwa semua variabel bebas berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat. Dengan kata lain, secara bersama-sama variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nias Selatan.

Hasil pengolahan data diperoleh koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar  $0,719$  sehingga dapat ditunjukkan bahwa  $71,9\%$  keragaman variabel terikat (kepuasan kerja pegawai) dapat dijelaskan oleh variabel bebas (lingkungan kerja dan motivasi kerja) sedangkan sisanya  $28,1\%$  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 menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nias Selatan, dengan persamaan regresi yang diperoleh :

$$\hat{Y} = 3,191 + 0,349 X_1 + 0,572 X_2$$

Keterangan :

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

$a$  =  $3,191$

$b_1$  =  $0,349$

$b_2$  =  $0,572$

$X_1, X_2$  = Variabel bebas

Nilai  $0,349$  merupakan nilai koefisien dari variabel lingkungan kerja ( $b_1$ ) artinya setiap terjadi peningkatan sebesar  $1$  pada lingkungan kerja, maka kepuasan kerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar  $0,349$  di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nias Selatan. Selanjutnya, koefisien regresi untuk  $b_2$  sebesar  $0,572$  artinya setiap terjadi peningkatan sebesar  $1$  pada motivasi kerja, maka kepuasan kerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar  $0,572$  di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nias Selatan.

Hasil penelitian ini, menunjukkan adanya pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai telah dilakukan penelitian terdahulu oleh Ronna

Yulia Wuwungan (2017) dengan judul pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado. Metode penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan metode analisis data analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado baik secara parsial maupun simultan.

Berdasarkan hal tersebut di atas, maka diharapkan adanya kemampuan manajemen organisasi dalam mempertahankan indikator-indikator lingkungan kerja dan motivasi kerja untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai seperti keamanan ditempat kerja, hubungan sesama pegawai, perlengkapan kerja, balas jasa, kondisi kerja serta fasilitas-fasilitas kerja yang menunjang proses pencapaian kerja pegawai. Disamping itu, tujuan ini untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nias Selatan, baik dimasa waktu sekarang maupun di masa yang akan datang.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja mempengaruhi kepuasan kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nias Selatan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafala Publishing.
- Bahtiar, Rahmat Ali. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Surya Inti Putra Jember. *Jurnal Fakultas Ekonomi*. Universitas Muhammadiyah Jember.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Kusuma, Yordy Wisnu. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja dan Insentif Terhadap Semangat Kerja Karyawan CV. F.A Management. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. Vol. 5, No. 2. Surabaya: STIESIA.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rosa, Hendri. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PTPN VI Unit Ophir Sariak. *E-Jurnal Apresiasi Ekonomi*. Vol. 3, No. 2. Simpang Empat: STIE Pasaman.

- Senata, Wayan I. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan UD. Kembang Sari Kabupaten Bandung Tahun 2012. *Jurnal Ekonomi*. Vol. 4, No. 1. Singaraja: Universitas Pendidikan Ganesha.
- Siagian, Dergibson dan Sugiarto. 2000. *Metode Statistika Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Sujarweni, Wiratna. 2014. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustakabarupress.
- Suliyanto. 2011. *Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Winardi. 2011. *Motivasi dan Pemoivasian dalam Manajemen*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Wuwungan, Ronna Yulia. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado. *Jurnal EMBA*. Vol. 5, No. 2. Universitas Ratulangi.