

ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA MELALUI KEPUASAN KERJA KARYAWAN YAYASAN GITA KIRTI SURABAYA

**MICIKHO ISPENDI
DR.ASMIRIM NOOR¹ ,
TRI WAHYUDI^{II}**

Program Studi Manajemen STIE
Mahardhika Surabaya

ABSTRAK

Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi kerja yang baik, tentu saja hal ini akan tercapai apabila faktor-faktor yang mendukungnya, misalnya lingkungan kerja dan kepuasan karyawan dalam bekerja. Penelitian ini berjudul “Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Yayasan Gita Kirti Surabaya”. Dengan menggunakan teknik sampling sensus / *Total Sampling* diperoleh sampel sebanyak 30 responden. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja. Penelitian ini berjenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode Analisis Jalur / *Path Analysis* dengan bantuan *SPSS for Windows* diperoleh hasil pengujian Statistik yaitu Uji Validitas hasilnya semua variabel mempunyai nilai *Correlated Item Total Correlation* lebih dari 0,3. Uji Reliabilitas hasilnya semua variabel nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6. Data penelitian telah berdistribusi normal dan terbebas dari unsur Heteroskedastisitas dan Multikolinearitas. Hasil penelitian ini adalah 1) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Yayasan Gita Kirti Surabaya. 2) Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Yayasan Gita Kirti Surabaya. 3) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Yayasan Gita Kirti Surabaya. 4) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja karyawan Yayasan Gita Kirti Surabaya.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Prestasi Kerja

ABSTRACT

Every company always expects its employees to have good work performance, of course this will be achieved if the factors that support it, for example the work environment and employee satisfaction at work. This study is entitled "An Analysis of the Effect of the Work Environment on Work Performance Through Employee Job Satisfaction of the Gita Kirti Foundation in Surabaya". By using census sampling / Total Sampling techniques, a sample of 30 respondents was obtained. The purpose of this study is to examine and analyze the effect of the work environment on work performance through job satisfaction. This type of research is quantitative research using the Path Analysis method / Path Analysis with the help of SPSS for Windows Statistics test results obtained that the validity test results all variables have a Correlated Item Total Correlation value of more than 0.3. The reliability test results are all variables Cronbach Alpha values greater than 0.6. Research data has normal distribution and is free from the elements of Heteroscedasticity and Multicollinearity. The results of this study are 1) The work environment has a significant effect on job satisfaction of employees of the Gita Kirti Foundation Surabaya. 2) Job satisfaction has a significant effect on the work performance of employees of the Gita Kirti Foundation in Surabaya. 3) The work environment has a significant effect on the work performance of employees of the Gita Kirti Foundation in Surabaya. 4) The work environment has a significant effect on work performance through job satisfaction of employees of the Gita Kirti Foundation Surabaya.

Keywords: Work Environment, Job Satisfaction, Job Performance

1. PENDAHULUAN

Persaingan perusahaan di era globalisasi semakin tajam, sehingga sumber daya manusia dituntut untuk terus menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, semakin baik lingkungan tempat kerja maka diharapkan semakin baik pula kinerjanya begitu juga sebaliknya apabila lingkungan tempat bekerja dinilai tidak baik maka akan berakibat pada kinerja pegawainya juga menghasilkan yang tidak baik pula. Organisasi/ perusahaan berusaha agar semua pegawai merasa betah ketika bekerja dilingkungan tempat kerjanya. Oleh karena itu sumber daya manusia yang diperlukan pada saat ini adalah sumber daya manusia yang sanggup menguasai teknologi dengan cepat, adaptif, dan responsif terhadap perubahan – perubahan teknologi. Dalam kondisi tersebut integritas pribadi semakin penting untuk memenangkan persaingan, Sutrisno (2017:1).

Lingkungan kerja yang ada sangat mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, hal ini menyangkut apakah lingkungan kerja tersebut mendukung atau tidak mendukung karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Sedarmayanti (2017:2) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Kondisi ruangan kerja yang baik, dengan penerangan yang baik, sirkulasi udara yang baik serta penataan alat – alat kerja yang baik akan membuat karyawan bersemangat untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Kepuasan kerja merupakan bentuk reaksi emosional karyawan terhadap lingkungan kerja, bentuk pekerjaan yang dijalannya, peraturan perusahaan, kompensasi yang diterimanya dan sebagainya. Menurut Sutrisno (2017:75), karyawan yang tidak memperoleh kepuasan

kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustrasi dalam bekerja. Sebaliknya karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif dan dapat berprestasi lebih baik dari pada karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Menurut Handoko (1992) yang dikutip oleh Sutrisno (2017:75) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Menurut Badriyah (2017:227) kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja, akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaannya. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya, sebaliknya semakin sedikit aspek - aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin rendah tingkat kepuasan yang dirasakannya (Sutrisno, 2017:76).

Menurut pendapat Subekhi dan Jauhar (2016:172) penilaian prestasi kerja merupakan sebuah proses formal untuk melakukan peninjauan ulang dan evaluasi prestasi kerja seseorang secara periodik. Data Penerimaan Peserta Didik Baru (PPDB) sekolah-sekolah yang dimiliki oleh Yayasan Gita Kirti Surabaya untuk tahun 2108 dan 2019 sebagai berikut :

Tabel 1. Data PPDB Tahun 2018 dan 2019

TAHU N	TARGE T (JUMLA H SISWA)	REALISA SI (JUMLAH SISIWA)	GAP
2018	1066	1005	-61 (5,72%)
2019	1066	917	-149 (13,97)

			(%)
--	--	--	-----

Sumber : Data sekunder (Yayasan Gita Kirti Surabaya)

Dari tabel 1.1 menunjukkan PPDB untuk tahun 2018 dari target 1066 siswa hanya terpenuhi 1005 siswa sehingga ada gap minus 61 siswa (5,72 %), sedangkan pada tahun 2019 dari target 1066 siswa hanya terpenuhi 917 siswa sehingga ada gap minus 149 siswa (13,97 %) hal ini menunjukkan ada kenaikan gap yaitu sebesar $149 - 61 = 88$ siswa (8,52 %), kenaikan gap ini menunjukkan penurunan prestasi karyawan Yayasan Gita Kirti Surabaya. Dalam kesempatan ini peneliti ingin mengetahui dan menganalisis apakah lingkungan kerja yang ada membuat karyawan merasa puas dengan kondisi tersebut sehingga mampu meningkatkan prestasi kerja karyawan. Dari penjelasan diatas membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Yayasan Gita Kirti Surabaya”.

RUMUSAN MASALAH

Rumusan masalah menunjukkan inti permasalahan dari penelitian ini yang ingin diteliti, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- 1) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Yayasan Gita Kirti Surabaya ?
- 2) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan Yayasan Gita Kirti Surabaya ?
- 3) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan Yayasan Gita Kirti Surabaya ?
- 4) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja karyawan Yayasan Gita Kirti Surabaya ?

2. TINJAUAN PUSTAKA

A. Manajemen Sumber Daya Manusia.

Manajemen merupakan sebuah proses pemanfaatan dan pendayagunaan

sumber daya, baik itu sumber daya finansial, mesin, material, metode, dan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan. Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan proses pengintegrasian, koordinasi dan pembagian tugas diantara sumber daya yang tersedia dalam organisasi menjadi sangat penting untuk menopang tujuan tersebut, Suhariadi (2018:16). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bagian dari Ilmu Manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam kegiatan organisasi. Hal ini dikarenakan dalam mencapai tujuannya, organisasi memerlukan Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai pengelola sistemnya, dan agar sistem ini berjalan, dalam pengelolaannya diperlukan beberapa aspek penting, seperti pelatihan, pengembangan, motivasi, dan aspek – aspek lainnya. Hal inilah yang menjadikan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sebagai salah satu indikator penting pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien, Badriyah (2017:15).

B. Lingkungan Kerja.

Seorang manajer Sumber Daya Manusia harus mampu mengelola tempat kerja sedemikian rupa, sehingga karyawan tetap dapat tersenyum dari awal kerja sampai pulang kerja. Kebahagiaan karyawan tersebut memberi sinyal bahwa karyawan bergairah dan bersemangat dalam bekerja, hal ini dapat memberikan kepuasan dalam bekerja dan akhirnya mampu meningkatkan prestasi kerja dan produktivitas kerja. Dalam mendesain lingkungan kerja ada dua hal yang perlu didesain yaitu mendesain fisik ruang kerja dan mendesain manusia – manusia yang merupakan sekelompok manusia dan membentuk lingkungan sosial. Kedua hal tersebut baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja sosial ditempat kerja sama – sama memberikan pengaruh terhadap kenyamanan dalam bekerja, Tohardi (2017:130). Menurut Mangkunegara (2017:17), faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam

mencapai kinerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier, dan fasilitas kerja yang relatif memadai. Menurut Ishak dan Tanjung (2016:26) manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standard yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

Indikator – indikator lingkungan kerja dalam penelitian ini berdasarkan pendapat dari Kadarisman (2017:301) antara lain :

- 1) Fasilitas kerja yang lengkap.
- 2) Penerangan tempat kerja yang memadai.
- 3) Hubungan antara karyawan satu dengan karyawan lainnya.
- 4) Hubungan antara karyawan dengan atasannya.

C. Kepuasan Kerja

Menurut Wexley dan Yulk (1998) menyatakan *job satisfaction is the way an employee feels about his / her job*. Kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal senada juga dikatakan oleh Davis dan Newstrom (1995) bahwa *job satisfaction is the favorableness or unfavorableness with employes view their work*. Kepuasan kerja berarti perasaan mendukung atau tidak mendukung atau tidak mendukung yang dialami karyawan dalam bekerja, Badriyah (2017:228). Mangkunegara (2017:120) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pekerja (faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaannya) yaitu :

- a. Faktor karyawan, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi dan sikap kerja.
- b. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial dan hubungan kerja.

Menurut Sutrisno (2017:77), mengutip pendapat Blum dalam As'ad (2001) faktor – faktor yang memberikan kepuasan kerja adalah :

- a) Faktor individual, meliputi umur, kesehatan, watak dan harapan.
- b) Faktor sosial, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan pekerja, kebebasan berpolitik, dan hubungan kemasyarakatan.
- c) Faktor utama dalam pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, lingkungan kerja, dan kesempatan untuk maju, penghargaan terhadap kecakapan, hubungan sosial di dalam pekerjaan, ketepatan dalam menyelesaikan konflik antar manusia, perasaan diperlakukan adil baik yang menyangkut pribadi maupun tugas.

Dalam penelitian ini indikator – indikator kepuasan kerja diambil dari pendapat Hasibuan (2016:203) sebagai berikut :

- 1) Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian.
- 2) Suasana lingkungan pekerjaan.
- 3) Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan.
- 4) Sifat pekerjaan monoton atau tidak.

D. Prestasi Kerja

Sutrisno (2017:150) mengutip pendapat Bernardin dan Russel (1993), memberikan definisi tentang prestasi adalah catatan tentang hasil - hasil yang diperoleh dari fungsi – fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu

tertentu. Byars dan Rue (1984) mengartikan prestasi sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas – tugas yang mencakup pada pekerjaannya. Pengertian tersebut menunjukkan pada bobot kemampuan individu di dalam memenuhi ketentuan – ketentuan yang ada di dalam pekerjaannya. Adapun prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu. Penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah proses penilaian prestasi kerja karyawan yang dilakukan oleh organisasi terhadap karyawannya secara sistematis dan formal berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Menurut Hasibuan (1995:105) yang dikutip oleh Badriyah (2017:136) prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Menurut Byar dan Rue (1984) yang dikutip oleh Sutrisno (2017:15) mengemukakan adanya dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan lingkungan kerja. Faktor – faktor individu yang dimaksud adalah :

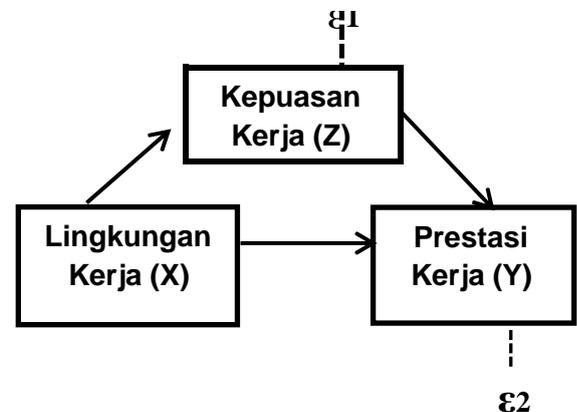
1. Usaha (*effort*) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
2. *Abilities* yaitu sifat – sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan tugas.
3. *Role / task perception* yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Indikator – indikator prestasi kerja dalam penelitian ini berdasarkan Badriyah (2017:136) yang mengutip pendapat Heidrahman dan Husnan (1990:126) antara lain sebagai berikut :

- 1) Kuantitas kerja, yaitu banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada.

- 2) Kualitas kerja, yaitu mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan.
- 3) Kerajinan yaitu kesediaan melaksanakan suatu pekerjaan tanpa adanya suatu paksaan serta bersifat rutin.
- 4) Keandalan yaitu kemampuan untuk memenuhi perintah atasan / pimpinan.

Kerangka konseptual memuat hubungan antara variabel satu dengan variabel lainnya beserta arah hubungan tersebut dalam penelitian ini. Kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah :



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Sumber : Hasil olahan peneliti (2019)

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif. Dimana pengertian statistik deskriptif menurut Sugiyono (2017:29) adalah statistik yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum.

Menurut Sugiyono (2017:61), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas obyek / subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Yayasan Gita Kirti Surabaya yang berjumlah 30 orang. Menurut Sugiyono

(2017:62) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik tertentu yang dimiliki oleh populasi. Dalam penelitian ini populasi berjumlah 30 orang, peneliti menganggap jumlah tersebut cukup kecil sehingga peneliti menggunakan teknik sampling jenuh / sensus / *total sampling* dengan demikian semua anggota populasi dijadikan sampel yaitu 30 responden, dalam populasi / sampel ini semua karyawan telah mempunyai masa kerja lebih dari 4 tahun (sebagai syarat untuk variabel kepuasan kerja). Menurut Sugiyono (2017:99), teknik sampel jenuh / sensus / *total sampling* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, hal ini dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

Sistem penilaian yang digunakan dalam kuesioner adalah dengan Skala Likert. Menurut Sugiyono (2017:93), “Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”. Seperti yang telah disebutkan diatas, jenis kuesioner yang digunakan berupa pertanyaan tertutup yaitu responden menjawab dengan cara memilih salah satu jawaban yang sesuai dengan yang telah disediakan. Semua variabel baik variabel bebas maupun terikat telah dirinci dan untuk pengukurannya dapat diukur dengan Skala Likert dengan pembobotan nilai sebagai berikut:

- a. Jawaban Sangat Setuju (SS) dengan bobot skor 4
- b. Jawaban setuju (S) dengan bobot skor 3
- c. Jawaban Tidak Setuju (TS) dengan bobot skor 2
- d. Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) dengan bobot skor 1

Metode Analisa Jalur dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas, yaitu variabel lingkungan kerja (X) terhadap variabel intervening kepuasan kerja (Z) yang berdampak pada variabel terikat prestasi

kerja (Y). Persamaan analisa jalur sebagai berikut :

Persamaan struktural 1 dan 2 yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah :

$$Z = \rho_{ZX}. X + \epsilon_1$$

$$Y = \rho_{YX}. X + \rho_{YZ}. Z + \epsilon_2$$

dimana :

X = variabel eksogen (lingkungan kerja).

Z = variabel intervening (kepuasan kerja).

Y = variabel endogen (prestasi kerja).

ρ = koefisien path (koefisien analisis jalur).

ϵ = Error Terms (kesalahan pengganggu)

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Validitas

Uji Validitas menunjukkan semua variabel mempunyai nilai *Corrected Item Total Correlation* yang lebih besar dari 0,3 sehingga dapat dikatakan lulus Uji Validitas.

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	<i>Corrected Item – Total Correlation</i>	Keterangan
Lingkungan Kerja 1	0,799	Valid
Lingkungan Kerja 2	0,799	Valid
Lingkungan Kerja 3	0,889	Valid
Lingkungan Kerja 4	0,749	Valid
Kepuasan Kerja 1	0,835	Valid
Kepuasan Kerja 2	0,804	Valid
Kepuasan Kerja 3	0,848	Valid
Kepuasan Kerja 4	0,661	Valid
Prestasi Kerja 1	0,656	Valid
Prestasi Kerja 2	0,924	Valid
Prestasi Kerja 3	0,924	Valid
Prestasi Kerja 4	0,849	Valid

Sumber : Hasil olahan SPSS

Menurut pendapat Sujianto (2017:105) menyatakan bahwa suatu item pertanyaan dikatakan valid apabila nilai *Corrected Item Total Correlation* > 0,3.

B. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017:121) “instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.”

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,955	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,964	Reliabel
Prestasi Kerja	0,945	Reliabel

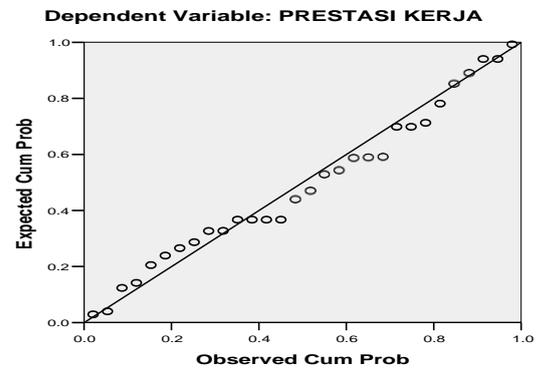
Sumber : Hasil olahan SPSS

Berdasarkan tabel 2 diketahui bahwa data hasil kuisioner telah memenuhi syarat Uji Reliabilitas karena semua variabel mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60. Menurut Nugroho (2005) yang dikutip oleh Sujianto (2017:97), reliabilitas suatu variabel dikatakan baik (reliabel) jika memiliki nilai *Alpha Cronbach's* > 0.60.

C. Uji Normalitas

Menurut Ramli (2015:55) menyatakan bahwa normalitas data penelitian menjadi indikator bahwa data yang diperoleh dari hasil penelitian benar - benar mewakili populasi.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 2. Uji Normalitas

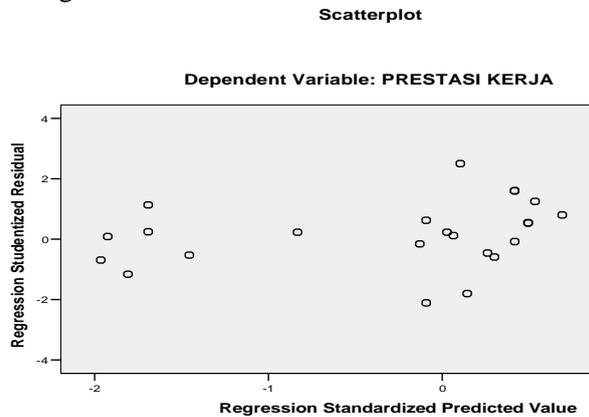
Sumber : Hasil olahan SPSS

Dari gambar 2 data penelitian memenuhi syarat berdistribusi normal, karena titik - titiknya pada gambar tersebut mengikuti garis lurus diagonal dan miring kekanan. Menurut pendapat Sujianto (2017:88) untuk mendeteksi adanya normalitas dengan cara melihat grafik normal *P - P Plot of Regression*, dengan melihat penyebaran pada data (titik) pada sumbu diagonal miring kekanan dan mengikuti arah garis diagonal dari grafik. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal miring kekanan, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

D. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas ini bertujuan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Berdasarkan gambar 3 *Scatterplot* data hasil kuisioner menunjukkan terbebas dari heteroskedastisitas, hal ini dikarenakan pada gambar *Scatterplot* tidak ada pola yang jelas, serta titik - titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y. Menurut pendapat Sujianto (2017:79) jika titik - titik dalam gambar *Scatter Plot* berada baik di atas dan di bawah sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut tidak terjadi

gejala heterokedastisitas. Sedangkan bila titik – titik tersebut berada diatas atau dibawah saja sumbu Y maka terjadi heteroskedastisitas. Data yang baik adalah data yang homoskedastisitas atau tidak mengalami heteroskedastisitas.



Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas
Sumber : Hasil olahan SPSS

E. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2017:103-104), Uji Multikolinieritas dimaksudkan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam model yang digunakan. Korelasi antara variabel independen dapat diketahui dengan menggunakan *Variance Inflation Factor (VIF)* dengan kriteria yaitu jika nilai *Tolerance* > 0,1 dan nilai *VIF* < 10 dikatakan tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 3. Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	LINGKUNGAN KERJA	,194	5,145
	KEPUASAN KERJA	,194	5,145

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

Sumber : Hasil olahan SPSS

Dari tabel 3 diketahui bahwa semua variabel penelitian mempunyai nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* kurang dari 10 dan nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,1 sehingga dapat dikatakan bahwa data hasil kuisioner terbebas dari multikolinearitas.

F. Path Analysis / Analisis Jalur

a. Sub Struktur 1

Dari pengolahan SPSS diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4. Koefisien Analisis Jalur dan Uji t Sub Struktur 1

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,258	,972		2,324	,028
	LINGKUNGAN KERJA	,838	,078	,898	10,773	,000

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sumber : Hasil olahan SPSS

Dalam penelitian ini menggunakan tingkat kepercayaan α sebesar 5 %.

Dari tabel 4 diketahui variabel lingkungan kerja mempunyai nilai *Sig* sebesar 0,000 (lebih kecil dari 5 %) sehingga tolak H0 dan terima H1 artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Tabel 5. Koefisien Determinasi SubStruktur 1

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,898 ^a	,806	,799	1,61845	2,482

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA

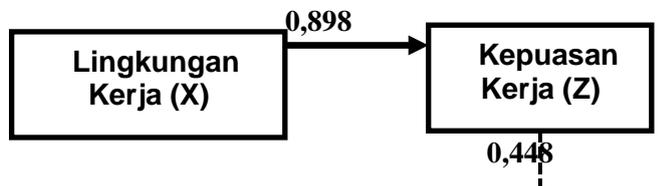
b. Dependent Variable: KEPUASANKERJA

Sumber : Hasil olahan SPSS

Berdasarkan tabel 4 dan 5 maka persamaan *Path Analysis / Analisis Jalur* :

$$Z = \rho_{zx} \cdot X + \epsilon_1 = 0,898 X + 0,448$$

Hubungan antara variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja sebagai berikut :



Gambar 4. Hubungan Antar Variabel Pada Sub Struktur 1

Sumber : Hasil olahan peneliti (2019)

Dari tabel 4 diperoleh besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja yaitu $0,898 \times 0,898 \times 100 \% = 80,64 \%$.

Dari tabel 5 diketahui nilai Koefisien Determinasi/ *Adjusted R²* sebesar 0,799 artinya variabel lingkungan kerja mampu menjelaskan kontribusinya terhadap kepuasan kerja sebesar 79,9 % sedangkan sisanya sebesar $100 \% - 79,9 \% = 20,1 \%$ dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ikut dalam penelitian ini.

b. Sub Struktur 2

Dari pengolahan SPSS diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 6. Koefisien Analisis Jalur dan Uji t Sub Struktur 2

Model	B			
1	(Const tant)	1,126		
	LINGKUNGAN KERJA	,547	,133	
	KEPUASAN KERJA	,408	,143	,399

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

Sumber : Hasil olahan SPSS

Dalam penelitian ini menggunakan tingkat kepercayaan α sebesar 5 %.

Dari tabel 6 diketahui variabel lingkungan kerja mempunyai nilai *Sig* sebesar 0,000 (lebih kecil dari 5 %) sehingga tolak H0 dan terima H1 artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Dari tabel 6 diketahui variabel kepuasan kerja mempunyai nilai *Sig* sebesar 0,008 (lebih kecil dari 5 %) sehingga tolak H0 dan terima H1 artinya kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Tabel 7. Koefisien Determinasi SubStruktur 2

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,948 ^a	,898	,890	1,22276	2,273

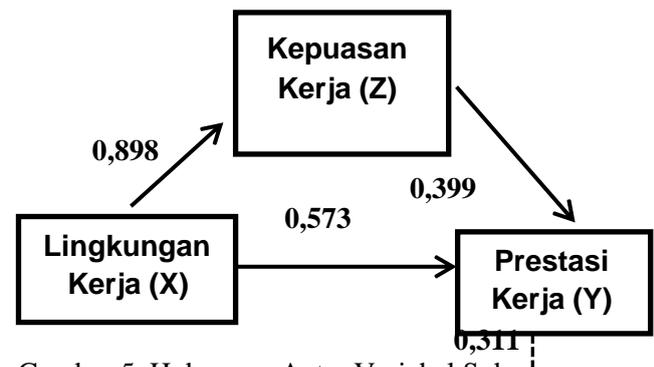
a. Predictors: (Constant), KEPUASANKERJA, LINGKUNGANKERJA
 b. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

Sumber : Hasil olahan SPSS

Berdasarkan tabel 6 dan 7 maka persamaan *Path Analysis* / Analisis Jalur adalah :

$$Y = \rho_{yx} \cdot X + \rho_{yz} \cdot Z + \epsilon_2 = 0,573 X + 0,399 Z + 0,331$$

Hubungan antara variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja :



Gambar 5. Hubungan Antar Variabel Sub Struktur 2

Sumber : Hasil olahan peneliti (2019)

Besarnya pengaruh secara langsung (pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja) sebesar $0,573 \times 0,573 \times 100 \% = 32,83 \%$.

Total pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja yaitu pengaruh langsung + pengaruh tidak langsung = $32,83 \% + 35,83 \% = 68,66 \%$.

Besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja sebesar $0,399 \times 0,399 \times 100 \% = 15,92 \%$.

Dari tabel 7 diketahui nilai Koefisien Determinasi/ *Adjusted R²* sebesar 0,890 artinya variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan kontribusinya terhadap prestasi kerja sebesar 0,890 atau 89 % sedangkan sisanya sebesar $100 \% - 89 \% = 11 \%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ikut dalam penelitian ini.

Pembahasan dalam penelitian ini berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, yaitu :

a. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Lingkungan kerja merupakan faktor penting bagi karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya, apabila lingkungan kerjanya

mendukung karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya maka akan diperoleh kepuasan karyawan dalam bekerja, tetapi apabila lingkungan kerjanya tidak mendukung karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya maka akan diperoleh ketidakpuasan karyawan dalam bekerja. Tohardi (2017:130), dalam mendesain lingkungan kerja ada dua hal yang perlu didesain yaitu mendesain fisik ruang kerja dan mendesain manusia – manusia yang merupakan sekelompok manusia dan membentuk lingkungan sosial. Kedua hal tersebut baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja sosial ditempat kerja sama – sama memberikan pengaruh terhadap kenyamanan dalam bekerja. Hasil kuesioner penelitian ini menunjukkan mayoritas responden setuju bahwa fasilitas tempat kerjanya cukup lengkap, sehingga apabila karyawan membutuhkan alat / mesin untuk menyelesaikan pekerjaannya akan terpenuhi. Penerangan ditempat kerja cukup memadai (terang) sehingga mengurangi resiko kesalahan dalam bekerja. Hubungan antar karyawan cukup baik, begitu juga mayoritas responden setuju bahwa hubungan antara karyawan dengan atasan juga cukup baik sehingga kondisi ini akan memudahkan untuk saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan. Menurut Sedarmayanti (2017:2) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Kondisi ruangan kerja yang baik, dengan penerangan yang baik, sirkulasi udara yang baik serta penataan alat – alat kerja yang baik akan membuat karyawan bersemangat untuk menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Moh As'ad dalam Sunyoto (2018:99) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya. Hal ini mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan

kerja *Human Resources Department* harus selalu memperhatikan kepuasan kerja karena hal ini mempengaruhi sikap absensi, rotasi tenaga kerja, kepuasan kerja dan masalah - masalah penting lainnya. Menurut Hasibuan (2008) yang dikutip oleh Tannady (2017:179) kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu antara lain balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian, berat ringannya pekerjaan karyawan, suasana dan lingkungan pekerjaan. Menurut Sutrisno (2017:77), mengutip pendapat Blum dalam As'ad (2001) faktor – faktor yang memberikan kepuasan kerja adalah antara lain faktor utama dalam pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, lingkungan kerja, dan kesempatan untuk maju, penghargaan terhadap kecakapan, hubungan sosial di dalam pekerjaan, ketepatan dalam menyelesaikan konflik antar manusia, perasaan diperlakukan adil baik yang menyangkut pribadi maupun tugas. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian I Komang Oka Permadi, Nengah Landra, I Gusti Agung Eka Teja Kusuma, I Nengah Sudja (2018) menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Sinarbali Binakarya Industri di Denpasar, Bali, Indonesia. Penelitian Mujibul Hakim (2015), dengan kesimpulan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Reycom Dokumen Solusi. Penelitian Sita Lestari, Muhammad Effendi (2014) dengan kesimpulan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BTPN Mitra Usaha Rakyat Tugumulyo.

b. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Dengan adanya kepuasan dalam diri karyawan maka akan mampu meningkatkan prestasinya dalam bekerja. Dalam penelitian ini menunjukkan mayoritas responden mampu menyelesaikan semua pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, responden mempunyai kebebasan untuk menggunakan

ide-idenya dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pimpinan memberi penghargaan secara terbuka, jujur dan pada waktu yang tepat melalui pengawasan dalam bekerja. Menurut Badriyah (2017:227) kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja, akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaannya. Hasil penelitian ini didukung oleh pendapat Hasibuan (2017:202) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Menurut Hasibuan (2017:202) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Darmastuti Ariani, Hamidah Nayati Utami dan Heru Susilo (2015) dengan kesimpulan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Inti Luhur Fuja Abadi (ILUFA), Pasuruan.

c. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Lingkungan kerja yang baik akan mendukung tercapainya prestasi kerja seorang karyawan, mayoritas responden setuju bahwa dengan fasilitas kerja yang lengkap, penerangan yang memadai, hubungan antar karyawan yang baik serta hubungan antara pimpinan dengan karyawan juga baik maka karyawan akan mampu meningkatkan prestasi kerjanya yaitu menghasilkan kuantitas dan kualitas sesuai dengan standar perusahaan, dan selalu rajin bekerja serta selalu memenuhi perintah atasan. Hasil penelitian ini didukung oleh pendapat Sutrisno (2017:1), organisasi / perusahaan berusaha agar semua pegawai merasa betah ketika bekerja dilingkungan tempat kerjanya dengan berbagai cara misalnya dengan memberi penerangan yang

cukup memadai, ventilasi atau sirkulasi udara yang baik, penataan alat – alat kerja yang rapi, keamanan dan sebagainya. Selain fasilitas yang disediakan oleh organisasi / perusahaan dinilai baik maka lingkungan kerja yang mengatur hubungan antar pegawai pun dibuat sebaik mungkin agar tidak terjadi hal – hal yang kontradiksi dengan tujuan organisasi / perusahaan dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai. Oleh karena itu sumber daya manusia yang diperlukan pada saat ini adalah sumber daya manusia yang sanggup menguasai teknologi dengan cepat, adaptif, dan responsif terhadap perubahan – perubahan teknologi. Dalam kondisi tersebut integritas pribadi semakin penting untuk memenangkan persaingan. Tohardi (2017:136-137), lingkungan kerja fisik walaupun diyakini bukanlah faktor utama dalam meningkatkan produktivitas karyawan, namun faktor lingkungan kerja fisik merupakan variabel yang perlu diperhitungkan oleh para pakar manajemen dalam pengaruhnya untuk meningkatkan prestasi kerja (kinerja) karyawan. Selanjutnya yang termasuk kedalam lingkungan fisik adalah ruangan, penerangan ruangan, suhu ruangan, gangguan suara dalam ruangan, warna ruangan dan perabot – perabotnya dan sebagainya. Menurut Ishak dan Tanjung (2016:26) manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Muhammad Kausar Maulana (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Jelajah Laut Nusantara Jakarta. Penelitian Andi Nurhasanah (2016), dengan kesimpulan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Bank Indonesia Cabang Samarinda. Penelitian Latifah dan Nurmalasari (2018) dengan kesimpulan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada Dinas Pertambangan Dan Energi Kabupaten Ketapang.

d. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja dalam penelitian ini terdiri dari pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung. Pengaruh langsung yaitu pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja. Pengaruh tidak langsung yaitu pengaruh terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja. Besarnya pengaruh langsung sebesar 32,83 % sedangkan pengaruh tidak langsung sebesar 35,83 %. Total pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja yaitu pengaruh langsung + pengaruh tidak langsung = 32,83 % + 35,83 % = 68,66 %. Sehingga pengaruh tidak langsung lebih besar dari pada pengaruh langsung, hal ini menunjukkan bahwa variabel intervening (kepuasan kerja) mampu meningkatkan besarnya pengaruh langsung tersebut.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan dari penelitian ini berdasarkan analisis data dan pembahasan, yaitu :

- 1) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Yayasan Gita Kirti Surabaya.
- 2) Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Yayasan Gita Kirti Surabaya.
- 3) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Yayasan Gita Kirti Surabaya.
- 4) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja karyawan Yayasan Gita Kirti Surabaya.

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan dalam penelitian ini maka saran yang diajukan oleh peneliti adalah sebagai berikut :

- a) Bagi pimpinan Yayasan Gita Kirti Surabaya disarankan untuk meningkatkan kualitas dari lingkungan kerja dengan melengkapi sarana prasarana yang dibutuhkan

karyawan, meningkatkan komunikasi antara pimpinan dengan karyawan dan karyawan dengan karyawan (misalnya mengadakan *breifing* pagi secara kontinyu), memberi motivasi kepada karyawan serta saling bantu membantu dalam menyelesaikan pekerjaan (misalnya pimpinan selalu mendampingi bawahannya untuk memberi solusi ketika mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya). Pimpinan meningkatkan pengawasan serta memberi penghargaan kepada bawahannya apabila berprestasi (misalnya memberikan bonus apabila target dari perusahaan tercapai), sehingga diharapkan akan mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Karyawan juga mampu meningkatkan kualitas serta kuantitas hasil pekerjaannya, serta mempunyai dan mengaplikasikan ide-ide yang bagus untuk meningkatkan prestasi kerjanya.

- b) Bagi peneliti yang ingin melakukan penelitian yang sama dengan penelitian ini (Manajemen Sumber Daya Manusia dengan variabel lingkungan kerja, kepuasan kerja dan prestasi kerja) disarankan menambah / mengganti variabel – variabel dalam penelitian ini agar diperoleh hasil penelitian yang lebih bervariasi, misalnya kepemimpinan, kompensasi, dan lain-lain.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung, 2017, *Manajemen Motivasi*, Jakarta : Universitas Trisakti.
- Ariani, Darmastuti, Hamidah Nayati Utami dan Heru Susilo, 2015, dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Inti Luhur Fuja Abadi (ILUFA), Pasuruan), dimuat di Jurnal Administrasi Bisnis (JAB),

- Vol. 1 No. 1 April 2015, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
- Badriyah, Mila, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Pustaka Setia.
- Ghozali, Imam. 2017. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. 23. Semarang: BPFE Universitas Diponegoro
- Hakim, Mujibul, 2015, *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Reycom Dokumen Solusi)*, Jurnal Mahasiswa PascaSarjana, Vol. 1, No.1, Tahun 2015 Universitas Stikubank Semarang.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017, *Manajemen : Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta : Bumi Aksara
- Latifah dan Nurmalasari, 2018, dengan judul *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada Dinas Pertambangan Dan Energi Kabupaten Ketapang*, dimuat di Jurnal Forum Ekonomi Bisnis, Vol. 20, No.1, Tahun 2018, Hal 31-39 Universitas Mulawarman.
- Lestari, Sita, Muhammad Effendi, 2014, *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. BTPN Mitra Usaha Rakyat Tugumulyo*, Jurnal Media Ekonomi (JURMEK) Vol.19 No. 1 tahun 2014, STIE Muaralinggau
- Mangkunegara, AA Anwar Prabu, 2018, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Bandung : Rafika Aditama.
- Maulana, Muhammad Kausar, 2019, *Pengaruh Penempatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Jelajah Laut Nusantara Jakarta*, Jurnal Ekonomi dan Industri Vol. 20 No.1 tahun 2019 Unkris
- Nurhasanah, Andi, 2016, *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Bank Indonesia Cabang Samarinda*, e-jurnal karya ilmiah, ISSN 0216-6437 tahun 2016.
- Permadi, I Komang Oka, Nengah Landra, I Gusti Agung Eka Teja Kusuma, I Nengah Sudja, 2018, *The Impact Of Compensation And Work Enviroment Towards Job Satisfaction To Affect The Employee Performances*, *International Journal of Management and Commerce Innovation*, ISSN 2348-7585 (online) Vol.6, Issue 2, pp : (1248-1258), Month : October 2018 – March 2019.
- Purwanto dan Sulistyastuti, 2017, *Metode Penelitian Kuantitatif, Untuk Administrasi Publik, dan Masalah-masalah Sosial*, Gaya Media Yogyakarta.
- Sedarmayanti, 2018, *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*, Bandung: Mandar Maju.
- _____, 2017, *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja Dan Produktivitas Kerja*, Bandung : Refika Aditama.
- Subekhi, Akhmad dan Mohammad Jauhar, 2017, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Prestasi Pustaka.
- Suhariadi, Fendy, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendekatan Teoritis – Praktis*, Surabaya : Airlangga University Press
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- _____, 2017, *Statistik Nonparametris, Untuk Penelitian*, Bandung : Alfabeta
- Sujianto. 2017. *Aplikasi Statistik Dengan SPSS*. Jakarta : Prestasi Pustaka.

- Sunyoto, Danang, 2018, *Manajemen Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : CAP.
- _____, 2016, *Metodologi Penelitian Ekonomi*, Yogyakarta : CAP
- Suwatno dan Donni Juni Priansa, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*, Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, Edy, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Kencana.
- Tannady, Handy, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Expert
- Tohardi, Ahmad, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Mandar Maju