

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN SERTA DAMPAKNYA PADA KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. ESSENTRA BERBEK SIDOARJO

SUDARWADI

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI MAHARDHIKA

SURABAYA

ABSTRACT

The purpose of this research is to know the influence of motivation and work environment against the job satisfaction of employees at PT Essentra Berbek Sidoarjo, as well as to know the influence of motivation and the work environment on performance as well as its impact on job satisfaction of employees at PT Essentra Berbek Sidoarjo. This research includes the type of quantitative research, with hypothesis testing and data collection techniques as questionnaires that measured by likert scale and test valid and reliability. The sample used in this study is as much as 187 employees of PT Essentra Berbek Sidoarjo purposive sampling method chosen. Analysis tool used is the path analysis or often known with the path using the SPSS program analysisist version 22 for windows. The results of this research are based on test validity and reliability that the data is already valid and reliability. Based on the results obtained that the hypothesis test : 1) motivation have significant influence to employee performance. 2) motivation have significant influence to employee job satisfaction 3) work environment have significant influence to employee performance.4) work environment have significant influence to employee job satisfaction. 5) performance have significant influence to job satisfaction.6) motivation through performance have significant influence to employee job satisfaction of PT Essentra Berbek Sidoarjo. And 7) work environment through performance have significant influence to employee job satisfaction of PT Essentra Berbek Sidoarjo.

Keywords : Motivation, Work Environment, Performance, Job Satisfaction.

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Essentra Berbek Sidoarjo, serta untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja serta dampaknya pada kepuasan kerja karyawan pada PT Essentra Berbek Sidoarjo. Penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif, dengan pengujian hipotesis dan kuesioner sebagai teknik pengumpulan data yang diukur dengan skala *likert* dan uji valid dan reliabel. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 187 karyawan PT Essentra Berbek Sidoarjo dipilih dengan metode purposive sampling. Alat analisis yang digunakan adalah analisis jalur atau sering dikenal dengan *path analysis* dengan menggunakan program SPSS versi 22 *for windows*. Hasil penelitian ini berdasarkan uji validitas dan realibilitas bahwa data sudah valid dan reliabel.berdasarkan uji hipotesis diperoleh hasil bahwa : 1) motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2) motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. 3) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 4) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. 5) kinerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. 6) motivasi melalui kinerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

karyawan PT Essentra Berbek Sidoarjo. Dan 7) lingkungan kerja melalui kinerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Essentra Berbek Sidoarjo.

Keywords : motivasi, lingkungan kerja, kinerja, kepuasan kerja.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sangat berperan aktif dalam kemajuan zaman. Sumber daya manusia yang tangguh dan terus berinovatif selalu menciptakan terobosan-terobosan baru, seperti halnya menciptakan ilmu teknologi baru yang sangat bermanfaat bagi semua umat manusia di dunia ini. Dengan ditemukannya ilmu pengetahuan yang baru maka secara langsung maupun tidak langsung kita akan menyerap ilmu pengetahuan yang baru tersebut, agar kita tidak tertinggal oleh perkembangan zaman.

Dengan perkembangan ilmu pengetahuan tersebut maka setiap perusahaan global ataupun perusahaan lokal wajib menyerap ilmu tersebut untuk menunjang bisnisnya agar lebih efektif dan mudah dalam melaksanakan berbagai bisnisnya agar tidak tertinggal oleh pesaingnya. Contoh antara lain banyak inovasi dalam perkembangan mesin-mesin produksi yang lebih canggih, system yang lebih smart dan lain-lain. Semua itu dihadirkan untuk memenuhi kebutuhan hidup manusia agar lebih efektif dan lebih mudah dalam melakukan bisnisnya.

Semuanya itu akan terus hadir di era yang baru ini, perkembangan teknologi, sumber daya manusia yang unggul akan terus membawa kearah kebudayaan umat manusia yang maju, agar semua kebutuhan dan tuntutan hidup mereka dapat terpenuhi. Ide ide yang cemerlang dan pemikiran-pemikiran yang super bisa akan dihasilkan sumber daya manusia yang pintar,ulet yang selalu melakukan penelitian-penelitian eksperimen tertentu tanpa pernah berhenti sampai mereka berhasil apa dengan tujuan mereka, dan semua itu pasti ditunjang dengan motivasi kerja yang tinggi,

lingkungan kerja yang kondusif, kinerja yang baik dan menghasilkan kepuasan kerja yang maksimal dalam bekerja.

Di dalam pembelajaran ilmu manajemen sumber daya manusia, Menurut Mangkunegara (2013: 2) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisah tenaga kerja rangkai mencapai tujuan organisasi. Menurut Mangkunegara (2013: 3) tujuan MSDM yaitu untuk meningkatkan dukungan sumber daya manusia dalam usaha meningkatkan efektifitas organisasi dalam rangka mencapai tujuan. Secara lebih operasional (dalam arti yang dapat diamati/diukur) untuk meningkatkan produktivitas pegawai, mengurangi tingkat absensi, mengurangi tingkat perputaran kerja atau meningkatkan loyalitas para pegawai pada organisasi. Jadi sebuah keberhasilan dalam pencapaian sebuah tujuan tak lepas dari sebuah manajemen sumber daya manusia yang telah dikelola dengan baik.

Maka dengan begitu kepuasan kerja para pegawai akan tercapai, Menurut Mangkunegara (2013:117) kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang menyongkong atau tidak menyongkong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan atau dengan dirinya. Kepuasan kerja berkaitan erat dengan motivasi kerja, jika seseorang merasakan adanya motivasi tentu akan timbul rasa puas dalam diri karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja karyawan. Menurut Fattah (2017: 65) kepuasan kerja sebagai kumpulan

perasaan, keyakinan, dan pemikiran tentang bagaimana harus bersikap sehubungan dengan suatu pekerjaan yang dihadapi. Menurut Fattah (2017: 68) ada lima dimensi karakteristik kepuasan kerja karyawan yang dapat mempengaruhi dalam pelaksanaan kerjanya, diantaranya yaitu Pekerjaan itu sendiri, kompensasi, kesempatan promosi, pengawasan dan rekan kerja. Masalah yang muncul dalam perusahaan yaitu masih kurangnya pendekatan secara personal, masih kurangnya sosialisasi antar sesama rekan kerja, kurangnya training kerja dan perhatian dari atasan, yang cenderung membuat motivasi hanya timbul dari diri sendiri. Sehingga mengakibatkan motivasi kerja menjadi menurun dan kepuasan kerja tidak tercapai secara maksimal. Dan dari lingkungan kerja masalah yang muncul yaitu masih belum tertata rapi tempat parkir sepeda motor untuk karyawan, letak kantor yang bedekatan dengan ruang produksi terkadang terdengar suara bising disaat pintu masuk produksi dibuka oleh salah satu karyawan produksi yang keluar masuk ke ruang produksi, dan masih ada debu yang masuk keruangan kartor yang menempel di meja dan alamari sehingga setiap karyawan harus membersihkannya setiap pagi sebelum aktivitas kerja dimulai. Dari uraian latar belakang di atas penulis kemudian melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengkaji secara lebih mendalam mengenai "Pengaruh Motivasi kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap kinerja karyawan Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Essentra Berbek Sidoarjo.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengkompensasi karyawan, dan untuk mengurus relasi tenaga kerja mereka,

kesehatan dan keselamatan mereka, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan (Dessler, 2016:4). Menurut Mondy dan Mondy yang dikutip oleh Wahjono (2015:14) menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pemanfaatan individu untuk mencapai tujuan organisasi. Pada dasarnya, semua manajer berusaha mendapatkan sesuatu melalui upaya orang lain. Konsekuensinya setiap manajer pada setiap jenjang harus memperhatikan MSDM. Setiap individu pekerja akan berhubungan dengan masalah-masalah SDM dalam dalam banyak tantangan seperti tantangan lingkungan, tantangan organisasional, dan tantangan individual.

Motivasi Kerja

Pegertian menurut Emmywati (2017:178) motivasi pada dasarnya adalah kondisi mental yang mendorong dilakukanya suatu tindakan (*action dan activities*) dan memberikan kekuatan (*energy*) yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan. Motivasi berasal dari kata latin "*movere*" yang artinya dorongan atau gerakan (Afandi, 2016: 12). Dalam lingkup manajemen sumber daya manusia yang terjadi persoalan, terkait bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan organisasi. Motivasi sebagai perasaan unik, pikiran dan pengalaman masa lalu yang merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal organisasi.

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011: 26) lingkungan kerja adalah semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja yang akan mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap pekerjaannya. Setiap perusahaan dituntut untuk berusaha memfasilitasi dan mendukung kerja sama dalam perusahaan. Dan

kerja sama dalam perusahaan seharusnya tidak memandang bawahan atau atasan, yang terpenting kerjasama dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. Kondisi yang baik suatu perusahaan, jika didalamnya tercipta suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik serta pengendalian diri. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan yang ada disekitar tempat kerja, yang keberadaannya dapat mempengaruhi seseorang pekerja dalam menjalankan pekerjaannya (Afandi, 2016:55).

Kinerja

Fahmi, (2011:2) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode. Secara ,lebih tegas Amstrong dan Baron menyatakan merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan meberikan kontribusi ekonomi(amstrong dan Baron, 1998:15). Lebih jauh Indra Bastian menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (strategic planning) suatu organisasi. Sedangkan Hamid (2014: 86) mengartikan kinerja sebagai prestasi kerja atau hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh tenaga kerja yang dalam pelaksanaannya sesuai dengan tanggung jawab yang sudah diberikan kepadanya. Kinerja juga diartikan sebagai tindakan-tindakan atau pelaksanaan tugas maupun tanggung jawab yang dapat diukur (Seymour, 1991 dalam Hamid, 2014: 89).Menurut Moetheriono (2012: 96) kinerja pegawai

adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Robbins (2011:258) mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

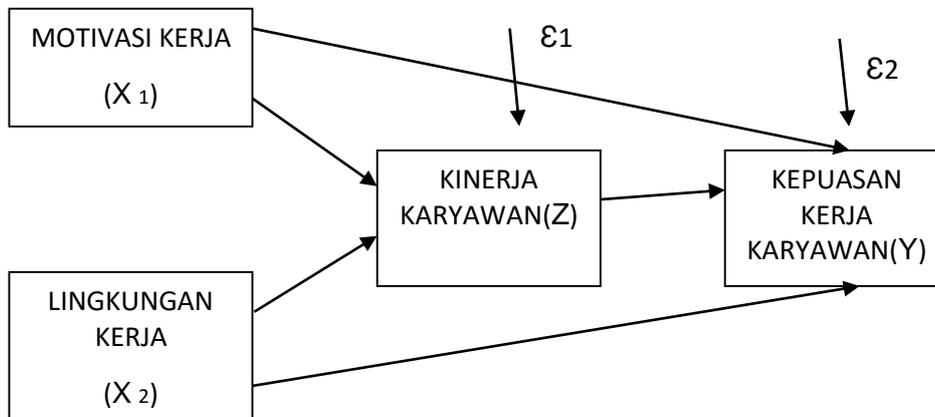
Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2013:117) kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang yang menyongkong atau tidak menyongkong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan atau dengan dirinya. Kepuasan kerja berkaitan erat dengan motivasi kerja, jika seseorang merasakan adanya motivasi tentu akan timbul rasa puas dalam diri karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja karyawan. Menurut Fattah (2017: 65) kepuasan kerja sebagai kumpulan perasaan , keyakinan, dan pemikiran tentang bagaimana harus bersikap sehubungan dengan suatu pekerjaan yang dihadapi. Menurut Bangun (2012: 327) “kepuasan kerja seorang pegawai dapat merasakan apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan. Jadi, apabila pegawai merasa senang dengan pekerjaannya maka bisa dikatakan ia puas dengan pekerjaannya”. Berdasarkan berbagai pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan senang terhadap pekerjaannya. Perasaan senang tersebut dapat dilihat dari moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

Kerangka Konseptual

Berdasarkan pada faktor-faktor yang memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, maka

kerangka konseptual penelitian ini ditunjukkan oleh gambar sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran dan hasil kajian empiris diatas, maka peneliti mengajukan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H₁. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Essentra Berbek Sidoarjo.

H₂. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Essentra Berbek Sidoarjo.

H₃. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Essentra Berbek Sidoarjo.

H₄. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Essentra Berbek Sidoarjo.

H₅. Kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Essentra Berbek Sidoarjo.

H₆. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan melalui kinerja karyawan di PT. Essentra Berbek Sidoarjo.

H₇. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan melalui kinerja karyawan di PT. Essentra Berbek Sidoarjo.

METODE PENELITIAN

Prosedur dan sampel

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2013:14).

Dalam penelitian kuantitatif, populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013: 117). Ukuran populasi dapat tak terhingga, karena populasi keseluruhan objek yang mungkin terpilih atau keseluruhan ciri yang akan dipelajari. Dalam penelitian ini yang akan menjadi populasi yaitu seluruh karyawan PT. Essentra Berbek

Sidoarjo dengan jumlah karyawan total 352 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2013: 118). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik sampling purposive, yaitu karyawan yang masa kerjanya 2 tahun keatas. Sampling purposive adalah teknik pengumpulan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2013:124). Untuk menentukan beberapa sampel yang digunakan peneliti menggunakan rumus Slovin yaitu sebagai berikut .(Umar, 2003:141-142).

$$n = \frac{N}{1 + (N \times e^2)}$$

di mana :

n : ukuran sampel
 N : ukuran populasi
 E : kelonggaran ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditoleransi .konstanta (0,05 atau 5%)

$$n = \frac{352}{1 + (352 \times 0,05^2)}$$

$$n = \frac{352}{1 + (0,88)}$$

n = 187,23 atau 187 responden

Definisi Operasional Dan Identifikasi Variabel

Definisi operasional merupakan definisi yang masih bersifat abstrak menjadi operasional yang memudahkan untuk pengukuran variabel-variabel penelitian (Gulo.w,

2010:45). Definisi operasional digunakan untuk memberikan batasan ruang lingkup permasalahan. Untuk memberikan petunjuk atau untuk mengukur variabel-variabel dalam penelitian ini digunakan indikator-indikator. Adapun variabel-variabel yang dianalisis dalam penelitian ini meliputi.

1. Motivasi (X₁) Motivasi kerja menurut Robbins (2011:214) bahwa: Motivasi merupakan proses yang berperan pada intensitas, arah, dan lamanya berlangsung upaya individu ke arah pencapaian tujuan. Indikator dari motivasi kerja dapat diukur melalui :Tanggung jawab dalam melakukan kerja,Prestasi yang dicapainya,Pengembangan diri, dan Kemandirian dalam bertindak.
2. Lingkungan Kerja (X₂) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan yang ada disekitar tempat kerja, yang keberadaannya dapat mempengaruhi seseorang pekerja dalam menjalankan pekerjaannya (Afandi, 2016:55). Indikator dari lingkungan kerja dapat diukur melalui :Kebersihan lingkungan kerja, Penerangan tempat kerja, Pertukaran udara yang cukup, Jaminan terhadap keamanan, Kebisingan.
3. Kinerja Karyawan (Z) Menurut Hamid (2014: 86) mengartikan kinerja sebagai prestasi kerja atau hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh tenaga kerja yang dalam pelaksanaannya sesuai dengan tanggung jawab yang sudah diberikan kepadanya. Indikator kinerja pegawai dapat diukur melalui : Efektifitas dan efisiensi,

Tanggung jawab, Disiplin, dan Inisiatif.

4. kepuasan kerja (Y)
Menurut Fattah (2017: 65) kepuasan kerja sebagai kumpulan perasaan, keyakinan, dan pemikiran tentang bagaimana harus bersikap sehubungan dengan suatu pekerjaan yang dihadapi. Indikator dari kepuasan kerja dapat diukur melalui: Pekerjaan itu sendiri, Hubungan dengan rekan sekerja, Peluang promosi, Gaji.

HASIL

Uji Validitas

Penelitian ini menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data penelitian. Untuk mengetahui indeks validitas kuesioner tersebut penulis menggunakan rumus *corrected item-total correlation*. Kriteria pengujian dilakukan bila korelasi tiap faktor positif dan besarnya 0,30 keatas maka faktor tersebut merupakan *construct* yang kuat, sebaliknya bila korelasi dibawah 0,30, maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut tidak valid, sehingga harus diperbaiki atau dibuang. Adapun hasil uji validitas dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai validitas atau *corrected item-total correlation* untuk masing-masing item pernyataan dari semua variabel memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari 0,30. Dengan demikian masing-masing item pertanyaan dari semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan valid.

Uji Reabilitas

Merupakan istilah yang sering dipakai untuk menunjukan sejauh mana hasil penyebaran angket mendapatkan hasil yang relatif konsisten apabila alat ukur tersebut untuk beberapa kali (Sugiyono, 2012:130). Kuesioner dapat dikatakan handal atau reliabel jika jawaban responden terhadap pertanyaan konsisten atau stabil kehandalan menyangkut kekonsistenan

jawaban jika diujikan berulang pada sampel yang berbeda. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha (α)* suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 (Sugiyono, 2012:130). Uji reliabilitas menggunakan bantuan *software* SPSS versi *For Windows*, dimana hasil uji reliabilitas instrumen sebagaimana prosedur yang telah dijelaskan. Berdasarkan hasil uji reliabilitas menggunakan *Cronbach Alpha* diketahui variabel instrumen memiliki *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60. Dengan demikian seluruh instrument dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas menggunakan grafik normal *plot*. Pada grafik normal *plot*, dengan asumsi (Santoso, 2010:220): 1) Data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal. 2) Data menyebar jauh dari diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal. Dengan menggunakan SPSS versi 22 maka didapatkan hasil yang menunjukkan bahwa sebaran data membentuk titik-titik yang mendekati garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

Uji Linieritas

Uji linieritas sangat penting dilakukan. Hal ini dikarenakan uji linieritas digunakan untuk melihat apakah model yang digunakan sudah benar atau tidak. Apakah fungsi yang menjadi studi empiris sebaiknya berbentuk linier, kuadrat, ataukah menggunakan kubik. Apakah variabel baru relevan atau tidak jika dimasukan dalam model empiris dalam penelitian ini. Dengan demikian diperoleh

informasi *two in one* yang berguna untuk mengetahui bentuk model empiris dan menguji variabel relevan untuk dimasukkan dalam model empiris. Dengan kata lain, dengan uji linieritas, *specification error* atau *mis-specification* dapat dihindari (Santoso, 2010: 244). Pada penelitian ini uji linieritas menggunakan *test for linearity* dengan pada taraf signifikansi 0,05. Sehingga kedua variabel untuk bisa dikatakan mempunyai hubungan yang linier harus memperoleh nilai signifikansi kurang dari 0,05. Dengan menggunakan SPSS versi 22 maka didapatkan hasil menunjukkan nilai signifikansi variabel motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja kurang dari 0,05, yang artinya terdapat hubungan yang linier secara signifikan antara masing-masing variabel yaitu motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja. Dan nilai signifikansi variabel motivasi, lingkungan kerja dan kinerja terhadap kepuasan kerja kurang dari 0,05, yang artinya terdapat hubungan yang linier secara signifikan antara masing-masing variabel yaitu motivasi, lingkungan kerja dan kinerja terhadap kepuasan kerja.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi merupakan uji asumsi yang biasa digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi. Uji autokorelasi ini dilakukan dengan menggunakan metode *Durbin Watson Test* (Santoso, 2010: 211) mengatakan bahwa nilai *Durbin-Watson* digunakan untuk menentukan uji autokorelasi, adapun standar yang digunakan suatu penelitian dikatakan untuk tidak terjadi autokorelasi apabila nilai *Durbin-Watson* dibawah 5. Pada hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai DW masih di bawah 5, hal ini menunjukkan tidak terjadi autokorelasi.

Uji Heterokedastisitas

Dasar pengambilan keputusan (Santoso, 2010; 213) : 1) Jika pada pola tertentu, seperti titik-titik (*point-point*) dimana titik-titik tersebut membentuk

suatu pola tertentu dan teratur (bergelombang, melebar dan menyempit), maka telah terjadi heterokedastisitas. 2) Jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas. Dengan menggunakan SPSS versi 22 maka didapatkan hasil *scatter plot* terlihat titik-titik menyebar secara acak dan tidak ada kecenderungan untuk membentuk pola tertentu, maka tidak ada gejala heteroskedastisitas.

Uji Multikolinieritas

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adapun sebagai berikut (Santoso, 2010: 215): 1) Mempunyai angka tolerance diatas ($>$) 0,1. 2) Mempunyai nilai VIF dibawah ($<$) 10. Dengan menggunakan SPSS versi 22 maka didapatkan hasil menunjukkan nilai VIF semua variabel bebas dalam penelitian ini lebih kecil dari 10, sedangkan nilai *tolerance* semua variabel bebas lebih dari 0,10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

Uji Hipotesis

Koefisien Jalur Model 1

Dengan menggunakan SPSS versi 22 maka didapatkan hasil regresi 1 sebagai berikut : nilai signifikansi dari kedua variabel yaitu motivasi (X_1) = 0,000 dan lingkungan kerja (X_2) = 0,039 lebih kecil dari 0,05. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa regresi model 1, yakni variabel motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dan nilai *R square* sebesar 0,416, hal ini menunjukkan bahwa kontribusi atau sumbangan pengaruh variabel motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja sebesar 41,6%, sementara sisanya 58,4% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak masuk

dalam penelitian. Sementara itu, untuk nilai ϵ_1 dapat dicari dengan rumus $\epsilon_1 = \sqrt{(1-0,416)} = 0,7641$.

Koefisien Jalur Model 2

Dengan menggunakan SPSS versi 22 maka didapatkan hasil regresi model 2 sebagai berikut : nilai tingkat signifikansi dari ketiga variabel yaitu motivasi, lingkungan kerja dan kinerja yaitu sebesar $X_1=0,016$, $X_2=0,000$, dan $Z=0,000$ lebih kecil dari 0,05. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa dari regresi model 2, yakni variabel motivasi, lingkungan kerja dan kinerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Dan diketahui nilai R^2 atau *R square* sebesar 0,827, hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel motivasi, lingkungan kerja dan kinerja terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 82,7%, sementara sisanya 17,3% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak diteliti. Sementara untuk nilai $\epsilon_2 = \sqrt{(1-0,827)} = 0,4159$. Dari kedua model regresi di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Analisis pengaruh variabel motivasi (X_1) terhadap variabel kinerja (Z) diperoleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan antara variabel motivasi terhadap kinerja.
2. Analisis pengaruh variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja (Z) diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,039 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja.
3. Analisis pengaruh motivasi (X_1) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,016 < 0,05$. Sehingga dapat

disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan antara variabel motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

4. Analisis variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
5. Analisis pengaruh kinerja (Z) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan antara variabel kinerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
6. Analisis pengaruh motivasi (X_1) melalui kinerja (Z) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y), diketahui pengaruh secara langsung yang diberikan antara variabel motivasi terhadap kepuasan kerja sebesar 0,097. Sedangkan pengaruh tidak langsung motivasi (X_1) melalui kinerja (Z) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) adalah perkalian antara nilai beta X_1 terhadap Z dengan nilai beta Z terhadap Y yaitu $0,630 \times 0,821 = 0,5172$. Maka pengaruh total yang diberikan X_1 terhadap Y adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu : $0,097 + 0,5172 = 0,6142$. Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0,097 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,5172 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan nilai pengaruh langsung. Hasil ini

menunjukkan bahwa secara tidak langsung X_1 melalui Z mempunyai pengaruh signifikan terhadap Y .

7. Analisis pengaruh lingkungan kerja (X_2) melalui kinerja (Z) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y), diketahui pengaruh secara langsung yang diberikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 0,121 sedangkan pengaruh tidak langsung X_2 melalui Z terhadap Y adalah perkalian antara nilai beta (X_2) terhadap Z dengan nilai beta Z terhadap Y yaitu $0,117 \times 0,821 = 0,096$, maka pengaruh total yang diberikan X_2 terhadap Y adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu $0,121 + 0,096 = 0,217$. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diperoleh nilai pengaruh langsung sebesar 0,121 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,096. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja melalui kinerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisa dan pengujian yang dilakukan menggunakan data penelitian yang disesuaikan dengan penelitian sebelumnya dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja karyawan

Menurut Mangkunegara (2013 : 93) motivasi merupakan sesuatu yang menggerakkan atau mendorong seseorang yang menggerakkan atau mendorong seseorang atau kelompok orang untuk melakukan tindakan tujuan organisasi. Dari berbagai definisi motivasi di atas, motivasi dapat disimpulkan motivasi sebagai

bentuk suntikan moral kepada individu dalam upaya memacu kinerjanya. Motivasi sebagai perasaan unik, pikiran dan pengalaman masa lalu yang merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal organisasi.

Dari hasil pengolahan data diperoleh hasil bahwa motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini pemberian motivasi PT. Essentra mempunyai dampak yang signifikan terhadap kinerja yang maksimal. Selaras dengan penelitian yang dilakukan Anik (2018) yang memperoleh hasil bahwa motivasi berpengaruh signifikan dengan kinerja karyawan.

- 2) Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan kerja

Dalam penelitian ini motivasi diartikan sebagai bentuk suntikan moral kepada individu dalam upaya memacu kinerjanya. Motivasi sangat penting dalam suatu organisasi dalam upaya pencapaian tujuan, menjadikan perhatian yang sangat serius. Motivasi kerja tidak semata-mata muncul dengan begitu saja, dalam kehidupan manusia tidak terlepas dari kebutuhan, kebutuhan dalam diri seseorang selalu timbul dan yang bersangkutan merasa perlu untuk memuaskan kebutuhan tersebut.

Dari hasil pengolahan data yang diperoleh hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang diberikan pimpinan kepada karyawan PT. Essentra mempunyai dampak terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan. Selaras dengan

penelitian yang dilakukan Putra & Mujiati (2016) bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan semakin sering diberikannya motivasi kerja kepada karyawan, maka karyawan akan semakin merasa puas dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja.

3) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan motivasi serta semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja karyawan.

Dari pengolahan data diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Essentra. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dan didukung dengan tersedianya sarana dan prasana kerja di PT. Essentra akan memberikan dampak pada meningkatnya kinerja karyawan. Selaras dengan penelitian yang dilakukan Anik (2018) bahwa lingkungan kerja berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan.

4) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Dalam penelitian ini lingkungan kerja diartikan sebagai segala hal yang berada di sekeliling dan melingkupi kerja karyawan. Dalam aktivitas tidak mungkin terhindar dari peran lingkungan, seperti halnya lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan yang ada disekitar tempat kerja, yang keberadaannya dapat mempengaruhi seseorang pekerja dalam menjalankan pekerjaannya (Afandi, 2016:55).

Dari hasil pengolahan data dapat diperoleh informasi bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dalam hal ini lingkungan kerja yang disediakan oleh PT. Essentra akan memberikan kepuasan kerja bagi karyawan. Karyawan akan merasa puas jika mempunyai tempat kerja yang sesuai dengan yang diharapkan. Selaras dengan penelitian yang dilakukan Yasa & Utama (2014) yang memperoleh hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

5) Pengaruh Kinerja Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja

Secara garis besar, kinerja dapat dipahami sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, guna mencapai tujuan organisasi yang

bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika. Sedangkan Hamid (2014: 86) mengartikan kinerja sebagai prestasi kerja atau hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh tenaga kerja yang dalam pelaksanaannya sesuai dengan tanggung jawab yang sudah diberikan kepadanya. Kinerja juga diartikan sebagai tindakan-tindakan atau pelaksanaan tugas maupun tanggung jawab yang dapat diukur (Seymour, 1991 dalam Hamid, 2014: 89).

Dari pengolahan data dapat diperoleh hasil bahwa kinerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Essentra. Selaras dengan penelitian yang dilakukan Siregar (2011) yang memperoleh hasil bahwa kinerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa seseorang kalau kinerjanya baik akan merasakan puas dalam bekerja.

6) Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan proses yang berperan pada intensitas, arah, dan lamanya berlangsung upaya individu ke arah pencapaian tujuan dan motivasi sebagai bentuk suntikan moral kepada individu dalam upaya memacu kinerjanya. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum

dan sesuai dengan moral maupun etika.

Dari pengolahan data diperoleh hasil bahwa secara tidak langsung motivasi melalui kinerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Essentra. Hal ini berarti motivasi yang diberikan pimpinan yang didukung dengan hasil kinerja yang baik sehingga kepuasan kerja dapat dirasakan oleh karyawan PT. Essentra.

7) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan yang ada disekitar tempat kerja, yang keberadaannya dapat mempengaruhi seseorang pekerja dalam menjalankan pekerjaannya (Afandi, 2016:55). kinerja sebagai prestasi kerja atau hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh tenaga kerja yang dalam pelaksanaannya sesuai dengan tanggung jawab yang sudah diberikan kepadanya. Kinerja juga diartikan sebagai tindakan-tindakan atau pelaksanaan tugas maupun tanggung jawab yang dapat diukur.

Dari pengolahan data diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja melalui kinerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung pelaksanaan kerja karyawan sehingga kepuasan kerja dapat dirasakan oleh karyawan PT. Essentra.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh secara keseluruhan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Essentra Berbek Sidoarjo. Dengan semakin sering diberikannya motivasi kerja kepada karyawan, maka karyawan akan semakin maksimal dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja.
2. Motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Essentra Berbek Sidoarjo. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang diberikan pimpinan kepada karyawan mempunyai dampak terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan.
3. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Essentra Berbek Sidoarjo. Dengan adanya lingkungan kerja yang bersih, aman dan nyaman akan membuat karyawan dapat bekerja dengan maksimal dalam menjalankan pekerjaannya.
4. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Essentra Berbek Sidoarjo. Dengan adanya tata ruang perusahaan yang baik dan tersedianya kantin yang bersih dan mushola, karyawan akan merasa puas karena tersedianya tempat makan siang dan tempat untuk beribadah bagi yang muslim.
5. Kinerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Essentra Berbek Sidoarjo. Hal ini menunjukkan bahwa seorang karyawan kalau kinerjanya baik dan target kerja tercapai maka

akan merasa puas dalam bekerja.

6. Motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja melalui kinerja karyawan PT. Essentra Berbek Sidoarjo. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi yang diberikan pimpinan yang didukung dengan hasil kinerja yang baik sehingga kepuasan kerja dapat dirasakan oleh karyawan.
7. Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja melalui kinerja karyawan PT. Essentra Berbek Sidoarjo. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung pelaksanaan kerja karyawan sehingga kepuasan kerja dapat dirasakan oleh karyawan.

SARAN

Berdasarkan data yang diperoleh, hasil analisis, dan pembahasan, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Bagi PT. Essentra Berbek Sidoarjo

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, faktor motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja dalam kategori cukup baik sehingga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Diperlukan berbagai upaya dari pihak PT. Essentra agar dapat memacu kinerja karyawan sehingga kepuasan kerja karyawan lebih maksimal. Misalnya instansi berinisiatif memberikan bonus, penghargaan, atau memenuhi hak-hak karyawannya supaya karyawan termotivasi untuk bekerja lebih keras. Selain itu, instansi memperhatikan faktor lingkungan kerja agar para karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Misalnya

penentuan tata ruang dan pencahayaan sehingga tidak mengganggu karyawan dalam bekerja serta menjalin hubungan yang harmonis baik itu sesama karyawan maupun dengan atasan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya
Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, sumbangan efektif yang diberikan oleh ketiga variabel sebesar 82,7%. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh tiga variabel yaitu motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan, namun masih ada 17,3 % variabel-variabel lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Diharapkan peneliti selanjutnya dapat mengungkapkan faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management For Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Anik. (2018). *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di PT Nobelindo*. Surabaya.
- Bangun , W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Dessler, G. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (14 ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Dhermawan, A. A., Sudibya, I. G., & Utama, I. W. (2012). *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Propinsi Bali*. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, 6(2), 173-184.
- Emmywati. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Stie Mahardhika Surabaya.
- Fahmi, I. (2011). *Manajemen Kinerja*. Bandung: Alfabeta.
- Fattah, H. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai: Budaya Organisasi, Perilaku Pemimpin dan Efikasi Diri*, Cetakan 1. Yogyakarta: Anggota IKAPI.
- Gulo, W. (2010). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Grasindo.
- Hamid, S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Hasibuan, M. S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____ (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- _____ (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- _____ (2012). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- _____ (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Nggota IKAPI.
- Moehariono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

- Pasolong, H. (2010). *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Prawirosentono, S. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Era Perdagangan Bebas Dunia Edisi Kedua*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Putra, I. P., & Mujiati, N. W. (2016). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Finansial, Dan Motivasi Kerja Pada Kepuasan Kerja Karyawan Take Japanese Restaurant Legian Kuta Badung Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(1), 260-292.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2011). *Perilaku Organisasi, Jilid 1*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- _____ (2011). *Perilaku Organisasi, Jilid 2*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Santoso, S. (2010). *Panduan Lengkap Menguasai Statistik dengan SPSS 17*. Jakarta: Gramedia.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- _____ (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*. Bandung: PT Aditama.
- _____ (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja Suatu Tinjauan: Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi atau Kaitan Manusia dengan Lingkungan Kerjanya*. Bandung: Mandar Maju.
- Siregar, E. (2011). Pengaruh Motivasi Kerja , Kinerja Individual dan Sistem Kompensasi Finansial terhadap Kepuasan Kerja Guru SMPK BPK PENABUR Jakarta. *Jurnal Pendidikan Penabur*, 10(16), 81-93.
- Suwandi. (2015). *Desentralisasi Fiskal dan Dampaknya Terhadap Pertumbuhan Ekonomi, Penyerapan Tenaga Kerja, Kemiskinan, dan Kesejahteraan di Kabupaten*. Yokyakarta: Deepublish.
- Umam, K. (2010). *Prilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Uno, H. (2012). *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wahjono, S. I. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wibowo. (2013). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- _____ (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Yasa, S., & Utama, M. (2014). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Karma Jimbaran. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3 (3), 609-625.