

## PENGARUH RENDAHNYA MOTIVASI DAN KURANG KONDUSIFNYA LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI SEKRETARIAT BAPPEBTI

Yoga Dwiki Ardianto<sup>1</sup> dan Bambang B. Sulistyono<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi

*Universitas Dirgantara Marsekal Suryadharma*

<sup>1</sup>yogadwiki919@gmail.com dan <sup>2</sup>bangsul76@gmail.com

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bagian Sekretariat Bappebti Kementerian Perdagangan Jakarta secara empiris, baik secara parsial maupun simultan. Jenis penelitian ini adalah *explanatory research* yang menjelaskan atau membuktikan hubungan atau pengaruh antar variabel independen dan dependen. Populasi penelitian ini adalah Pegawai Bagian Sekretariat Bappebti. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh dari 30 responden dimana data penelitian diambil melalui penyebaran kuisioner kepada para responden tersebut. Pengujian hipotesis dengan menggunakan uji regresi linier berganda yang diolah menggunakan program SPSS versi 26.0. Hasil penelitian ini menunjukkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan melihat nilai signifikansi dari motivasi sebesar ,001. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan melihat nilai signifikan dari lingkungan kerja sebesar ,000. Motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dengan melihat nilai signifikan dari hasil uji f sebesar 0,000.

**Kata kunci** : Motivasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja

### PENDAHULUAN

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang terencana dan berkelanjutan merupakan kebutuhan mutlak organisasi. Oleh sebab itu keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh peran dan kinerja para pegawainya, sebagaimana yang dikatakan oleh Wirawan (2015: 1) bahwa "Sumber daya manusia merupakan kunci keunggulan kompetitif suatu organisasi dan perusahaan. Keunggulan koomperatif dan keunggulan diferensial hanya dapat dicapai jika sumber daya manusia di perusahaan atau organisasi berkualitas baik dan sesuai dengan yang dibutuhkan." Pengembangan SDM bagi organisasi berlaku juga pada Badan Pengawas Perdagangan Berjangka Komoditi (Bappebti) Kementerian Perdagangan.

Badan Pengawas Perdagangan Berjangka Komoditi (Bappebti) sebagai organisasi yang mempunyai tanggung jawab besar dalam hal pengawasan perdagangan berjangka komoditi di Indonesia, perlu didukung oleh SDM yang berkualitas melalui pengelolaan yang tepat dan terarah. Namun dalam kenyataannya dari hasil observasi yang telah dilakukan, ditemukan adanya permasalahan terutama pada pegawai bagian Sekretariat Bappebti

Kemendag dimana aspek kepuasan kerja pegawai mereka rasakan rendah. Diperjelas Apriani (2012: 92) bahwa kepuasan kerja adalah “segala sesuatu yang bergantung kepada apa yang diinginkan seseorang dari pekerjaannya dan apa yang mereka peroleh”. Pada permasalahannya terlihat bahwa munculnya ketidakpuasan kerja pegawai sekretariat Bappebti karena apa yang diharapkan tidak menjadi kenyataan.

Sebenarnya yang dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai apabila motivasi pegawai tinggi. Sutrisno (2013: 33) mengatakan motivasi adalah “faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu dan sebagai faktor pendorong”. Dari hasil observasi ditemukan bahwa motivasi pegawai sekretariat Bappebti sangat rendah.

Selain motivasi, lingkungan kerja juga berperan dalam memberikan rasa kepuasan kepada karyawan, sebagaimana yang disampaikan Nitisemito (2012: 24) bahwa lingkungan kerja adalah “Segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dalam menjalankan tugas tugas yang diberikan”. Berdasarkan hasil observasi ditemukan permasalahan pada lingkungan kerja di bagian sekretariat Bappebti.

Batasan masalah dalam penelitian ini, dibatasi permasalahannya hanya pada pengaruh motivasi dan lingkungan kerja pegawai bagian sekretarian Bappebti. sedangkan rumusan masalah dalam penelitian ini ialah apakah ada pengaruh secara parsial antara variabel motivasi dan lingkungan terhadap kepuasan kerja dan apakah ada pengaruh secara simultan dari variabel motivasi dan lingkungan kerja terhadap variabel kepuasan kerja. Adapun tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui secara parsial pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai dan pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai, dan untuk mengetahui secara simultan pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Kepuasan Kerja

Banyak ahli mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah hasil evaluasi kerja yang menggambarkan sikap atau perasaan seseorang dalam menggambarkan kenyataan yang dihadapi atas perasaan seseorang puas atau tidak puas dalam bekerja.

Menurut Luthans dalam (Effendi 2010:290) seseorang merasa puas atau tidak dalam bekerja sebenarnya dapat diukur dengan indikator melalui dimensi :

1. Faktor Ekstrinsik, Yang memiliki indikator sebagai berikut :
  - a. Kepuasan terhadap gaji
  - b. Kepuasan terhadap kondisi kerja.
  - c. Kepuasan terhadap interaksi antar pegawai.
2. Faktor Intrinsik, yang memiliki indikator sebagai berikut :

- a. Kepuasan terhadap tanggung jawab.
- b. Kepuasan terhadap prestasi.
- c. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri
- d. Kepuasan terhadap kemungkinan untuk berkembang.

### **Motivasi**

Banyak ahli mengatakan motivasi kerja adalah suatu dorongan seseorang dalam melakukan sesuatu dengan segala upayanya untuk mencapai tujuan organisasi, sehingga hasil yang dicapai sesuai dengan yang diharapkan. Seseorang merasa termotivasi dalam bekerja sebenarnya dapat diukur dalam indikator dan dimensi sebagai berikut : Afandi (2016:18) Dimensi motivasi adalah Ketentraman yaitu senang, nyaman dan bersemangat karena kebutuhan terpenuhi. Indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi pegawai adalah kondisi kerja, fasilitas kerja, balas jasa

### **Lingkungan Kerja**

Banyak ahli mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada pada sekitar para pekerja yang mempengaruhi dirinya seperti keseluruhan alat kerja, metode kerjanya, serta pengaturan sistem kerjanya baik secara perseorangan maupun kelompok. Untuk mengukur lingkungan kerja sebenarnya dapat diukur dalam indikator dan dimensi sebagai berikut. Terdapat beberapa dimensi lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2017: 27), yaitu: lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Indikator yang digunakan menurut Siagian (2014: 59) yaitu Lingkungan kerja fisik : peralatan kerja yang memadai, fasilitas, Lingkungan kerja non fisik : hubungan rekan kerja setingkat, hubungan atasan dengan karyawan, kerjasama karyawan.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan di bagian sekretariat kantor Bappebti Kementerian Perdagangan, Pada penelitian yang terkait dengan variabel motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja menggunakan metode kuantitatif, dimana rumusan masalah nya bersifat asosiatif kausal yang hubungan antar variabelnya bersifat kausal atau timbal balik. Pada penelitian ini dibatasi populasinya hanya pegawai bagian sekretariat Bappebti yang berjumlah 30 orang, teknik yang digunakan ialah teknik sampling jenuh ,karena semua populasi dijadikan dijadikan sampel. Adapun metode pengambilan data pada penelitian ini ialah menggunakan kuisioner.

## **HASIL PENGOLAHAN DATA**

### **Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk memperlihatkan bahwa data sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Data dikatakan normal apabila nilai signifikansi yang diperoleh > 0,05, maka sampel berasal dari pupulasi yang berdistribusi normal. Jika signifikansi yang di peroleh < 0,05, maka sampel bukan berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Hasil uji normalitas pada penelitian ini memiliki nilai signifikansi, motivasi = 0,59 > 0,05, lingkungan kerja = 0,200 > 0,05, kepuasan kerja = 0,090 > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi dengan normal. Data dalam penelitian ini memiliki varian yang sama, maka data layak digunakan.

**Tabel Uji Normalitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		motivasi kerja	lingkungan kerja	kepuasan kerja
N		30	30	30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	29,1000	49,3667	52,3333
	Std. Deviation	6,91999	5,57385	6,45052
Most Extreme Differences	Absolute	,157	,107	,148
	Positive	,157	,107	,139
	Negative	-,107	-,083	-,148
Test Statistic		,157	,107	,148
Asymp. Sig. (2-tailed)		,059 <sup>c</sup>	,200 <sup>c,d</sup>	,090 <sup>e</sup>

**Uji Linearitas**

Berdasarkan hasil pengujian linearitas variabel motivasi (X<sup>1</sup>) atas variabel kepuasan kerja (Y), dengan tingkat signifikansi 0,132 > 0,05 dan variabel lingkungan kerja (X<sup>2</sup>) atas variabel kepuasan kerja (Y), signifikansinya 0,267 > 0,05 sehingga disimpulkan semua varibel independent mempunyai hubungan yang linear dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).

**Analisis Regresi Linear Berganda**

Hasil perhitungan regresi linear berganda yang diolah dengan program SPSS versi 26.00 dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel Analisis Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,648	4,979		,331	,743
	motivasi kerja	,132	,135	,141	3,977	,001
	lingkungan kerja	,949	,167	,820	5,666	,000

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

Sumber : data diolah peneliti 2022

$$Y = 1,648 + 0,132 X_1 + 0,949 X_2$$

Keterangan:

$X_1$  : Motivasi

$X_2$  : Lingkungan Kerja

$Y$  : Kepuasan Kerja

Dari persamaan tersebut data dijelaskan bahwa:

Konstanta sebesar 1,648 menyatakan bahwa jika variabel bebas  $X_1$  dan  $X_2$  sama dengan nol maka nilai  $Y$  adalah 1,648. Artinya nilai kepuasan kerja tanpa motivasi ( $X_1$ ) mempunyai hubungan positif secara bersama sama terhadap dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) adalah 1,648 ,  $X_1$  : Koefisien regresi variabel motivasi ( $X_1$ ) sebesar 0,132. Artinya jika variabel motivasi ( $X_1$ ) bertambah satu maka kepuasan kerja ( $Y$ ) akan mengalami kenaikan sebanyak 0,132. ,  $X_2$  : Koefisien regresi variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,949. Artinya jika variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) bertambah satu maka kepuasan kerja ( $Y$ ) akan mengalami naik sebanyak 0,949.

### Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji t merupakan pengujian koefisien regresi parsial individual yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independent ( $X_1$ ,  $X_2$ ) secara parsial mempengaruhi variabel dependent ( $Y$ ). Berdasarkan tabel diperoleh hasil uji hipotesis parsial sebagai berikut:

**Tabel Uji t**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	1,648	4,979		,331	,743
	motivasi kerja	,132	,135	,141	3,977	,001
	lingkungan kerja	,949	,167	,820	5,666	,000

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

Sumber : data diolah peneliti 2022

#### 1. Motivasi ( $x_1$ ) terhadap kepuasan kerja ( $Y$ )

Hasil uji t untuk motivasi ( $X_1$ ) terhadap kepuasan kerja ( $Y$ ) menunjukkan nilai thitung sebesar 3,977 > 2,0518  $t_{tabel}$  , dan nilai signifikansi sebesar 0,001 < 0,05. Maka dapat disimpulkan motivasi berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai bagian sekretariat Bappebti.

#### 2. Lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap kepuasan kerja ( $Y$ )

Hasil uji t untuk lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ ) menunjukkan nilai thitung sebesar 5,666 >  $t_{tabel}$  2,0518, dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Maka dapat

disimpulkan Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai bagian sekretariat Bappebti.

### Uji Hipotesis Simultan Uji F (Uji F)

Uji F yaitu untuk melihat semua variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Uji ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel Independent (X1 dan X2) terhadap variabel Dependent (Y), sebagai berikut:

**Tabel uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1090,475	2	545,238	126,700	,000 <sup>b</sup>
	Residual	116,191	27	4,303		
	Total	1206,667	29			

a. Dependent Variable: kepuasan kerja  
*sumber : data diolah peneliti 2022*

Berdasarkan hasil perhitungan didapat Fhitung adalah 126,700 dan signifikansi sebesar 0,000. Berdasarkan tabel F dengan taraf signifikan ( $\alpha$ ) = 5%,  $F_{tabel} = n-k = 30-2 = 3,34$  maka, pengolahan data diatas menunjukkan nilai Fhitung sebesar  $126,700 > F_{tabel}$  sebesar 3,34 dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  dapat disimpulkan bahwa hipotesis menyatakan secara simultan variabel Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara bersama-sama positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai bagian Sekretariat Bappebti.

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel Koefisien Diterminasi  $R^2$**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,951 <sup>a</sup>	,904	,897	2,074

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, motivasi kerja

*Sumber : data diolah penelit 2022*

Berdasarkan perhitungan diatas, diperoleh koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,904 atau (90,4%). Hal ini menunjukkan bahwa 90,4% variabel Kepuasan Kerja dipengaruhi oleh variabel Motivasi dan variabel Lingkungan Kerja, sedangkan 9,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja artinya, apabila seorang pegawai bagian sekretariat Bappebti motivasi kerjanya berkurang, maka kepuasan pegawai pastinya akan berkurang. Hal ini berpengaruh sekali terhadap pencapaian kepuasan kerja. Analisis hipotesis pertama diterima kebenarannya, Berdasarkan hasil uji t untuk motivasi ( $X_1$ ) terhadap kepuasan kerja (Y) menunjukkan nilai t hitung sebesar  $3,977 > 2,0518$  t table dan nilai signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$ . Artinya motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai bagian sekretariat Bappebti.

Secara empirik hasil penelitian mendukung penelitian terdahulu yang relevan diantaranya yaitu dikemukakan Wuwungan (2015), dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Hasilnya variabel motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan, sehingga dapat digeneralisasikan untuk populasi.

Jika ditinjau dari karakteristik responden yang ada di Bappebti dimana mayoritas pegawainya perempuan hal ini dikarenakan sesuai dengan sifat pekerjaannya yang tidak memerlukan kekuatan fisik tetapi perlu ketekunan dan motivasi yang baik. Demikian pula mayoritas responden berpendidikan S1 dikarenakan kualifikasi pendidikan yang dibutuhkan pada jabatan tertentu sebagian besar adalah S1, sehingga apabila lulusan SLTA dipekerjakan kemungkinan motivasi kerja rendah, karena kurang sesuai dengan bidang pekerjaan bagian sekretariat Bappebti.

### Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, artinya jika pegawai bekerja di lingkungan kerja yang kurang mendukung seperti fasilitas kurang memadai, peralatan pekerjaan yang minim, hubungan rekan kerja yang kurang harmonis maka akan berpengaruh terhadap kepuasan kerjanya akan menurun. Analisis hipotesis kedua diterima kebenarannya, Hasil uji t untuk lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap Kepuasan Kerja (Y) menunjukkan nilai thitung sebesar  $5,666 > t_{tabel}$   $2,0518$ , dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai bagian sekretariat Bappebti.

Secara empirik hasil penelitian mendukung penelitian terdahulu yang relevan diantaranya yaitu dikemukakan Wuwungan (2015), dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil

uji sampel secara simultan antara variabel motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan, sehingga dapat digeneralisasikan untuk populasi.

Jika ditinjau dari karakteristik responden yang ada di Bappebti dimana mayoritas pegawainya perempuan hal ini dikarenakan sesuai dengan sifat pekerjaannya yang tidak memerlukan kekuatan fisik tetapi perlu ketekunan, motivasi dan juga lingkungan kerja yang baik. Demikian pula mayoritas responden berpendidikan S1 dikarenakan kualifikasi pendidikan yang dibutuhkan pada jabatan tertentu sebagian besar adalah S1, maka dari itu lingkungan kerja di Bappebti harus baik, seperti fasilitas pekerjaan yang memadai, serta hubungan yang harmonis antar pegawai sehingga pekerjaan dapat terlaksanakan dengan lancar.

### **Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil perhitungan, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya, apabila seorang pegawai bagian sekretariat Bappebti motivasi kerjanya berkurang, maka kepuasan pegawai pastinya akan berkurang. Hal ini berpengaruh sekali terhadap pencapaian kepuasan kerja. Analisis hipotesis ketiga diterima kebenarannya, hasil uji F uji ANOVA dengan menggunakan SPSS-26, didapat Fhitung adalah 126,700 dan signifikansi sebesar 0,000. Berdasarkan tabel F dengan taraf signifikan ( $\alpha$ ) = 5%,  $F_{tabel} = n-k = 30-2 = 3,34$  maka, pengolahan data diatas menunjukkan nilai Fhitung sebesar  $126,700 > F_{tabel}$  sebesar 3,34 dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menyatakan secara simultan variabel Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja pegawai bagian Sekretariat Bappebti.

Secara empirik hasil penelitian mendukung penelitian terdahulu yang relevan diantaranya yaitu dikemukakan Hidayat (2021) dengan judul penelitiannya ialah Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja di UKM Nahla Toys Cikampek. Berdasarkan uji F motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada UKM Nahla Toys Cikampek.

Jika ditinjau dari karakteristik responden yang ada di Bappebti dimana mayoritas pegawainya perempuan hal ini dikarenakan sesuai dengan sifat pekerjaannya yang tidak memerlukan kekuatan fisik tetapi perlu ketekunan, motivasi dan juga lingkungan kerja yang baik. Demikian pula mayoritas responden berpendidikan S1 dikarenakan kualifikasi pendidikan yang dibutuhkan pada jabatan tertentu sebagian besar adalah S1, maka dari itu motivasi dan lingkungan kerja di Bappebti harus baik, dikarenakan dua komponen tersebut merupakan langkah untuk mencapai kepuasan kerja yang baik.

## KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Pegawai Bagian Sekretariat Bappebti Kemendag Jakarta”. Peneliti menemukan permasalahan yang ada di Bappebti seperti kepuasan kerja yang diantaranya ada gaji yang diterima tidak sesuai dengan beban kerja, yang kedua permasalahan motivasi seperti jenjang karir yang kurang jelas, dan yang terakhir lingkungan kerja, dimana sarana prasarana di Bappebti kurang mendukung dalam melaksanakan pekerjaan.

Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data dengan cara menyebarkan pertanyaan yang dilengkapi dengan alternatif jawaban, dengan jumlah 30 sampel. Diperoleh hasil yang diolah menggunakan SPSS 26.0, yaitu:

1. Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai bagian sekretariat Bappebti Kementerian Perdagangan Jakarta
2. Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai bagian sekretariat Bappebti Kementerian Perdagangan Jakarta
3. Motivasi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai bagian sekretariat Bappebti Kementerian Perdagangan Jakarta

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Apriani, V. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Arifin Tahir. (2012). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Arikunto, Suharsini (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: RinekaCipta.
- Danang, S. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Donni Juni, P. (2019). *Pengembangan dan Pelatihan SDM Perusahaan*. Bandung: Simbiosis Rekatama Media.
- Edy, S. (2014). *Managemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Effendy. (2010). *Pendidikan Lingkungan, Sosial, Budaya, dan Teknologi*. Bandung: Maulana Media Grafika.
- Fahmi. (2013). *Managemen Produksi, Sistem Produksi*. Yogyakarta: BPFE.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26 Update PLS Regresi*. Semarang: : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P (2017). *Managemen Sumber Daya Manusia (Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Nitisemito. (2012). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill Companies Inc.
- Nuraini, T. (2013). *Managemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Yayasan Aini Syam.
- Priansa, Doni Juli. (2011). *Managemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Richard, Hughes, L., & G innet, R. C. (2012). *Leadership: Memperkaya Pelajaran dari Pengalaman* (7 ed.). Jakarta: Salemba Humanika.
- Rivai,V. (2014). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Robbins, P. Stephen dan Mary Coulter. (2010). *Manajemen*, diterjemahkan oleh Bob Sabran, Wibi Hardani. Jakarta: Erlangga
- Sedarmayanti. (2017). *Managemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar maju.
- Sondang P. Siagian. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Robbins, Stephen P, & Marry, C. (2015). *Manajemen* (edisi kesembilan). Jakarta: Erlangga.
- Simamora, Henry (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEY
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, & Endrayanto. (2012). *Dasar-Dasar Manajemen Pemasaran (Konsep, Strategi, dan Kasus)*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sunyoto, D. (2014). *Dasar-Dasar Manajemen Pemasaran (Konsep, Strategi, dan Kasus)* (satu). Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service (CAPS).
- Suparyadi. (2015). *Managemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: AndiOffset.
- Sutrisno. (2013). *Dasar-dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: AndiOffset.
- Veithzal Rivai. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Veithsal, R., & Jauvani, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari teori ke praktik*. Jakarta: Rajawali Press.
- Wayan, G. S. (2017). *Pengantar Perilaku Organisasi, Teori, Kasus, dan Aplikasi Penelitian*. Denpasar timur: Setia Bakti.
- Widodo. (2017). *Metodologi Penelitian, Populer & Praktis*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Wirawan. (2014). *Kepemimpinan; Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Wirawan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Wuwungan, R.Y, (2017), *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap kepuasan kerja*, Jurnal Ekonomi dn Bisnis. Vol, No.2, Juni 2017
- Hidayat, Firman (2017). *pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kera*. Jurnal sekretariat . Vol.5, No.1, Maret 2021