

The Effect of Level of Job Satisfaction, Work Environment and Work Motivation on The Performance of Employees of The Work Unit of The Land Office of Gowa Regency

Pengaruh Tingkat Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Kerja Kantor Pertanahan Kabupaten Gowa

Umi Kalsum^{1*}, Salim Basalamah², Asdar Djamereng³

Pascasarjana Universitas Muslim Indonesia^{1, 2, 3},

uwmyxaltsun@gmail.com¹, salim.basalamah@umi.ac.id², asdar.djamereng@umi.ac.id³

**Corresponding Author*

ABSTRACT

This research was conducted with the aim: (1) To determine and analyze the effect of the effect of job satisfaction on the performance of The Land Office of Gowa Regency. (2) To determine the effect of the work environment on the performance of The Land Office of Gowa Regency (3) To determine and analyze the effect of the effect of work motivation on the performance of The Land Office of Gowa Regency. The research method used in this research is descriptive analysis and multiple linear regression analysis, with a sample size of 51 respondents. Based on the results of multiple linear regression analysis, the results showed that (1). Job Satisfaction has a positive and insignificant effect on the Performance of The Land Office of Gowa Regency. (2) Work Environment has a positive and significant effect on Performance (3). Work Motivation has a positive and significant effect on the Performance of The Land Office of Gowa Regency.

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

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan: (1) Untuk Mengetahui dan Menganalisis Pengaruh Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Kantor Pertanahan Kabupaten Gowa. (2) Untuk Mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kantor Pertanahan Kabupaten Gowa (3) Untuk Mengetahui dan Menganalisis Pengaruh Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Kantor Pertanahan Kabupaten Gowa. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis deskriptif dan analisis Regresi Linier Berganda, dengan jumlah sampel sebanyak 51 responden. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, maka Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1). Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan Terhadap Kinerja Kantor Pertanahan Kabupaten Gowa. (2) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja (3). Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Kantor Pertanahan Kabupaten Gowa.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja

1. Pendahuluan

Kantor Pertanahan Kabupaten Gowa adalah lembaga pemerintah kementerian di Kabupaten Gowa yang memiliki tugas dan fungsi melaksanakan tugas pemerintahan di bidang pertanahan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Kantor Pertanahan dahulu dikenal dengan sebutan Kantor Agraria. Kantor Pertanahan diatur melalui Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2015. Pada masa pemerintahan Presiden Joko Widodo fungsi dan tugas dari organisasi Badan Pertanahan Nasional dan Direktorat Jenderal Tata Ruang Kementerian Pekerjaan Umum digabung dalam satu lembaga kementerian yang bernama Kementerian Agraria dan Tata Ruang. Atas perubahan ini sejak 27 Juli 2016 Jabatan Kepala BPN dijabat oleh Menteri Agraria dan Tata Ruang yaitu Sofyan Djalil.

Hasil capaian kinerja adalah salah satu hal penting dalam suatu organisasi, karena kinerja adalah sebagai tolak ukur untuk mengetahui keberhasilan organisasi dalam mencapai

target dan tujuan yang telah ditetapkan sebagaimana tugas dan fungsinya. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian. Tanpa kinerja pegawai yang maksimal, kegiatan dalam suatu organisasi tidak mungkin akan berjalan. Oleh karena itu, dalam upaya pelaksanaan organisasi ke arah yang lebih baik, maka perlu diketahui karakter atau sifat dasar manusia dalam pengelolaan atau hasil pencapaian organisasi tersebut. Sumber daya terpenting bagi organisasi adalah sumber daya manusia, yaitu orang-orang yang memberikan tenaga, bakat dan kreatifitas mereka pada organisasi. Karena itu kinerja organisasi baik itu organisasi bisnis maupun organisasi pemerintah, tidak terlepas dari kinerja individu.

Pegawai dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi tentunya memiliki semangat kerja yang tinggi, sehingga efisiensi kerja juga akan maksimal, (Mangkunegara, A. A. P. 2022). Sisi lain, pegawai memiliki kepuasan kerja yang rendah yang mengarah pada kinerja yang buruk. Para pegawai kehilangan minat dalam pekerjaan, yang akan sangat mempengaruhi pada Instansi, (Rahman, 2022). Kinerja pegawai berdampak pada kinerja suatu instansi yang maksimal. Untuk itulah kepuasan kerja karyawan dinilai sangat penting terutama untuk menunjang kinerja perusahaan dalam menghadapi persaingan di era globalisasi, (Wijaya, 2014).

Kepuasan kerja di Kantor Pertanahan kabupaten Gowa yaitu pimpinan memberikan penghargaan pada pegawai yang menyelesaikan tugasnya dalam waktu tiga bulan, tetapi apabila pegawai tersebut tidak bisa menyelesaikan pekerjaan dalam waktu tiga bulan maka pegawai tersebut dipindahkan jabatannya. Peningkatan kinerja pegawai semakin dituntut dari masa ke masa seiring dengan perkembangan zaman termasuk kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Gowa.

Penelitian yang dilakukan oleh Datuk Mahamad Zubir bin Seeht Saad (2017). *Impact of Employee Motivation on Work Performance*, menunjukkan bahwa dengan motivasi kerja yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang maksimal, sehingga motivasi kerja secara parsial mampu menjadi variabel yang memiliki kekuatan pengaruh terhadap kinerja. Dalam penelitian yang lain Muogbo, Uju S. (2013), *The Influence of Motivation on Employees' Performance: A Study of Some Selected Firms in Anambra State*. Studi ini mengungkapkan motivasi ekstrinsik yang diberikan kepada pekerja dalam suatu organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pekerja. Dalam penelitian Riyanto, S., Sutrisno, A., & Ali, H. (2017), *The Impact of Working Motivation and Working Environment on Employees Performance in Indonesia Stock Exchange*, Hasil penelitian menghasilkan ada pengaruh simultan terhadap motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting dan mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja karyawan. Apabila lingkungan kerja yang bersih, sehat, nyaman, dan menyenangkan akan membuat pegawai merasa betah berada di ruang kerjanya dan lebih bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sebaliknya, apabila lingkungan kerja kurang mendukung maka akan membuat pegawai kurang betah dan kurang semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Sunyoto, D. (2013:43), Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya

Gap riset yang dirujuk dalam penelitian ini adalah penelitian Nurjannah (2017), yang menemukan lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian Stiyani (2014) juga menemukan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Boyolali. Sama halnya dengan penelitian Logahan, J. M., Tjoe, T. F., & Naga, N. (2012), bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Wayan Mudiarta Utama (2012). Dalam penelitiannya Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kompetensi, Dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja Pegawai di lingkungan kantor dinas pekerjaan umum Provinsi bali. Membuktikan bahwa

motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja sementara kompetensi dan kompensasi berpengaruh signifikan. Motivasi dan kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai sementara lingkungan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan. Hasil penelitian berimplikasi terhadap motivasi, kondisi lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi pegawai yang perlu ditingkatkan guna meningkatkan kepuasan kerja dan apabila kepuasan kerja pegawai meningkat maka kinerja pegawai juga akan meningkat.

Motivasi terbentuk dari sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja di tempat kerja baik itu dinas atau instansi pemerintah maupun perusahaan. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri/pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi maupun pegawai itu sendiri. Kantor Pertanahan Kabupaten Gowa mempunyai peranan penting dalam peruntukan tanah, pengurusan hak milik tanah pemerintah dan individual, penertiban surat-surat yang bersangkutan dengan kepemilikan tanah yang merupakan kunci penghubung antara rakyat dengan pemerintah serta pelayanan pemerintah kepada rakyatnya. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai. Beberapa cara yang ditempuh oleh organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawainya, misalnya dengan melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Sukses tidaknya seorang pegawai dalam bekerja akan dapat diketahui apabila organisasi yang bersangkutan menerapkan sistem penilaian kinerja

2. Tinjauan Pustaka

Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia adalah sebuah konsep yang relatif masih baru dalam dunia manajemen dan organisasi dan menjadi populer sejak awal dekade tahun tujuh puluhan, pada saat itu riset ilmu perilaku menunjukkan bahwa pengelolaan manusia atau tenaga kerja dianggap sebagai sumber daya dari pada hanya sebagai faktor produksi, akan memberi manfaat nyata bagi organisasi atau perusahaan. Istilah sumber daya manusia merujuk kepada orang-orang di dalam organisasi. Pada saat para manajer dengan aktivitas-aktivitas sumber daya manusia sebagai bagian dari pekerjaannya, mereka berupaya memfasilitasi kontribusi yang diajukan oleh orang-orang untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Arti pentingnya upaya sumber daya manusia adalah bermuara pada kenyataan bahwa manusia merupakan elemen yang selalu ada dalam setiap organisasi. Mereka menentukan tujuan dan menemukan inovasi untuk mencapai sasaran dan tujuan organisasi. Menurut Rivai (2011) manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian merupakan proses dalam fungsi/bidang produksi, pemasaran, keuangan maupun kepegawaian. (Salim Basalamah, 2022).

Bangun (2012) mengemukakan, manajemen sumberdaya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, penggerakan, dan pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi Orang yang melaksanakan aktivitas tersebut adalah manajer sumberdaya manusia, yang memperoleh kewenangan dari manajer umum untuk mengelola manusia dalam suatu organisasi. Kaswan (2012) mengemukakan pengertian manajemen sumberdaya manusia adalah asset paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi, lain halnya pada manajemen yang efektif adalah kunci bagi keberhasilan organisasi. Kemudian menurut Handoko (2012) mengemukakan, manajemen sumberdaya manusia adalah merupakan penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan

penggunaan sumberdaya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Kepuasan Kerja

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan

Menurut Robbins (2012), kepuasan kerja mengacu pada sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya Robbins (2012). Seseorang yang tidak puas memiliki sikap negatif. Ketika orang berbicara tentang sikap karyawan, mereka biasanya mengacu pada kepuasan kerja. Luthans mengutip pendapat Locke bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang positif dari seseorang yang ditimbulkan dari penghargaan atas sesuatu pekerjaan yang telah dilakukannya Luthans, F. (2012). Dikatakan lebih lanjut bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari prestasi seseorang terhadap sampai seberapa baik pekerjaannya menyediakan sesuatu yang berguna baginya.

Robbins (2012), mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi karakter- karakter pekerjaan tersebut Robbins (2012). Robbins mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar *Turnover Intention*, hidup pada kondisi kerja yang sering kurang dari ideal, dan hal serupa lainnya. Ini berarti penilaian (*assesment*) seorang karyawan terhadap puas atau tidak puasnya dia terhadap pekerja.

Kepuasan kerja karyawan merupakan masalah penting yang diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas karyawan Sutrisno (2013). Handoko (2013) bahwa kepuasan kerja mempunyai arti penting baik bagi karyawan maupun perusahaan karena terciptanya suasana yang positif dalam lingkungan kerja perusahaan. Sutrisno (2013) bahwa produktivitas yang tinggi menyebabkan peningkatan kepuasan kerja jika karyawan mempersepsikan bahwa ganjaran intrinsik (misal: rasa telah mencapai sesuatu) dan ekstrinsik (misal:gaji) yang diterima kedua- duanya adil dan wajar diasosiasikan sebagai prestasi kerja unggul.

Lingkungan Kerja

Menurut Armstrong (Kisworo, B. 2012:75) definisi lingkungan kerja adalah sebagai berikut : “The work environment consist of the system of work, the design of jobs, working conditions, and the ways in which people are treated at work by their managers and co-workers”.Lingkungan kerja terdiri dari sistem kerja, desain pekerjaan, kondisi kerja, dan cara-cara di mana orang diperlakukan di tempat kerja dengan manajer mereka dan rekan kerja. <https://www.academia.edu/> Menurut Nawawi (2005:440) lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada disekitar pegawai, yang langsung atau tidak langsung berpengaruh pada pelaksanaannya. Kondisi lingkungan kerja tersebut dapat dibedakan yaitu Faktor fisik/material, Faktor kimiawi, Faktor biologis, Faktor fisiologis, dan Faktor psikologis.

Indikator lingkungan kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah diadopsi dari Nitisemito, A. S. (2002:183) terdiri dari:

- a) Hubungan dengan rekan kerja
- b) Hubungan antara bawahan dengan pimpinan
- c) Tersedianya fasilitas kerja untuk karyawan

Motivasi Kerja

Pandji, A. (2014), menyebutkan bahwa motivasi kerja adalah kemauan kerja yang timbul karena dorongan dari dalam diri sebagai hasil integrasi keseluruhan lebih dari kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik serta sosial dimana kekuatannya tergantung dari proses pengintegrasian tersebut. Siagian, S. P. (2016). motivasi kerja sebagai daya pendorong yang mengakibatkan seorang pegawai mau dan rela mengerahkan seluruh kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan, tenaga dan waktunya dalam menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggungjawabnya serta menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai target organisasi perusahaan yang telah ditentukan sebelumnya. Dari beberapa pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang mendorong seseorang (baik berasal dari dalam maupun dari luar diri seseorang) sehingga seseorang tersebut memiliki semangat, keinginan dan kemauan tinggi serta memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya untuk keberhasilan organisasi.

Menurut Robbins (2006) dalam Resa, A. (2015). Indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja sebagai berikut: 1. Penghargaan 2. Hubungan sosial 3. Kebutuhan Hidup 4. Keberhasilan dalam bekerja.

Teori motivasi dikelompokkan menjadi dua kelompok, yaitu Teori Kepuasan (*content theory*) dan Teori Proses (*process theory*). Teori ini dikenal dengan nama konsep Higiene, yang mana cakupannya adalah isi pekerjaan, dan Faktor Higienis

Kinerja Pegawai

Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Jadi kinerja dapat dikatakan salah satu tolak ukur sumber daya manusia, karena kinerja membandingkan antara hasil kerja dan standar kinerja yang ditetapkan oleh perusahaan, setiap perusahaan akan terus menaikkan standar kinerja karyawan agar hasil dari pekerjaan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Bangun, 2012). Menurut Mangkunegara (2011), kinerja karyawan dapat dinilai dari kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggungjawab, Kerjasama, dan inisiatif

3. Metode Penelitian

Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Hal ini dikarenakan pendekatan kuantitatif memiliki banyak keuntungan bagi penelitian ini yakni subjek dan sampel sudah diketahui, instrument pengumpulan data sudah dipersiapkan, fleksibel, menghemat waktu dan lebih praktis. Selain itu pendekatan kuantitatif dapat menguji korelasi yang signifikan dengan cara menggunakan metode *statistic*.

Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan Kantor Pertanahan Kabupaten Gowa. Adapun waktu yang digunakan selama pengumpulan data dan penyusunan tesis berkisar dua bulan lamanya dimulai pada bulan Juni tahun 2023

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, yaitu data yang berbentuk angka-angka dan dapat dihitung, antara lain data jumlah pegawai, serta data lainnya yang menunjang pembahasan. Sedangkan data Kualitatif, yaitu data yang tidak berbentuk angka-angka, melainkan hanya berupa informasi baik berupa lisan maupun tulisan sebagai pendukung dalam penulisan.

Sumber data yang diperlukan dalam penelitian ini, bersumber dari data primer adalah data yang diperoleh melalui pengamatan secara langsung pada objek penelitian serta dengan melakukan pembagian kuesioner dengan staf personil yang ada kaitannya dengan penelitian

ini. Sedangkan data Sekunder adalah data yang diperoleh dari luar organisasi yang diteliti. Data ini diperoleh dari literature, dokumen-dokumen penting yang berhubungan langsung dengan penelitian ini atau hasil-hasil penelitian lainnya yang berhubungan dengan masalah penelitian ini.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam rangka melakukan analisis terhadap pembuktian jawaban sementara atau hipotesis dari permasalahan yang dikemukakan dalam penelitian ini, maka peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan cara yaitu observasi, wawancara, kuesioner, dan dokumentasi

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Gowa yang berjumlah 51 ASN. Dengan menggunakan metode penarikan sampel secara sensus maka jumlah populasi tersebut seluruhnya dijadikan sebagai sampel penelitian.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Teknik analisis data kuantitatif.

a. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif, yaitu suatu analisis yang dilakukan untuk memberi gambaran mengenai responden atas pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Gowa.

b. Analisis kuantitatif

1) Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda yaitu suatu analisis untuk melihat sejauh mana faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Gowa dengan rumus dikemukakan oleh Kuncoro (2011) yaitu :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja pegawai

b_1 – b_2 = Koefisien regresi

a = Konstanta

e = Standar error

X_1 = Kepuasan Kerja

X_2 = Lingkungan Kerja

X_3 = Motivasi Kerja

2) Uji Parsial (Uji-t)

Pengujian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini akan dilakukan dengan menggunakan uji-t, apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ menunjukkan diterimanya hipotesis yang diajukan.

$t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti H_0 ditolak dan menerima H_1

$t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti H_0 diterima dan menolak H_1

Uji-t juga bisa dilihat pada tingkat signifikasinya:

Jika tingkat signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima
Jika tingkat signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

3) Pengujian Asumsi Klasik

(a) Uji Normalitas

Sugiyono (2004:10) dalam melakukan uji regresi diisyaratkan agar data yang digunakan normal. Pada penelitian ini untuk mengetahui normalitas distribusi dapat dilakukan dengan melihat nilai residual pada model regresi yang akan diuji. Jika residual berdistribusi normal maka nilai sebaran data akan terletak disekitar garis lurus. Pengujian normalitas

dalam penelitian ini menggunakan uji Histogram dan uji normal P Plot.

(b) Uji Heterokedastisitas

Dasar dalam melihat suatu angket terjadi heterokedastisitas ataupun tidak yaitu jika nilai signifikan $> 0,05$ maka dapat dikatakan tidak terjadi heterokedastisitas dan sebaliknya jika nilai signifikan $< 0,05$ maka terjadi Heterokedastisitas

(c) Uji Multikolineriartitas

Keberadaan Multikolineriartitas dapat diketahui apabila nilai VIF > 10 atau secara kebalikannya dengan melihat nilai toleransinya $< 0,1$. Bila nilai VIF dari masing-masing variabel < 10 atau secara kebalikannya nilai toleransinya $> 0,1$ maka dapat dikatakan tidak terjadi Multikolineriartitas atau hubungan yang terjadi antar variabel bebas dapat ditoleransi sehingga tidak akan mengganggu hasil regresi.

4. Hasil dan Pembahasan

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin dimaksudkan untuk mengetahui proporsi jumlah responden berdasarkan gender atau jenis kelamin, sebagaimana terlihat dalam tabel dibawah ini;

Tabel 1. Responden berdasarkan jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Prosentase %
1	Pria	22	43.13
2	Wanita	29	56.87
Total		51	100

Sumber Data: Data Primer Kantor Pertanahan Kabupaten Gowa (2023)

Tabel 2 menunjukkan bahwa dari 51 responden terdiri dari 22 berjenis kelamin laki-laki atau (43,13 %) dan sebanyak 29 responden berjenis kelamin perempuan atau (56,87%). Ini berarti bahwa jumlah pegawai didominasi oleh wanita.

Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

Distribusi responden berdasarkan pendidikan ini ditampilkan untuk mengetahui tingkat pendidikan responden yang menjadi objek dalam pengambilan data kuisener. Responden berdasarkan pendidikan dapat disajikan sebagai berikut:

Tabel 2. Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Usia	Frekuensi	Prosentase %
1	SMA	8	15.69
2	D III	14	27.45
3	S1	21	41.18
4	S2	8	15.69
Total		51	100.00

Sumber Data: Data Primer Kantor Pertanahan Kabupaten Gowa (2023)

Tabel 2 menunjukkan bahwa jenjang pendidikan responden terdiri dari tingkat SMA sebanyak 8 responden (15,69 %), Diploma III sebanyak 14 responden (27,45%), tingkat Sarjana S1 sebanyak 21 orang (41,18%), sedangkan tingkat pendidikan Magister sebanyak 8 orang atau (15,69 %). Tabel 3 diatas menunjukkan bahwa komposisi ini menjadi harapan bagi Organisasi untuk mewujudkan pencapaian Kinerja pegawai maupun kinerja organisasi.

Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Tabel 3. Responden Berdasarkan Usia

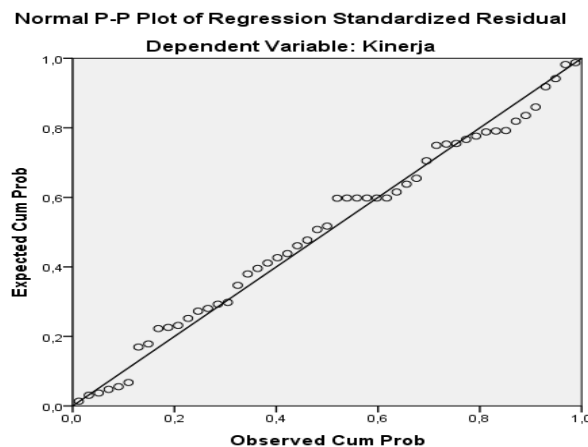
No	Usia	Frekuensi	Prosentase %
1	21-30	14	27.45
2	31-40	24	47.06
3	41-50	10	19.61
4	50	3	5.88
Total		51	100.00

Sumber Data: Data Primer Kantor Pertanahan Kabupaten Gowa 2023

Berdasarkan Tabel 3 diatas menunjukkan bahwa komposisi usia responden yang berusia 21-30 tahun sebanyak 14 responden atau 27,45%, responden yang berusia antara 31-40 tahun sebanyak 24 responden atau 47,06%, usia 41-50 tahun sebanyak 10 responden atau 19,61% dan responden yang berusia antara 50 tahun sebanyak 3 responden atau 5,88%.

Uji Normalitas

Uji normalitas dapat dilakukan dengan uji histogram, uji normal P Plot, uji Chi Square, Skewness dan Kurtosis atau uji Kolmogorov Smirnov. Tidak ada metode yang paling baik atau paling tepat.

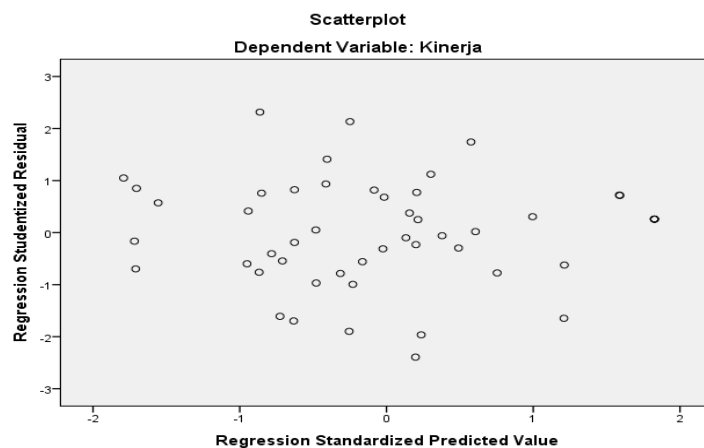


Gambar 1. Uji Normalitas

Pengujian dengan metode grafik sering menimbulkan perbedaan persepsi di antara beberapa pengamat, sehingga penggunaan uji normalitas dengan uji statistik bebas dari keragu-raguan, meskipun tidak ada jaminan bahwa pengujian dengan uji statistik lebih baik dari pada pengujian dengan metode grafik. Dasar pengambilan keputusannya menurut (Singgih Santoso, 2000:214) yaitu :Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis, maka model regresi memenuhi asumsi *normalitas*. Dengan demikian karena grafik memenuhi asumsi maka model regresi memenuhi syarat uji normalitas

Uji Heteroskedastisitas

Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan *metode scatter plot* dengan memplotkan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan SRESID (nilai residualnya). Model yang baik didapatkan jika tidak terdapat pola tertentu pada grafik, seperti mengumpul di tengah, menyempit kemudian melebar atau sebaliknya melebar kemudian menyempit.

**Gambar 2. Uji heteroskedastisitas**

Berdasarkan gambar 2 diatas menunjukkan tidak terjadinya heteroskedastisitas. Ini ditandai dengan tidak adanya pola yang jelas, serta titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y.

Uji Multikolinieritas

Tabel 4. Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-,536	1,836		,772
	Kepuasan Kerja	,286	,103	,276	,008
	Lingkungan Kerja	,275	,087	,330	,003
	Motivasi Kerja	,296	,092	,381	,002

Sumber : Data di Olah. SPSS. (2023)

Berdasarkan tabel 4 diatas maka dapat dikatakan bahwa mode regresi memenuhi syarat uji multikolinieritas

Analisis Regresi Berganda

Tabel 5. Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-,536	1,836		,772
	Kepuasan Kerja	,286	,103	,276	,008
	Lingkungan Kerja	,275	,087	,330	,003
	Motivasi Kerja	,296	,092	,381	,002

Sumber : Data di Olah. SPSS. (2023)

Berdasarkan tabel 5 diatas diketahui bahwa nilai konstan yaitu $b_0 = 0.536$, variabel Kepuasan Kerja (X_1) sebesar 0,286, variabel Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 0,275, Variabel Motivasi Kerja (X_3) 0,296. sehinggapersamaan regresi dapat dilihat sebagai berikut :

$$Y = 0.536 + 0,286 X1 + 0,275X2 + 0,296X3$$

Nilai konstan yaitu $b_0 = 0,536$, mempunyai arti bahwa, apabila variabel Kepuasan Kerja (X_1) variabel Lingkungan Kerja (X_2) dan Motivasi Kerja (X_3) tidak mengalami perubahan maka Kinerja Kantor Pertanahan Kabupaten Gowa adalah sebesar 0.536.

Koefisien variabel **Kepuasan Kerja (X_1)** sebesar 0,286, hal ini berarti bahwa apabila Kepuasan Kerja meningkat 1 unit atau satumaka akan meningkatkan kinerja kantor pertanahan kabupaten gowa sebesar 0,536 dengan variabel asumsi variabel X_1 atau kepuasan kerja bernilai konstan.

Koefisien variabel **Lingkungan Kerja (X_2)** sebesar 0.275, hal ini berarti bahwa dengan Lingkungan Kerja yang baik akan meningkatkan kinerja, dimana setiap peningkatan dalam Lingkungan Kerja akan meningkatkan kinerja, dengan asumsi Variabel X_2 bernilai konstan.

Koefisien variabel **Motivasi Kerja (X_3)** sebesar 0.296, hal ini berarti bahwa dengan Motivasi Kerja yang baik akan meningkatkan kinerja, dimana setiap peningkatan dalam Motivasi Kerja akan meningkatkan kinerja, dengan asumsi Variabel X_3 bernilai konstan

Uji F

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui bagaimana variabel independent (bebas) terdiri dari Kepuasan Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Motivasi (X_3), secara simultan lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor pertanahan kabuipaten Gowa. Kepuasan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Kantor Pertanahan Kabupaten Gowa.

Tabel 6. Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	692,604	3	230,868	57,114	,000 ^b
	Residual	189,984	47	4,042		
	Total	882,588	50			

Sumber : Data di Olah. SPSS. (2023)

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja

Pada tampilan output SPSS diatas diperoleh F-hitung = 57,114 ($df_1 = 3$, $df_2 = 47$) serta memiliki tingkat signifikansi 0,000. Karena probabilitas 0,000 jauh lebih kecil dari 0,005 maka dapat dikatakan bahwa model regresi yang telah digunakan ini dapat meningkatkan Kinerja Kantor Pertanahan Kabupaten Gowa

Uji T

Untuk mengetahui pengaruh secara parsial dari masing-masing variabel independent Kepuasan Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Motivasi Kerja (X_3) terhadap Kinerja di Kantor Pertanahan Kabupaten Gowa, maka berikut ini akan dijelaskan sebagai berikut:

- Hasil penelitian yang menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap Kinerja Kantor Pertanahan Kabupaten Gowa didapat t tabel = 2,767 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,008, lebih besar jika dibandingkan dengan tingkat signifikan $\alpha = 5\%$. Hasil ini menunjukkan bahwa secara perhitungan statistik kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, terbukti (H_1 ditolak).
- Hasil penelitian yang menguji pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja ASN didapat nilai t -tabel = 3,159 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,003, lebih kecil jika dibandingkan dengan tingkat $\alpha = 5\%$. Hasil ini menunjukkan bahwa secara perhitungan

statistik Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dalam Kantor Pertanahan Kabupaten Gowa, terbukti (H2 diterima)

- c) Hasil penelitian yang menguji pengaruh budaya Organisasi terhadap Kinerja ASN didapat nilai $t_{tabel} = 3.233$ dengan tingkat signifikansi sebesar 0,002, lebih kecil jika dibandingkan dengan tingkat signifikan $\alpha = 5\%$. Hasil ini menunjukkan bahwa secara perhitungan statistik Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan bahwa Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, terbukti (H3 diterima).

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menjawab rumusan masalah dan hipotesis pertama dapat dilihat dari hasil Hipotesis pertama bahwa Kepuasan Kerja tidak signifikan terhadap kinerja dimana $0,008 > 0,005$ jelas bahwa indikator yang digunakan mengukur kepuasan kerja yaitu: Kerja yang secara mental menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, mencermati hasil penelitian ini bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai maka dapat dikatakan bahwa hasil penelitian diperoleh bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Gowa. Hal ini dapat dilihat dari tanggapan responden mengenai kepuasan kerja yang membuktikan bahwa secara statistik kepuasan kerja memberikan efek tidak nyata terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Gowa.

Berdasarkan jawaban responden pada setiap indikator, maka dapat dijelaskan bahwa semua indikator kepuasan kerja sebagaimana teori yang digunakan dalam penelitian ini memiliki tanggapan Pada Indikator yang tertinggi dengan nilai 4,19 yaitu Kerja yang secara mental menantang, Pekerjaan yang terlalu kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi terlalu banyak menantang menciptakan frustrasi dan perasaan gagal.

Menurut Strauss dan Sayles dalam Handoko (2011:196) kepuasan kerja juga penting untuk pegawai yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis, dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi. Pegawai yang seperti ini akan sering melamun, mempunyai semangat kerja yang rendah, cepat lelah dan bosan, emosi tidak stabil, sering absen dan melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang harus dilakukan. Sedangkan Pegawai yang mendapatkan kepuasan kerja biasanya mempunyai catatan kehadiran dan perputaran kerja yang lebih baik, kurang aktif dalam kegiatan serikat karyawan, dan kadang-kadang berprestasi bekerja lebih baik dari pada pegawai yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Oleh karena itu kepuasan kerja mempunyai arti penting baik bagi pegawai maupun perusahaan, terutama karena menciptakan keadaan positif di dalam lingkungan kerja.

Gibson dalam buku Wibowo mengatakan bahwa kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif (Wibowo, 2014: 418). Variabel kepuasan kerja secara parsial juga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian Maryadi (2018) menemukan bahwa gaji berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan bonus berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan Kepuasan kerja di Kantor Pertanahan Kabupaten Gowa tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Kantor pertanahan Kabupaten Gowa.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Gowa. Menjawab rumusan masalah dan hipotesis pertama dapat dilihat dari hasil hipotesis kedua bahwa lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dimana $0,003 < 0,005$ jelas bahwa

indikator yang digunakan mengukur berdasarkan jawaban responden pada setiap indikator, maka dapat dijelaskan bahwa semua indikator Lingkungan Kerja yaitu Hubungan dengan Rekan Kerja, hubungan antar bawahan dan pimpinan, dan Fasilitas Kerja, hal ini dapat dilihat dari tanggapan responden mengenai Lingkungan Kerja yang membuktikan bahwa secara statistik Lingkungan Kerja memberikan efek nyata terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Gowa.

Berdasarkan hasil jawaban responden Indikator paling tinggi yaitu indikator kelima dengan nilai 4,45, Fasilitas kerja yaitu Fasilitas peralatan kantor yang disediakan cukup lengkap dan memadai. Sama dengan nilainya dengan indikator 7 dengan nilai 4,45 Sirkulasi Cukup Baik dan menunjang aktivitas kerja, Dimana Fasilitas kerja yang disediakan oleh kantor pemerintahan yang merupakan sarana dan prasarana untuk memudahkan pekerjaan. Fasilitas kerja yang memadai dengan kondisi yang layak pakai dan terpelihara dengan baik akan membantu kelancaran proses kerja dalam suatu organisasi.

Fasilitas adalah sarana untuk melancarkan dan memudahkan pelaksanaan fungsi. Fasilitas merupakan komponen individual dari penawaran yang mudah ditumbuhkan atau dikurangi tanpa mengubah kualitas model jasa. Fasilitas juga merupakan alat untuk membedakan program lembaga pendidikan yang satu dari pesaing yang lainnya. (Dahlius, Apri, and Mariaty Ibrahim. 2016:3). Fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan bagi instansi terhadap pegawai agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan pegawai, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai. (Sri Wahyuni 2019:127).

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Sanjaya, I. K. E., & Indrawati, A. D. (2014) yang menyatakan bahwa pembinaan hubungan antar karyawan dengan karyawan lain dan atasan dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik, yang nantinya akan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di perusahaan. Penelitian lainnya yang serah adalah Muchtar (2016), Suwarsito (2016) dan ilham (2020) yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Gowa. Menjawab rumusan masalah dan hipotesis pertama dapat dilihat dari hasil Hipotesis kedua bahwa lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dimana $0,002 < 0,005$ jelas bahwa indikator yang digunakan mengukur Berdasarkan jawaban responden pada setiap indikator, Kebutuhan Fisiologi, Kebutuhan Rasa Aman, Kebutuhan Sosial, Kebutuhan Penghargaan Diri, Kebutuhan Aktualisasi diri, Hal ini dapat dilihat dari tanggapan responden mengenai Motivasi kerja yang membuktikan bahwa secara statistik Motivasi kerja memberikan efek nyata terhadap kinerja pegawai kantor pertanahan kabupaten gowa.

Berdasarkan jawaban responden pada setiap indikator maka dapat dijelaskan bahwa semua indikator motivasi sebagaimana teori yang digunakan dalam penelitian ini memiliki tanggapan yang berskala baik. Adapun indikator paling tinggi dengan nilai 4,86 yaitu indikator ke6 Kebutuhan Aktualisasi diri, dimana Pimpinan memberi kesempatan kepada saya untuk melakukan kreativitas dalam bekerja. *Kebutuhan aktualisasi diri* yang terkait dengan kesempatan berpartisipasi, sosialisasi, dan mendapat pengakuan dan penghargaan dari rekan kerja. Jawaban responden memberikan gambaran yang nyata bahwa dengan adanya ruang aktualisasi diri, maka akan memberikan efek yang positif terhadap kinerja ASN

Hasil penelitian ini juga menggambarkan pegawai mendambakan bahwa kinerja mereka berkorelasi dengan imbalan-imbalan yang diperoleh dari organisasi. Para pegawai menentukan pengharapan mengenai imbalan dan kompensasi yang diterima jika tingkat kinerja tertentu dicapai. Pengharapan ini menentukan tujuan dan tingkat kinerja di masa yang akan datang. Kesenjangan akan terjadi bila harapan tersebut tidak terpenuhi, dari sinilah menjadi pintu masuk dari kinerja pegawai yang tidak maksimal. Jika memperhatikan teori

Maslow yang digunakan dalam penelitian ini, maka teori Maslow tidak dapat menjawab semua dimensi kebutuhan Manusia termasuk pegawai.

Penelitian Maryadi (2018) menemukan bahwa gaji berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan bonus berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan Fasilitas mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Sementara temuan Muchtar (2016) bahwa motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja, dalam penelitian yang lain dari Datuk Dr Mahamad Zubir bin Seeht Saad (2017) *Impact of Employee Motivation on Work Performance*, menemukan bahwa motivasi yang tinggi akan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

5. Penutup

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dikemukakan dalam penelitian ini maka penulis memberikan beberapa simpulan sebagai berikut:

- a) Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Gowa. Pegawai dalam menjalankan aktivitas kerjanya berupaya untuk melaksanakan pekerjaannya, akan tetapi belum memuaskan sesuai tanggungjawab yang diembannya.
- b) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Gowa.
- c) Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Gowa.. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja pegawai, maka semakin meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Gowa.

Berdasarkan simpulan yang dikemukakan, maka penulis mengajukan beberapa saran sebagai berikut:

- a) Kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai harus memberi makna bahwa kepuasan kerja yang mereka rasakan demi pencapaian kinerjanya selama ini masih belum cukup atau belum optimal sebagaimana yang mereka harapkan. Oleh karena itu, sebaiknya pimpinan mengupayakan agar kepuasan untuk pencapaian prestasi dapat ditingkatkan untuk mewujudkan kepuasan atas yang kemampuan yang dimiliki serta senantiasa memperlihatkan integritas terhadap pekerjaan yang diembannya.
- b) Motivasi kerja harus menjadi perhatian Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Gowa dalam melaksanakan tugasnya. karena itu disarankan agar faktor yang meningkatkan Motivasi kerja harus terus ditingkatkan dan diimplementasikan dalam setiap saat.
- c) Lingkungan kerja harus ditingkatkan lagi hubungan antar sesama pegawai, dan pimpinannya, serta fasilitas Kantor harus mendapat perhatian.

Daftar Pustaka

- Bangun, W. (2012). "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga.
- Basalamah, S., & Latief, B. (2022). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kesyahbandaran Utama Makassar. *Journal of Management Science (JMAS)*, 3(1). <http://pasca-umi.ac.id/index.php/jms/article/view/805>
- Dahlius, A., & Ibrahim, M. (2016). Pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada pt. Bank riaukepri cabang teluk kuantan kabupaten kuantan singingi. *Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, 3(2), 1-13.
- Datuk Dr Mahamad Zubir bin Seeht Saad (2017) . *Impact of Employee Motivation on Work Performance*. International Journal of Scientific and Research Publications, Volume 8, Issue 3, March 2018 296 ISSN 2250-3153. Pusrawi International College of Medical Sciences.
- Handoko, T. H. (2011). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Yogyakarta. *Bpfe Yogyakarta*.
- Handoko, T. H. (2013). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi kedua. Yogyakarta: BPFE
- Ilham, I., Putra, I. N. N. A., & Ramly, A. T. (2020). ARTIKEL B-47: PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN

- KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN DIMEDIASI VARIABEL MOTIVASI. *JMM Unram (Jurnal Magister Manajemen Universitas Mataram)*, 9(4), 315-324.
- I Wayan Mudiarta Utama (2012). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kompetensi, Dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja Pegawai di lingkungan kantor dinas pekerjaan umum Provinsi bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan* Vol. 6, No. 2 Agustus 2012.
- Kaswan, M. M. (2012). Manajemen sumber daya manusia untuk keunggulan bersaing organisasi. *Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta.*
- Kisworo, B. (2012). Hubungan Antara Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan Sanggar Kegiatan Belajar Eks Karasidenan Semarang Jawa Tengah. *Jurnal Penelitian UNY (Online)*, 4(4), 325-339.
- Kuncoro, M. (2011). Metode Kuantitatif Teori dan Aplikasi untuk bisnis edisi keempat. *Penerbit Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN Yogyakarta.*
- Luthans, F. (2011). Perilaku Organisasi, Edisi Sepuluh, Yogyakarta: Andi.
- Logahan, J. M., Tjoe, T. F., & Naga, N. (2012). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV Mum Indonesia. *Binus Business Review*, 3(1), 573-586.
- Mangkunegara, A. A. P. (2011). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. PT. *Remaja Rosdakarya*. Bandung.
- Mangkunegara, A. A. P. (2022). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. PT. *Remaja Rosdakarya*. Bandung
- Muchtar. (2016). "The Influence of Motivasi and Work Environment On The Performance of Employees". *Sinergi*, Vol. 6. Diakses pada tanggal 25 September 2016 jam 16.52.
- Muogbo, U. S. (2013). The influence of motivation on employees' performance: a study of some selected firms in Anambra State. *AFRREV IJAH: An International Journal of Arts and Humanities*, 2(3), 134-151.
- Nitisemito, A. S. (2002). Manajemen personalia. *Jakarta: Ghalia Indonesia*, 1139-47.
- Nurjannah, E. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dari Perspektif Hasil Kerja pada Baitut Tanwil Muhammadiyah Surya Madinah Tulungagung. Skripsi. Institut Agama Islam Negeri Tulungagung.
- Pandji, A. (2014). Manajemen Bisnis, Cetakan Ketiga. *Rineka Cipta, Jakarta. BAPPENAS.*
- Resa, A. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Displin Kerja terhadap kinerja pegawai. Universitas Diponegoro.
- Rivai, V. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6, PT. *Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.*
- Riyanto, S., Sutrisno, A., & Ali, H. (2017). The impact of working motivation and working environment on employees performance in Indonesia stock exchange. *International Review of Management and Marketing*, 7(3), 342-348.
- Robbins, Stephen P., 2006. Teori Organisasi. Struktur, Desain, dan Aplikasi Edisi 8, Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, P. Stephen & Timothy A. Judge. (2012). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta
- Sanjaya, I. K. E., & Indrawati, A. D. (2014). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pande Agung Segara Dewata. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(1), 205-224.
- Siagian, S. P. (2016). Sistem Informasi Manajemen, Bumi Aksara. Jakarta
- Sugiyono. (2004). Metode Penelitian. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, E. (2013). Manajemen sumber daya manusia. cetakan ketiga. *Jakarta: Kencana prenatal media group, 41.*
- Sunyoto, D. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Center for.
- Suwarnito, S. (2016). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Non-Fisik dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Simnasiptek 2016*, 1(1), 50-58.
- Wahyuni, A. S., & Chariri, A. (2019). Building Critical Awareness of Accounting Students: A Transformative Learning Process. *Dinamika Pendidikan*, 14(2), 127-141.
- Wibowo, M. K. (2011). Edisi 3, Penerbit PT. *Raja Grafindo Persada, Jakarta.*
- Wijaya, F. J. (2014). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) di PT Xyz Surabaya. *Agora*, 2(2), 1574-1579.