

Pengaruh Persepsi Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Abilifano forangga putra¹, Hardani Widhiastuti², L Rini Sugiarti³

^{1,2,3}, Universitas Semarang

Email: abilifan123@gmail.com¹, dhani_fpsi@usm.ac.id², riendoe@usm.ac.id³

Abstrak

Perusahaan mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya, dan juga menciptakan kesejahteraan bagi karyawan, selain itu juga memiliki tujuan lain yaitu untuk mendapatkan keuntungan besar bagi perusahaan itu sendiri, sehingga dengan sumber daya alam yang terkandung dalam perusahaan, maka dibutuhkan karyawan yang akan bekerja di perusahaan tersebut. Kepuasan kerja akan banyak dipengaruhi oleh reward dan punishment yang diterima dan dirasakan oleh individu yang bersangkutan, selain itu kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja karyawan dan persepsinya. Tujuan penelitian ini adalah untuk menjelaskan pengaruh persepsi lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Metode yang digunakan adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif menggunakan dengan metode explanatory survey. Seluruh populasi menjadi sampel, yaitu sebanyak 90 responden (sampel jenuh). Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen, yaitu persepsi lingkungan kerja (X), variabel dependen yaitu motivasi kerja (Y), dan variabel intervening yaitu kepuasan kerja (Z). Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa yang pertama, motivasi kerja secara langsung berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Kedua, kepuasan kerja secara langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ketiga, motivasi kerja secara langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Keempat, motivasi secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Kata kunci: *Persepsi lingkungan kerja, motivasi kerja, kinerja karyawan, kepuasan kerja*

Abstract

The company is able to maintain its survival, and also creates welfare for employees, besides that it also has another goal, namely to get big profits for the company itself, so with the natural resources contained in the company, it requires employees who will work in the company. Job satisfaction will be much influenced by the reward and punishment received and perceived by the individual concerned, besides that job satisfaction is also influenced by the employee's work environment and perceptions of it. The purpose of this study is to explain the effect of perceptions of the work environment and work motivation on employee performance with job satisfaction as an intervening variable. The method used is descriptive research with a quantitative approach using explanatory survey methods. The entire population becomes the sample, namely as many as 90 respondents (saturated sample). The variables in this study consisted of the independent variable, namely perceptions of the work environment (X), the dependent variable, namely work motivation (Y), and the intervening variable, namely job satisfaction (Z). Based on the results of data analysis in the research that has been done, it can be concluded that the first, work motivation directly has an influence on job satisfaction. Second, job satisfaction directly has an influence on employee performance. Third, work motivation directly has an influence on employee performance. Fourth, motivation indirectly has an influence on employee performance through job satisfaction.

Keywords: *Perceptions of the work environment, work motivation, employee performance, job satisfaction*

PENDAHULUAN

Indonesia terkenal akan kekayaan sumber daya manusia yang sangat banyak bahkan juga Indonesia pun sendiri merupakan salah satu negara yang berperan penting dalam bidang industry. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya perusahaan yang berdiri di Indonesia. Perusahaan mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya, dan juga terciptanya kesejahteraan bagi karyawan, selain itu juga tujuan lainnya yaitu mendapatkan keuntungan yang besar untuk perusahaan itu sendiri, maka dengan adanya sumber daya alam yang terdapat pada perusahaan tersebut membutuhkan para karyawan yang akan bekerja di dalam perusahaan tersebut. Hasibuan (2014) mendefinisikan karyawan sebagai seseorang yang menjual jasanya mencakup pikiran dan tenaga serta mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Tenaga kerja, pekerja, karyawan, potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya atau potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal non material dalam organisasi bisnis yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi (Nawawi, 2011). Suwatno (2014) mengatakan ketika karyawan memiliki kepuasan kerja, karyawan cenderung jarang absen, memberikan kontribusi positif, dan mau tinggal lebih lama di dalam organisasi. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional seseorang terhadap pekerjaannya, apakah ia menyenangi pekerjaan itu atau tidak (Triatna, 2015). Kepuasan kerja akan banyak dipengaruhi oleh reward dan punishment yang diterima dan dipersepsi oleh individu yang bersangkutan, selain itu kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja pegawai dan persepsi terhadapnya (Triatna, 2015).

Sinambela (2012) kepuasan kerja pegawai dengan mengkondisikan faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan yaitu : prestasi, pengakuan, bekerja sendiri, tanggung jawab, kemajuan dan pertumbuhan. Menurut As'ad (2004) mengemukakan aspek-aspek kepuasan kerja sebagai berikut: (a). Aspek Psikologik, yaitu berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan ketrampilan; (b). Aspek Sosial yaitu aspek yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, dengan atasannya, maupun karyawan yang ber beda jenis pekerjaannya; (c). Aspek fisik, yaitu aspek yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja, pengaturan waktu kerja, perlengkapan kerja dan kondisi kesehatan karyawan; (d). Aspek finansial yaitu aspek yang berhubungan dengan kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, fasilitas, promosi dan macam-macam tunjangan. Walgito (2010) menyebutkan terdapat tiga dimensi dari persepsi yaitu, kognisi yang artinya aspek kognisi menyangkut komponen pengetahuan, pandangan, pengharapan, cara berpikir mendapatkan pengetahuan, dan pengalaman masa lalu, serta segala sesuatu yang diperoleh dari hasil pikiran individu pelaku persepsi. Penelitian yang dilakukan Agbozo (2017) mengatakan lingkungan kerja fisik menurut adalah lingkungan kerja yang berhubungan dengan fisik di mana pekerjaan itu dilakukan, yang dimana termasuk hal-hal seperti mesin, tata ruang kantor, suhu, ventilasi dan pencahayaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu lingkungan kerja diantaranya adalah temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis dan keamanan (Setiawan, 2008). Penelitian yang dilakukan Wibowo, Musadieq, dan Nurtjahjono (2014) menyatakan aspek-aspek dari lingkungan kerja fisik terdiri atas 1) Peralatan kerja, perlengkapan yang tersedia merupakan komponen yang menunjang aktivitas kerja. 2) Sirkulasi udara, sirkulasi udara yang cukup didalam ruangan sangat diperlukan terutama jika didalam ruangan yang penuh dengan pegawai. 3) Penerangan atau pencahayaan, fasilitas penerangan dalam ruangan yang cukup memadai akan mendukung kelancaran dalam bekerja. 4) Kebisingan atau suara gaduh, bising yang ada dalam lingkungan kerja akan mengganggu

konsentrasi. 5) Tata ruang kerja, penataan, pewarnaan dan kebersihan setiap ruangan akan berpengaruh terhadap karyawan pada saat melakukan pekerjaan.

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan di PT. XYZ sebagai data awal pada penelitian ini, berdasarkan hasil wawancara dengan tiga orang karyawan yang bekerja di perusahaan, L sebagai HRD & GA Staff (HRGA) mengatakan bahwa dirinya puas pada saat bekerja dikarenakan dirinya mendapatkan lingkungan kerja yang nyaman, seperti pada saat di kantor dirinya mendapatkan pencahayaan yang bagus, sirkulasi udara yang tidak terkena debu, suhu udara yang nyaman. K sebagai staff yang berada di lapangan mengatakan bahwa dirinya kurang puas dalam bekerja karena sering merasa tidak nyaman pada saat di lapangan yang dimana cuaca tidak menentu bisa hujan bisa panas, sering terkena debu, suara yang mengganggu pada saat bekerja. T sebagai staff lapangan yang lebih berfokus di pelabuhan mengatakan dirinya kadang-kadang mendapatkan kepuasan juga kadang-kadang tidak merasa puas dalam bekerja dikarenakan situasi yang ada di pelabuhan tidak bisa ditebak seperti cuaca, sirkulasi udara, bising, suhu sehingga dia masih merasa terganggu dengan adanya situasi di pelabuhan yang tidak bisa ditebak.

Penelitian yang dilakukan Auliani dan Wulanyani (2017) mengatakan aspek kognitif dari kepuasan kerja ditunjukkan dengan keyakinan karyawan tentang situasi kerjanya, misalnya karyawan percaya bahwa pekerjaannya menarik, menstimulasi, membosankan, menuntut, atau lainnya sedangkan aspek perilaku dari kepuasan kerja ditunjukkan dengan kecenderungan berperilaku terhadap pekerjaan mereka. Penelitian yang dilakukan Munir dan Abdurrohman (2014) menyatakan salah satu penyebab terciptanya kondisi kepuasan kerja karyawan adalah persepsi karyawan terhadap keadaan lingkungan kerja yang dapat menciptakan suasana kondusif yaitu adanya jaminan kerja bagi karyawan. Sedarmayanti (2009) persepsi lingkungan kerja memiliki dua aspek yaitu aspek lingkungan fisik dan non-fisik, yang dimana aspek lingkungan fisik yaitu lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan dan lingkungan perantara atau lingkungan umum. Menurut Siagian (2015) situasi lingkungan pun turut berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja seseorang. Berdasarkan penjelasan di atas bahwa penelitian ini akan menjelaskan pengaruh persepsi lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

METODE

Rancangan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dengan metode explanatory survey. Seluruh populasi menjadi sampel, yaitu sebanyak 90 responden (sampel jenuh). Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas yaitu persepsi lingkungan kerja (X), variabel terikat yaitu motivasi kerja (Y), dan variabel intervening yaitu kepuasan kerja (Z). Instrumen kuesioner dalam penelitian ini menggunakan Skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2007). Begitu pula dengan dasar interpretasi hasil penelitian mengacu dari Skala Likert. Sebelum instrumen penelitian digunakan, menurut Arikunto (2010) maka dilakukan uji validitas dan reliabilitas untuk mengetahui sejauh mana instrumen dapat dipercaya. Interpretasi dari jawaban responden diukur dengan skor yang bobotnya 1 sampai dengan 5, yang memiliki arti sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (path analyzing).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini didasarkan pada pendapat responden yang merupakan karyawan organik (tetap) di PT XYZ. Dari hal tersebut menunjukkan pertumbuhan produktivitas tiap tahunnya yang dapat dilihat dari ekspansi atau perluasan unit produksi, khususnya PT XYZ. Berdasarkan sebaran usia, hampir terjadi perataan usia responden yaitu pada usia

produktif hingga usia menjelang pensiun dengan rincian sebanyak 30% dari total responden berusia antara 21-30 tahun, 31.1% berusia antara 31-40 tahun, dan 30% berusia 41-50 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa responden berada pada masa usia produktif yang merata. Dengan komposisi kelompok usia yang merata tentunya hal ini merupakan komposisi ideal dalam perusahaan karena adanya keseimbangan antar jenjang usia sehingga tercipta kondisi yang kondusif karena tidak ada perbedaan besar dalam setiap jenjang usia produktif. Hal ini juga memungkinkan terciptanya sinergi positif antar karyawan sehingga karyawan dapat bekerja dengan maksimal baik secara individu maupun secara berkelompok.

Berdasarkan tingkat pendidikan, sebanyak 47.8% dari total responden berpendidikan S1, sementara sebanyak 45.6% berpendidikan SMA/SMK. Hal ini nantinya akan berkaitan dengan masa kerja. Berdasarkan masa kerja, sebanyak 30% dari total responden memiliki masa kerja diatas 15 tahun, sementara sebanyak 23.3% memiliki masa kerja dibawah 4 tahun dan antara 12-15 tahun. Ini menunjukkan bahwa adanya kaitan antara tingkat pendidikan dengan masa kerja dimana sebagian besar responden lulusan S1 memiliki masa kerja dibawah 4 tahun, sedangkan responden lulusan SMA/SMK cenderung memiliki masa kerja yang sangat lama antara 12 sampai 15 tahun keatas. Hal tersebut menunjukkan meskipun tingkat pendidikan hanya setingkat SMA/SMK tingkat pengetahuan dan kematangan tentang pekerjaan sangat tinggi atau sejajar dengan tingkat pendidikan S1 dikarenakan dengan masa kerja yang sangat lama tentu berimbas pula pada pengalaman kerjanya atau dengan kata lain gap pendidikan telah tertutupi dengan pengalaman di lapangan. Dengan pola seperti ini nantinya dapat dilihat perbedaan para responden mengenai tingkat motivasi dan kepuasan dalam bekerja.

Gambar 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Frekuensi	Presentase
Usia		
21-30 tahun	27	30%
31-40 tahun	28	31.1%
41-50 tahun	27	30%
51 tahun keatas	8	8.9%
Tingkat pendidikan		
SD	1	1.1%
SMP	1	1.1%
SMA/SMK	41	45.6%
Strata 1	43	47.8%
Strata 2	4	4.4%
Lama Bekerja		
< 4 tahun	21	23.3%
4-7 tahun	5	5.6%
8-11 tahun	16	17.8%
12-15 tahun	21	23.3%
> 15 tahun	27	30%

Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah residual dalam model jalur (path) mengikuti sebaran normal atau tidak. Model jalur (path) yang baik adalah model dimana residualnya mengikuti distribusi normal. Residual model dikatakan mengikuti distribusi normal apabila nilai signifikansi uji *Kolmogorov-smirnov* lebih besar dari α yang digunakan. Gambar 2 menyajikan hasil pengujian asumsi normalitas dengan menggunakan software SPSS.

Gambar 2. Hasil Pengujian Normalitas *Kolmogorov-smirnov*

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Residual Variabel X terhadap Z	0.401	Normal
Residual Variabel X dan Z terhadap Y	0.851	Normal

Dari gambar pengujian asumsi normalitas diatas dapat dijelaskan bahwa seluruh nilai signifikansi untuk model normalitas lebih besar dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas terpenuhi.

Hasil Uji Linearitas

Uji linieritas bertujuan untuk menguji apakah bentuk hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah linier atau tidak. Model path yang baik adalah model dimana hubungan antara kedua variabel tersebut adalah linier. Metode yang digunakan dalam menguji linieritas adalah dengan uji estimasi kurva. Hubungan kedua variabel dikatakan linier apabila nilai signifikansi uji lebih kecil dari alpha yang digunakan. Hasil pengujian disajikan berikut ini dengan menggunakan software SPSS.

Gambar 3. Uji Normalitas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
X terhadap Z	0.001	Linier
X terhadap Y	0.000	Linier
Z terhadap Y	0.000	Linier

Dari tabel pengujian asumsi linieritas diatas dapat dijelaskan bahwa seluruh nilai signifikansi untuk model linier lebih kecil dari 0,05. Sehingga, dapat dikatakan bahwa asumsi linieritas model struktural sudah terpenuhi.

Hasil Analisis Jalur (*Path Analyzing*)

Pada penelitian ini, analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan adalah antar variabel yang dihipotesiskan dengan menggunakan analisis jalur (*path analyzing*). Analisis ini digunakan untuk mengetahui tingkat pengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung pada suatu hubungan kausal, yang dilakukan dari hasil survei. Perhitungan koefisien jalur pada penelitian ini menggunakan analisis standardize regression dengan melihat pengaruh secara simultan dan parsial pada masing-masing persamaan. Metode yang digunakan adalah ordinary least square (OLS) yaitu metode kuadrat terkecil dihitung dengan menggunakan software SPSS versi 18.0.

Gambar 4. Hasil Analisis Jalur X dan Z Terhadap Y

Variabel	Beta	T	Sig t	Keterangan
Motivasi Kerja (X)	0.446	5.067	0.000	Signifikan
Kepuasan Kerja (Z)	0.331	3.759	0.000	Signifikan
t_{tabel}	=	1.988		
R Square	=	0.413		

Pengaruh Persepsi Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hipotesis 1 menyatakan bahwa persepsi lingkungan kerja dan motivasi kerja secara langsung berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Pada gambar 4 dapat dilihat bahwa motivasi kerja memiliki nilai thitung sebesar 3.587 dengan probabilitas sebesar 0.001. Karena thitung lebih besar dari ttabel ($3.587 > 1.987$) atau sig t lebih kecil dari α ($0.000 < 0.05$) maka variabel motivasi kerja (X) secara langsung berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja (Z). Hasil ini sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Handoko (2008) dan Hasibuan (2007) yang dapat disimpulkan bahwa motivasi timbul dari tujuan seseorang untuk memenuhi kepuasannya.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis 2 menyatakan bahwa kepuasan kerja secara langsung berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pada gambar 5 dapat dilihat bahwa kepuasan kerja memiliki nilai thitung sebesar 3.759 dengan probabilitas sebesar 0.000. Karena thitung lebih besar dari ttabel ($3.759 > 1.988$) atau sig t lebih kecil dari α ($0.000 < 0.05$) maka variabel kepuasan kerja (Z) secara langsung berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil ini sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Hasibuan (2007) yang menyatakan bahwa seseorang akan bekerja keras dan semakin rajin, jika mereka terus menerus mendapat pengakuan dan kepuasan dari usaha-usahanya.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis 3 menyatakan bahwa motivasi kerja secara langsung berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pada gambar 5 dapat dilihat bahwa motivasi kerja memiliki nilai thitung sebesar 5.067 dengan probabilitas sebesar 0.000. Karena thitung lebih besar dari ttabel ($5.067 > 1.988$) atau sig t lebih kecil dari α ($0.000 < 0.05$) maka variabel motivasi kerja (X) secara langsung berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil ini sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh McClelland (2003), Munandar (2007), dan Rivai (2009) yang pada intinya menyatakan bahwa motivasi seseorang berawal dari kebutuhan, keinginan, dan dorongan untuk bertindak demi tercapainya kebutuhan atau tujuan.

Pengaruh Tidak Langsung Persepsi Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Hipotesis 4 menyatakan bahwa motivasi kerja secara tidak langsung berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Pengaruh tidak langsung antara Motivasi Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z), diperoleh dari hasil penjumlahan pengaruh langsung antara Motivasi Kerja (X) terhadap Kepuasan Kerja (Z) dan pengaruh langsung antara Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y), sehingga pengaruh tidak langsung sebesar $0.357 + 0.331 = 0.688$. Karena pengaruh langsung antara Motivasi Kerja (X) terhadap Kepuasan Kerja (Z) dan pengaruh langsung antara Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) signifikan, maka pengaruh tidak langsung antara Motivasi Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) juga signifikan positif.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan bahwa yang pertama, motivasi kerja secara langsung memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Kedua, kepuasan kerja secara langsung memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Ketiga, motivasi kerja secara langsung memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Keempat, motivasi secara tidak langsung memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan

melalui kepuasan kerja. Berdasarkan hasil analisis data kuesioner, perusahaan perlu sedikit memperhatikan tingkat kepuasan kerja karyawan terutama dalam hal gaji, promosi, dan pengawasan karena motivasi kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Perlu diberikan pemahaman dan apresiasi secara nyata terhadap kepuasan kerja karyawan khususnya gaji, promosi, dan pengawasan dengan indikator masing-masing seperti penerimaan upah yang sudah sesuai dengan standar upah yang berlaku, pengembangan karir dengan kesempatan memperoleh promosi, serta kesempatan berpartisipasi dan terlibat dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Edisi revisi ke-7. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- As'ad, M. (2004). *Psikologi Industri*. Yogyakarta: PT Liberty.
- Auliani., & Wulanyani, N.M.S., (2017) FaktorFaktor Kepuasan Kerja Pada Karyawan Perusahaan Perjalanan Wisata Di Denpasar. *Jurnal Psikologi Udayana*. Diakses tgl 10 Hanuari 2023, dari https://simdos.unud.ac.id/uploads/file_penelitian_1_dir/c73b5d8c5339d8ea8e_e14b302ebdf867.pdf Direktorat Sumber Daya Energi, Mineral dan Pertambangan
- Handoko, Hani. 2008 *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Fakultas Ekonomi UGM.
- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*, Edisi ke-10. Yogyakarta: CV. Andi Yogyakarta.
- McClelland, David. 2003. *Power Is The Great Motivator*. Harvard Business Review.
- Munandar, M. 2007. *Budgeting: Perencanaan Kerja, Pengkoordinasian Kerja, Pengawasan Kerja*, Edisi ke-2. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Fakultas Ekonomi UGM.
- Munir, M. & Abdurrohimi. (2014). *Hubungan Antara Persepsi Terhadap Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan "X" Semarang*. *Proyeksi*,. Diakses tgl 10 Januari 2023, dari <http://jurnal.unissula.ac.id/index.php/proyeksi/article/download/3302/2434>
- Nawawi, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajahmada University Press
- Nitisemito, A.S., (2000). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pitasari, N.A.A & Perdhana, M.S. (2018) *Kepuasan, Kerja : Studi Literatur*. *Diponegoro Journal Of Management*. Diakses tgl 10 Januari 2023, dari <http://ejournal.S1.undip.ac.id/index.php/management>
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Pustaka.
- Robbins, Stephen P. 2010. *Organizational Behavior Concepts, Controversies, Application*". Eaglewoods Cliffs - Prentice Hall Inc.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Timmreck, Thomas, C. 2001. *Managing, Motivation and Developing Job Satisfaction in The Health Care Work Environment*. *The Health Care Manager*; September 2001; 20; 1; AB1/INFORM Research, pg 42. California State University San Bernardino, California