

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI DAN KEPUASAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI MALL OPERATIONAL DI MALL PACIFIC PLACE JAKARTA

Aris Budiono

STIE Pariwisata Internasional (STEIN)

Anita Charoline

STIE Pariwisata Internasional (STEIN)

ABSTRACT

Purpose- This study aims to analyze the influence of the work environment, motivation, and satisfaction on employee performance both partially and simultaneously at Mall Pacific Place Jakarta.

Design/methodology/approach- In this sample research respondents used were Pacific Place Jakarta employees consisting of 97 respondents, by saturated technique. The analysis technique uses multiple linear regression.

Findings- Found the influence of work environment variables with employee performance is 2,80% meaning there is a real but weak relationship between work environment variables with partial performance, the effect of motivation variables with employee performance is 10,90% meaning there is a real relationship but moderate between motivation variables with partial employee performance, the effect of satisfaction variables with employee performance is 7,41% meaning that there is a real but weak relationship between satisfaction variables with employee performance partially, in conclusion the work environment, motivation and satisfaction simultaneously have a significant effect on Pacific Place Jakarta namely 36,97%, and the rest is influenced by other factors not explained in this study.

Keywords: Work Environment, Motivation, Satisfaction and Performance

Latar Belakang

Salah satu cara untuk membuat perusahaan lebih unggul di mata masyarakat adalah dengan mempunyai citra tersendiri sebagai identitas. Sebagai citra perusahaan yang positif dapat meningkatkan daya saing dan juga dapat menjadi daya tarik yang handal dari sebuah perusahaan. PT Pacific Place Jakarta khususnya perusahaan pengelola Mall Pacific Place. Salah satu yang dapat menjadi daya Tarik mall Pacific Place Jakarta adalah pelayanan yang dapat diberikan oleh pengelola mall dalam hal ini adalah karyawan, yang merupakan aset berharga perusahaan ini yang bergerak dibidang jasa.

Suatu kondisi dimana karyawan menampilkan kinerja yang baik, sesuai, bahkan melebihi aspekasi manajemen

dalam melakukan tugas maupun kewajibannya merupakan suatu kondisi normal yang diidam-idamkan pihak manajemen dimanapun dalam memutar roda usahanya agar target-target profit dapat tercapai, bahkan melebihinya. Hal ini tidak serta merta dapat diraih begitu saja melalui proses recruitment/seleksi yang ketat, tetapi juga saat mereka melakukan pekerjaan seperti salah satunya adalah lingkungan pekerjaan yang kondusif, motivasi mereka dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, kepuasan kerja yang dialami oleh para pegawai sehingga mengurangi resiko yang salah satunya adalah keluar masuknya sebagai karyawan, maupun ketidakhadiran.

Untuk mencegah hal-hal tersebut terjadi, maka Perusahaan perlu memperhatikan kondisi perusahaan agar

menimbulkan lingkungan kerja yang nyaman, motivasi dan kepuasan kerja karyawan agar dapat meningkatkan rasa memiliki yang tinggi agar dapat meningkatkan tingkat kinerja yang diinginkan perusahaan sehingga roda perusahaan dapat terus berputar menuju Visi perusahaan yang ingin diraih terhadap kinerja karyawan dapat menciptakan rasa kekeluargaan demi kesejahteraan bersama. Hal-hal diatas yang menjadi latar belakang peneliti untuk mengetahui :

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Pengaruh kepuasan terhadap kinerja karyawan.
4. Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Tinjauan Teoritis dan Pengembangan Hipotesis

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja sangat penting dalam mempertahankan kinerja karyawan agar tetap dapat mempertahankan prestasinya dilapangan, hal ini sangat berpengaruh terhadap berlangsungnya kegiatan perusahaan, dimana kondisi lingkungan kerja yang memadai disesuaikan dengan situasi dan kondisi dilapangan. Lingkungan kerja juga sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen karna sangat berpengaruh langsung untuk hasil kerja yang optimal dan baik, sebaliknya jika seorang karyawan bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi malas sehingga hasil kerja karyawan tersebut akan rendah, lingkungan kerja yang tidak memadai dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga menimbulkan kesalahan dalam bekerja dan kinerja karyawan akan menurun, Siagian dalam

Zainal [7]. Sedangkan menurut Schultz dan Schultz dalam Zainal [7] lingkungan kerja diartikan sebagai suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap pegawai dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan. Sedangkan menurut Sedarmayanti [1] mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Karyawan akan mampu melaksanakan kewajibannya dengan baik dan optimal apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Beberapa faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja yang kondusif Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan menurut Sedarmayanti [1] yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan pegawai, diantaranya adalah :

1. Cahaya di Tempat Kerja. Penerangan Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan.
2. Temperatur di Tempat Kerja. Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan

- keadaan normal dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin dari keadaan normal tubuh.
3. Kelembaban di Tempat Kerja. Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu disekitarnya.
 4. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja. Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, maka akan lebih meningkatkan daya tahan kerja karyawan.
 5. Kebisingan di Tempat Kerja. Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian.
 6. Getaran Mekanis di Tempat Kerja. Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidak teraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekwensi alam ini beresonansi dengan frekwensi dari getaran mekanis. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal : konsentrasi bekerja, datangnya kelelahan, timbulnya beberapa penyakit, diantaranya karena gangguan terhadap : mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang, dan lain-lain.
 7. Bau-bauan di Tempat Kerja. Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian "air condition" yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

Motivasi

Secara harafiah motivasi berarti pemberian motif. Seseorang melakukan suatu tindakan pada umumnya mempunyai suatu motif. Seseorang melakukan sesuatu dengan sengaja, tentu ada suatu maksud

atau tujuan yang mendorongnya melakukan suatu tindakan. Motif dasar dari seseorang tersebut adalah adanya kebutuhan seseorang tersebut akan kebanggaan dan kehormatan serta, mungkin limpahan materi. Menurut Robbins dan Counter dalam Suwatno [2] menyatakan motivasi kerja sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Motivasi yang ada pada diri seseorang merupakan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya. Orang yang mau bekerja untuk memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari, demikian juga orang yang mau bekerja untuk mendapatkan kebutuhan fisik dan mental.

Menurut Abraham Maslow dalam Suwatno [2] yaitu seseorang berperilaku atau bekerja, karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan, kebutuhan yang diinginkan seseorang yang berjenjang, artinya bila kebutuhan pertama telah terpenuhi, maka kebutuhan tingkat yang kedua akan menjadi yang utama. Selanjutnya jika kebutuhan tingkat kedua telah terpenuhi, maka muncul kebutuhan tingkat ketiga dan seterusnya sampai kebutuhan tingkat kelima. Menurut Vithessonhi dan Schwaninger dalam Busro [3] motivasi kerja merupakan suatu hal yang penting yang sering disinggung oleh pimpinan organisasi. Motivasi merupakan proses keterkaitan antara usaha dan pemenuhan kebutuhan tertentu. Motivasi merupakan kesediaan mengerahkan usaha tingkat tinggi untuk mencapai tujuan organisasi tertentu Sutrisno [4].

Indikator Motivasi

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor intern

dan faktor ekstern yang berasal dari karyawan menurut Sutrisno [4].

1. Faktor Intern. Faktor intern yang dapat dipengaruhi pemberian motivasi pada seseorang:
 - a) Keinginan untuk dapat hidup. Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram dan sebagainya.
 - b) Keinginan untuk dapat memiliki. Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan. Hal ini banyak dialami dalam kehidupan sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.
 - c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan. Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras. Jadi harga diri, nama baik, kehormatan yang ingin dimiliki harus diperankan sendiri, mungkin dengan bekerja keras memperbaiki nasib, mencari rejeki, sebab status untuk diakui sebagai orang yang terhormat tidak mungkin diperoleh bila yang bersangkutan termasuk pemalas, tidak mau bekerja dan sebagainya.
 - d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan. Keinginan untuk memperoleh pengakuan yaitu adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis, pimpinan yang adil dan bijaksana dan perusahaan tempat bekerja dihargai oleh atasan.

- e) Keinginan untuk berkuasa. Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini berbuat dengan cara yang tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya masih termasuk bekerja juga.
2. Faktor Ekstern. Faktor ekstern juga tidak kalah perannya dalam motivasi kerja seseorang. Faktor-faktornya meliputi :
- a) Kondisi lingkungan kerja. Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan proses kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan kerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan
 - b) Kompensasi yang memadai. Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik
 - c) Supervisi yang baik. Fungsi adanya supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan , agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.
 - d) Adanya jaminan pekerjaan. Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.
 - e) Status dan tanggung jawab. Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja, mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka yang berharap akan

dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan.

- f) Peraturan yang fleksibel. Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur dapat disebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan.

Kepuasan Kerja

Salah satu hal yang dituju dalam pengelolaan manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja para pegawai atau karyawan. Di samping itu, perasaan seseorang terhadap pekerjaan tentulah sekaligus merupakan refleksi dari sikapnya terhadap pekerjaan. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku dalam dirinya. Ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan, dan sebaliknya.

Menurut Davis dalam Mangkunegara [5] kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan

Menurut Hasibuan [6] kepuasan kerja merupakan kombinasi dalam dan luar pekerjaan yang dicerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya. Karyawan yang lebih menikmati kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan

akan merasa puas jika hasil kerja dan balas jasa nya dirasa adil dan layak. Sedangkan menurut Zainal [7] kepuasan pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual, setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan yang dirasakan sesuai dengan kegiatan individu, maka makin tinggi kepuasaannya terhadap kegiatan tersebut, jadi kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja

Menurut Hasibuan [6] indikator kepuasan kerja secara teoritis seperti :

1. Menyenangi Pekerjaan. Karyawan sadar akan hal yang akan dituju nya, punya alasan memilih tujuannya, dan mengerti cara dalam bekerja. Menyenangi pekerjaan nya karena dapat mengerjakan pekerjaan nya dengan baik. Dengan senang hati menjalankan tugas-tugas yang diberikan.
2. Mencintai Pekerjaan. Dalam hal ini karyawan bukan hanya sekedar menyukai pekerjaan nya akan tetapi sadar bahwa pekerjaan nya tersebut sesuai dengan keinginan. Serta mencurahkan segala bentuk perhatian dengan segenap hati yang dimiliki dengan segala daya upaya untuk satu tujuan hasil yang terbaik bagi pekerjaannya. Karyawan mau mengorbankan dirinya walaupun susah, sakit, dengan tidak mengenal waktu, dimanapun karyawan berada selalu memikirkan pekerjaan nya.
3. Moral Kerja Positif. Yang merupakan kesepakatan batinlah yang muncul dari dalam diri seseorang atau organisasi untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan mutu yang ditetapkan. suasana batiniah seseorang yang mempengaruhi perilaku individu dan perilaku organisasi. Suasana batiniah itu terwujud di dalam aktivitas individu pada saat menjalankan tugas dan

tanggung jawabnya. Suasana batin dimaksud berupa perasaan senang atau tidak senang, bergairah atau tidak bergairah dan bersemangat atau tidak bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan.

4. Disiplin Kerja. Kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku. Disiplin merupakan sikap mental yang tercermin dalam perbuatan tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan, ketentuan, etika, norma dan kaidah yang berlaku. Disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditentukan. Kedisiplinan dapat dilakukan dengan latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu dan biaya akan memberikan pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja pegawai.
5. Prestasi Kerja. Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada nya yang di dasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu. Kemauan dan kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melakukan pekerjaan dapat terlihat dari prestasi kerjanya, dalam usaha penerapan konsep, gagasan, ide dengan efektif dan efisien sehingga tercapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Tetapi kemampuan ini bukan hanya pada kemampuan mengelola, tetapi memimpin dan mengaplikasikan semua kemampuan yang ada dalam dirinya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama dalam suatu unit perusahaan.

Kinerja

Kinerja adalah performance atau unjuk kerja. Kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja. Dalam dunia

usaha perusahaan memerlukan kinerja tinggi. Pada saat yang bersamaan pula, karyawan memerlukan umpan balik atas hasil kerja mereka sebagai panduan bagi perilaku mereka di masa yang akan datang. Berbicara tentang kinerja, erat kaitannya dengan suatu pendapat bahwa untuk mengetahui hasil kinerja yang dicapai dalam suatu perusahaan maka hal pertama yang harus dilakukan pimpinan adalah melaksanakan penilaian kinerja. Menurut Rivai dalam Suwatno [2] penilaian kerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai, dan memengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran. Dengan demikian, penilaian kerja adalah merupakan hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggung jawabnya. Sedangkan menurut Mondy dan Noe dalam Suwatno [2] kinerja merupakan suatu sistem formal yang secara berkala digunakan untuk mengevaluasi kinerja individu dalam menjalankan tugas-tugasnya. Menurut L. Mathis dan H. Jackson dalam Zainal [7] penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut pada karyawan..

Menurut Helfert dalam Priansa [8] kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, atau yang merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-

sumber daya yang dimiliki. Menurut Mondy, Noe, Premeaux dalam Priansa [8] bahwa indikator kinerja dibagi menjadi lima, yaitu:

1. Kuantitas Pekerjaan (Quantity of Work), yaitu kuantitas pekerjaan berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu.
2. Kualitas Pekerjaan (Quality of Work), yaitu kualitas pekerjaan yang berhubungan dengan pertimbangan ketelitian, presisi, kerapian, dan kelengkapan di dalam menangani tugas-tugas yang ada di dalam organisasi.
3. Kemandirian (Dependability), yaitu kemandirian berkenaan dengan pertimbangan derajat kemampuan pegawai untuk bekerja dan mengemban tugas secara mandiri dengan meminimalisir bantuan orang lain. Kemandirian juga menggambarkan kedalaman komitmen yang dimiliki oleh pegawai.
4. Inisiatif (Initiative), yaitu inisiatif berkenaan dengan pertimbangan kemandirian, fleksibilitas berfikir, dan kesediaan untuk menerima tanggung jawab.
5. Adaptabilitas (Adaptability), yaitu adaptabilitas berkenaan dengan kemampuan untuk beradaptasi, mempertimbangkan kemampuan untuk beraksi terhadap perubahan kebutuhan dan kondisi-kondisi lingkungan kerja.

Penelitian Terdahulu

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

1	Penulis	Hasibuan, Payung [9]
	Judul	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Poltekes Departemen Kesehatan Jakarta I
	Tujuan	Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan
	Metode	Regresi Linier Berganda
	Hasil	Ada pengaruh secara simultan variabel Lingkungan kerja, kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan
2	Penulis	Abdul, Latif & Prawoto [10]
	Judul	Pengaruh Konflik dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Anugrah Tour Semesta

Tabel Lanjutan

	Tujuan	Untuk Mengetahui Pengaruh Konflik dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
	Metode	Regresi Linier Berganda
	Hasil	Ada pengaruh secara simultan variabel Konflik dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
3	Penulis	Budiono, Aris & Wuryandari, Desi [11]
	Judul	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Ditjen Perhubungan Udara Bagian KSHUM. Jakarta
	Tujuan	Untuk Mengetahui Pengaruh Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai
	Metode	Regresi Linier Berganda
	Hasil	Ada pengaruh secara simultan variabel Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai
4	Penulis	Aditya, Lutfi & Risera Pandro Sukma [12]
	Judul	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan The Peak At Sudirma. Jakarta
	Tujuan	Untuk Mengetahui Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan
	Metode	Regresi Linier Berganda
	Hasil	Ada pengaruh secara simultan variabel Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis Penelitian

1. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Divisi Mall Operational di Mall Pacific Place Jakarta
2. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Divisi Mall Operational di Mall Pacific Place Jakarta
3. Kepuasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Divisi Mall Operational di Mall Pacific Place Jakarta
4. Lingkungan kerja, motivasi, dan kepuasan secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Divisi Mall Operational di Mall Pacific Place Jakarta.

Hasil dan Pembahasan

Validitas dan Reliabilitas

Tabel 2. Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Pernyataan	Tidak valid	Valid	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
Lingkungan Kerja	7	-	7	0,840	Reliabel
Motivasi	11	-	11	0,928	Reliabel
Kepuasan	5	-	5	0,879	Reliabel
Kinerja Karyawan	5	-	5	0,857	Reliabel

Dari tabel uji validitas yang dilakukan oleh 20 responden dengan 4 variabel dan total pertanyaan 28 pernyataan diketahui semua pernyataan dalam variabel lingkungan kerja, motivasi, karyawan, dan variabel kinerja karyawan dinyatakan valid, karena T_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} sebesar 0,444 pada taraf nyata $\alpha = 5\%$ (0,05). Dari hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien *Cronbach*

Alpha yang cukup besar diatas 0,7 yaitu 0,840 untuk variabel Lingkungan Kerja, 0,928 untuk variabel Motivasi, 0,879 untuk variabel Kepuasan, 0,857 untuk variabel Kinerja karyawan. Sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel.

Uji Normalitas Data

Uji ini dilakukan apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak berdistribusi normal. Tabel 3 adalah uji normalitas data dengan menggunakan program SPSS versi 23, dengan menggunakan Uji Kolmogorov smirnov, dengan taraf nyata, nilai signifikansi hasil uji kolmogorov Smirnov pada tabel di atas ditemukan nilai signifikansi adalah $0,111 > 0,05$, dengan demikian data tersebut berdistribusi normal karena ditemukan nilai signifikansi $> 0,05$. Berdasarkan hasil analisis di atas diperoleh kesimpulan bahwa asumsi kenormalan data telah terpenuhi.

Tabel 3. Uji Normalitas Data

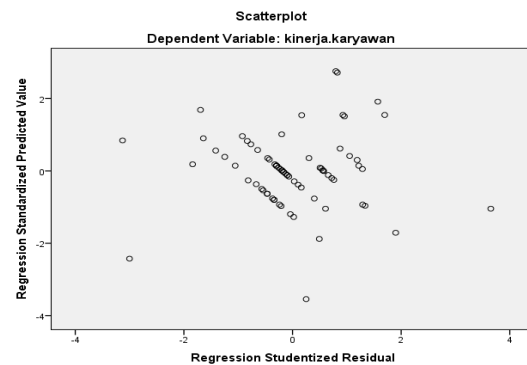
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		77
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,30865277
Most Extreme Differences	Absolute	.0111
	Positive	.087
	Negative	-.111
Test Statistic		.975
Asymp. Sig. (2-tailed)		.298

Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas dengan melihat pola titik-titik pada scatterplot regresi. Jika titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

Dari gambar 1 dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas di atas dan dibawah angka

0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas pada model regresi.



Gambar 1. Uji Heterokedastisitas

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas diterapkan untuk analisis regresi berganda yang terdiri atas dua atau lebih variabel bebas atau *independent variabel*, dimana akan diukur tingkat asosiasi (keeratan) hubungan atau pengaruh antar variabel bebas tersebut melalui besaran koefisien korelasi (r). Model regresi yang baik seharusnya terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas dengan nol.

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	
1	Lingkungan Kerja	0,879	1.137
	Motivasi	0,683	1.464
	Kinerja	0,624	1.603

a. Dependent Variable: Kepuasan

Suatu variabel menunjukkan gejala multikolinearitas bisa dilihat dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Jika nilai VIF kurang dari 10 dan nilai tolerance lebih dari 0,1 untuk keempat variabel maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi masalah multikolinearitas.

Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah empat variabel secara signifikan mempunyai hubungan yang linier atau tidak. Untuk uji linearitas pada

SPSS versi 23 digunakan *test for linearity* dengan taraf signifikan 0,05. Tiga variabel dikatakan mempunyai hubungan linear bila nilai signifikan pada linierity kurang dari 0,05.

Tabel 5. Uji Linearitas berdasarkan nilai linierity

ANOVA Table						
		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan *Lingkungan Kerja	Linearity	19.459	1	19.459	7.999	,000
Kinerja Karyawan *Motivasi	Linearity	56.600	1	56.600	28.368	,000
Kinerja Karyawan *Kepuasan	Linearity	56.555	1	56.555	46.170	,000

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan bantuan software SPSS versi 23 dapat diketahui bahwa nilai signifikan lingkungan kerja pada linierity sebesar 0,000, nilai signifikan motivasi pada linierity 0,000 dan kepuasan pada linierity 0,000 kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel lingkungan kerja, motivasi, dan variabel kepuasan terdapat hubungan yang linier. Dengan ini maka asumsi linieritas terpenuhi

Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk regresi yang variabel independennya terdiri atas dua atau lebih, regresinya disebut regresi berganda. Hal ini terjadi karena variabel independen mempunyai variabel yang lebih dari dua, maka regresi dalam penelitian ini disebut regresi berganda. Dengan menggunakan bantuan software SPSS versi 23, model regresi yang menunjukkan hubungan antara variabel lingkungan kerja, motivasi, dan variabel kepuasan dengan kinerja karyawan disajikan sebagai berikut:

Tabel 6. Model regresi linier berganda

Model	Coefficients ^a		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1. (Constant)	3.442	3.103	
Lingkungan Kerja	0.131	0.090	0.144
Motivasi	0.171	0.057	0.336
Kepuasan	0.284	0.117	0.284

a. Dependent Variabel Kinerja Karyawan

Dari tabel di atas ditemukan bahwa regresi linier yang dihasilkan adalah :
 $Kepuasan = 3.442 + 0.131 \text{ lingkungan kerja} + 0.171 \text{ motivasi} + 0.284 \text{ kepuasan}$.

1. Nilai konstanta = 3.442 memberi arti bahwa kinerja karyawan akan bernilai 3.442 bila seluruh variabel bebas memiliki nilai 0.

2. Nilai lingkungan kerja sebesar 0.131 memberi arti bahwa jika terjadi kenaikan lingkungan kerja sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.131 kali.

3. Nilai motivasi sebesar 0.171 memberi arti bahwa terjadi kenaikan motivasi sebesar 1 satuan, maka kinerja

karyawan akan meningkat sebesar 0.171 kali.

4. Nilai kepuasan sebesar 0.284 memberikan arti bahwa jika terjadi kenaikan kepuasan sebesar 1 satuan, maka kepuasan akan meningkat sebesar 0.284 kali.

Untuk mengetahui apakah model regresi linier berganda yang dihasilkan

dapat digunakan sebagai model untuk memprediksi pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan kepuasan terhadap kinerja karyawan divisi mall operational di mall Pacific Place Jakarta, maka perlu menggunakan uji f/ANOVA. Berikut ini akan dijelaskan pengujian masing-masing variabel seperti dibawah in.

Tabel 7. Uji Anova

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	76.156	3	25.385	14.238	.000 ^b
Residual	130.155	73	1.783		
Total	206.312	76			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Dengan menggunakan taraf nyata $\alpha = (0,05)$, diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima pada taraf nyata tersebut. Hali ini memberi kesimpulan bahwa ada pengaruh antara variabel lingkungan kerja, variabel motivasi, dan variabel kepuasan secara simultan terhadap kinerja karyawan divisi mall operational. Ini sesuai dengan penelitian terdahulu Hasil dari penelitian Abib [13]. Disimpulkan seluruh variable bebas dalam penelitian ini, yaitu lingkungan kerja motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap variable terikat yaitu kinerja baik secara simultan maupun parsial. Dengan demikian variabel lingkungan kerja, motivasi, dan kepuasan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan divisi Mall Operational.

Uji Parsial dengan t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel independen (Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Kepuasan) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan) Dengan melihat output SPSS, berikut akan dijelaskan

pengujian masing-masing variabel secara parsial dengan uji t

Tabel 8. Uji Parsial dengan Uji t Coefficients^a

Model	T	Sig.
(Constant)	1.109	.271
1 Lingkungan Kerja	1.451	.151
Motivasi	2.988	.004
Kepuasan	2.417	.018

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Kriteria pengambilan keputusannya adalah diterima jika $<$ atau $\alpha > 5\%$ diterima jika $>$ atau $\alpha < 5\%$

1. Variabel Lingkungan Kerja

Hasil uji t untuk variabel (lingkungan kerja) diperoleh nilai t hitung = 1.451 dengan tingkat signifikan 0,000, dengan menggunakan batas signifikansi 0,05 didapat t tabel sebesar 0.1992, ini berarti t hitung $>$ t tabel yaitu $1.451 > 0.1992$, yang berarti H_1 diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian maka, hipotesis pertama dapat diterima, bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, divisi mall operational di Mall Pacific

Place Jakarta. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Budiono [11]. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang diberikan maka kinerja karyawan semakin tinggi. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Variabel Motivasi

Hasil uji t untuk variabel (Motivasi) diperoleh nilai t hitung = 2.988 dengan tingkat signifikansi 0,000, dengan menggunakan batas signifikansi 0,05 di dapat t tabel sebesar 0.1992 ini berarti t hitung > t tabel yaitu 2.988 > 0.1992, dengan nilai signifikansi diatas 0,05 yang berarti H_1 diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian maka, hipotesis pertama diterima, berarti bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan divisi mall operational di Mall Pacific Place Jakarta. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Lutfi [12]. Disimpulkan bahwa seluruh variabel yaitu motivasi dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Variabel Kepuasan

Hasil uji t untuk variabel (Kepuasan) diperoleh nilai t hitung = 2.417 dengan tingkat signifikansi 0,000, dengan menggunakan batas signifikansi 0,05 didapat t tabel sebesar 0.1992 Ini berarti t hitung > t tabel yaitu 2.417 > 0.1992, dengan nilai signifikansi diatas 0,05 yang berarti H_1 diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian maka, hipotesis pertama diterima, berarti bahwa kepuasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan divisi mall operational di Mall Pacific Place Jakarta. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Latif [10]. Disimpulkan bahwa seluruh variabel yaitu kepuasan kerja, motivasi dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Analisis Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui presentase variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Dan hasil analisis determinasi dapat dilihat pada output model summary dari hasil analisis regresi linear berganda.

Tabel 9. Koefisien korelasi dan koefisien determinasi

Variabel	Parsial	Kategori	Koefisien Determinasi (%)	Rtable	Kesimpulan
Lingkungan Kerja	0.167	Korelasi Sangat Lemah	2.80%	0,1992	Signifikan
Motivasi	0.330	Korelasi Lemah	10.90%	0,1992	Signifikan
Kepuasan	0.272	Korelasi Lemah	7.41%	0,1992	SIGNIFIKAN
Simultan	0.608	Korelasi Kuat	36.97%	0,1992	Signifikan

Berdasarkan hasil analisis tabel 9. pada koefisien korelasi dan koefisien determinasi antara masing-masing variabel secara parsial maupun secara simultan ditemukan nilai koefisien korelasi parsial variabel lingkungan kerja dengan kepuasan adalah 0,167 artinya ada hubungan yang nyata tetapi sangat lemah antara variabel lingkungan kerja dengan

kinerja karyawan secara parsial. Korelasi sangat lemah karena dalam pernyataan pada variabel lingkungan kerja ada yang menyatakan tidak setuju. Hal ini dikarenakan lingkungan kerja sangat berpengaruh dalam kinerja karyawan yang terpenuhi. Nilai koefisien determinasi variabel lingkungan kerja sebesar 2,80% memberi arti bahwa kemampuan variabel

lingkungan kerja menjelaskan keragaman dari kinerja karyawan divisi mall operational sebesar 2,80%. Hal ini sesuai dengan pengertian motivasi.

Dari tabel koefisien korelasi dan koefisien determinasi antara masing-masing variabel secara parsial maupun secara simultan ditemukan nilai koefisien korelasi variabel Motivasi dengan kinerja karyawan adalah 0,330 artinya ada hubungan yang nyata tetapi lemah antara variabel motivasi dengan kinerja karyawan secara parsial. Korelasi yang lemah karena dalam pernyataan pada variabel motivasi yang menyatakan tidak setuju. Hal ini dikarenakan dukungan dari dalam maupun dari luar dapat memotivasi karyawan untuk dapat bekerja lebih baik. Nilai koefisien determinasi variabel motivasi sebesar 10,90% memberi arti bahwa kemampuan variabel motivasi menjelaskan keragaman dari kinerja karyawan divisi mall operational sebesar 10,90%.

Dari tabel 9, koefisien korelasi dan koefisien determinasi antara masing-masing variabel secara parsial maupun secara simultan ditemukan nilai koefisien korelasi variabel kepuasan dengan kinerja karyawan adalah 0,272 artinya adanya hubungan yang nyata tetapi lemah antara variabel kepuasan dengan kinerja karyawan secara parsial. Korelasi lemah karena ada pernyataan yang diberikan pada variabel persepsi kinerja ada yang memberikan pernyataan tidak setuju sehingga membuat korelasi pada kategori lemah. Hal ini dikarenakan kepuasan yang berpengaruh. Nilai koefisien determinasi variabel kepuasan sebesar 7,41% memberikan arti bahwa kemampuan variabel kepuasan memberikan keragaman dari kinerja karyawan divisi mall operational secara parsial adalah 7,41%.

Secara simultan atau bersama-sama diketahui bahwa nilai koefisien korelasi variabel Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Kepuasan secara simultan adalah 0,608 artinya ada hubungan yang nyata pada kategori korelasi kuat dan positif antara variabel Lingkungan Kerja, Motivasi, dan

Kepuasan terhadap kinerja karyawan divisi mall operational. Kemampuan ketiga variabel tersebut untuk menjelaskan keragaman kinerja karyawan adalah sebesar 36,97%, hal ini memberi arti bahwa presentase pengaruh variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Kepuasan terhadap kinerja karyawan divisi mall operational adalah sebesar 36,97%. Dimana terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan kerja.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian maka penulis dapat memberikan kesimpulan yaitu sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja (X_1) berhubungan nyata tetapi sangat lemah antara variabel lingkungan kerja dengan kinerja karyawan secara parsial. Korelasi sangat lemah karena dalam pernyataan pada variabel lingkungan kerja ada yang menyatakan tidak setuju terhadap kinerja karyawan (Y) karyawan Divisi Mall Operational di Mall Pacific Place Jakarta dimana besaran lingkungan kerja menjelaskan kepuasan kerja sebesar 2,80%.
2. Motivasi (X_2) berhubungan nyata tetapi lemah antara variabel motivasi dengan kinerja karyawan secara parsial. Korelasi yang lemah karena dalam pernyataan pada variabel motivasi yang menyatakan sangat setuju terhadap kinerja karyawan (Y) karyawan Divisi Mall Operational di Mall Pacific Place Jakarta dimana besaran kemampuan motivasi menjelaskan kepuasan kerja sebesar 10,90%.
3. Kepuasan (X_3) berhubungan nyata tetapi lemah antara variabel kepuasan dengan kinerja karyawan secara parsial. Korelasi lemah karena ada pernyataan yang diberikan pada variabel persepsi kepuasan ada yang memberikan pernyataan tidak setuju sehingga membuat korelasi pada kategori lemah terhadap kinerja karyawan (Y) Divisi Mall Operational di Mall Pacific Place

Jakarta dimana besaran kemampuan motivasi menjelaskan kepuasan kerja sebesar 7,41%.

4. Lingkungan kerja (X_1), motivasi (X_2), dan kepuasan (X_3) secara bersama-sama berpengaruh secara nyata terhadap kinerja karyawan (Y) Divisi Mall Operational di Mall Pacific Place Jakarta dimana besaran kemampuan sebesar 36,97%, dimana terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Saran

Dari hasil penelitian yang telah dilaksanakan, maka penulis mengemukakan saran sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja sangat penting bagi karyawan Divisi Mall Operational di Mall Pacific Place Jakarta, dalam penelitian ini lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, apabila perasan dan rasa nyaman di lingkungan kerja di terima oleh karyawan dapat meningkatkan semangat dan puas kerja.
2. Motivasi sangatlah penting bagi karyawan Divisi Mall Operational di Mall Pacific Place Jakarta, dalam penelitian ini motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, apabila motivasi terus meningkat maka kinerja karyawan pun akan semakin meningkat.
3. Kepuasan sangat penting juga bagi karyawan Divisi Mall Operational di Mall Pacific Place Jakarta, dalam penelitian ini kinerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, apabila kepuasan ditingkatkan dan diperbaharui maka kinerja karyawan pun akan semakin meningkat
4. Terakhir dan tidak kalah pentingnya adalah dalam penelitian selanjutnya perlu melibatkan faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan selain lingkungan kerja, motivasi dan kepuasan yaitu promosi jabatan, dengan lokasi dan responden yang lebih luas lagi.

Daftar Pustaka

- [1.] Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Refika Aditama : Bandung.
- [2.] Suwatno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia, dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta : Bandung.
- [3.] Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group : Jakarta.
- [4.] Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Prenada Media Group : Jakarta.
- [5.] Mangkunegara, Anwar P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Refika Aditama : Bandung.
- [6.] Hasibuan, M. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara : Jakarta.
- [7.] Zainal, Veithzal Rivai. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT Raja Grafindo Persada : Jakarta.
- [8.] Priansa, Doni Juni. 2016. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. : Bandung.
- [9.] Hasibuan, Payung. 2008. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Poltekes Departemen Kesehatan Jakarta I*. Tesis Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Jakarta.

- [10.] Abdul, Latif & Prawoto. 2016. Pengaruh Konflik dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Anugrah Tour Semesta. *Jurnal Human Capital Development*. Vol. 3 No. 3.
- [11.] Budiono, Aris & Wuryandari, Desi. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Ditjen Perhubungan Udara Bagian KSHUM. *Jurnal Human Capital Development*. Vol. 4 No. 3.
- [12.] Aditya, Lutfi & Rivera Pantro Sukma. 2015. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan The Peak At Sudirma. *Jurnal Human Capital Development*. Vol. 2 No. 3.
- [13.] Abib Asriyanto, Nur. 2013. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan CV. Kalika Intergraha. *Tesis*. Unnes.