ISSN 2747-2671 (online)

PINISI
JOURNAL OF ART, HUMANITY & SOCIAL STUDIES
Vol. 2, No. 6, 2022

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Menengah Pertama

The Influence of the Work Environment on the Job Satisfaction of Junior High School Teachers

Ainun Muthahhar Idris*, Agung Widhi Kurniawan, Tenri S. P. Dipoatmojo
Jurusan Manajemen, Universitas Negeri Makassar, Makassar, Indonesia
*Penulis Koresponden: *caknunm@gmail.com*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMP Bajiminasa Makassar. Populasi dalam penelitian ini adalah guru SMP Baji Minasa Makassar sebanyak 30 orang dan sampel yang digunakan sampel jenuh. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode observasi dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan Statistical Product and Servise Solution (SPSS). Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja fisik memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru, Lingkungan kerja non fisik secara parsial juga memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Serta secara simultan kedua variabel bebas memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja guru.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik , Kepuasan Kerja

ABSTRACT

This study aims to determine how the influence of the work environment on job satisfaction for teachers at Bajiminasa Junior High School Makassar. The population in this study were teachers of SMP Baji Minasa Makassar as many as 30 people and the sample used was a saturated sample. Data was collected using observation and questionnaire methods. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis using Statistical Product and Service Solution (SPSS). The results of this study indicate that partially the physical work environment has a positive and significant influence on teacher job satisfaction, partially non-physical work environment also has a positive and significant influence on teacher job satisfaction. And simultaneously the two independent variables have a significant effect on teacher job satisfaction.

Keywords: *Physical Work Environment, Non-Physical Work Environment, Job Satisfaction*

1. PENDAHULUAN

Manajemen adalah suatu seni atau prinsip yang berkaitan dengan pengorganisasian, seperti menyusun perencanaan, membangun organisasi dan pengorganisasiannya, pergerakan, serta pengendalian atau pengawasan. Istilah manajemen tersebut biasanya diidentikkan dengan dunia bisnis dan perkantoran. Manajemen sangat dibutuhkan agar tujuan pribadi atau organisasi bisa tercapai. Manajemen juga sangat diperlukan untuk mencapai efisiensi dan efektivitas suatu kerja organisasi.

Menurut Hasibuan (2015) MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, guru, dan masyarakat. Pengelolaan SDM bertujuan untuk menambah kepuasan yang menghasilkan kinerja terbaik yang dimiliki oleh semua pegawai atau guru yang bekerja di suatu organisasi. Agar mencapai kepuasan dalam menghasilkan kinerja terbaik yang dimiliki oleh pegawai diperlukan perhatian khusus terhadap segala faktor yang mempengaruhi kinerja, diantaranya adalah faktor lingkungan. Dalam dunia kerja, lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan dan kinerja. Lingkungan kerja adalah hal penting yang harus diperhatikan oleh organisasi. Lingkungan di sekitar tempat kerja tentunya akan mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Dalam menghadapi zaman digital yang terus berkembang dalam segala bidang, bangsa Indonesia memiliki tantangan yang cukup berat. Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi dunia yang begitu pesat, memaksa semua sumber daya manusia untuk mampu mengimbangi dan menyesuaikan diri agar tidak tertinggal. Agar dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia di Indonesia, perlu adanya pendidikan yang bermutu. Keberhasilan pendidikan sangat tergantung kepada kualitas tenaga pendidik atau kemampuan kerja guru dalam proses pembelajaran.

Berdasarkan kaitannya, masalah tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja menjadi fenomena khusus di SMP Bajiminasa Makassar. Fenomena selanjutnya yang berhubungan dengan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja adalah adanya hubungan yang kurang harmonis terhadap sesama guru. Hal ini disebabkan adanya saling ke tidak-setujuan metode-metode pembelajaran serta tindakan-tindakan kedisiplinan yang dilakukan guru terhadap siswa-siswi yang melakukan tindakan tidak disiplin. Ada beberapa guru yang memiliki perilaku yang dianggap terlalu keras terhadap siswa-siswi sehingga membuat guru lain melakukan protes. Selanjutnya yang berkaitan dengan hubungan kepada pimpinan sekolah, ada guru yang menganggap bahwa pimpinan masih kurang tegas ke beberapa guru yang masih sering terlambat datang kerja. Hal ini menimbulkan rasa kekesalan terhadap guru yang selalu berusaha datang kerja tepat waktu.

Oleh karena itu, peneliti merasa tertarik melakukan penelitian berdasarkan fenomena yang terjadi di SMP Bajiminasa Makassar dengan mengambil judul "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMP Bajiminasa Makassar"

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:21) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut Sutrisno (2016) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Berdasarkan definisi lingkungan kerja menurut para ahli di atas dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di tempat kerja yang dapat mempengaruhi kerjanya.

2.2 Jenis-jenis Lingkungan Kerja

1) Lingkungan Kerja Fisik
   Menurut Sedarmayanti (2001),"Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi guru baik secara langsung maupun secara tidak langsung.
2) Lingkungan Kerja Non Fisik
   Menurut Sadarmayanti (2001),"Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan".

2.3. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2010) yaitu :

1) Lingkungan Fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi kerja guru baik secara langsung maupun tidak langsung.
   Indikator lingkungan fisik :
   a. Penerangan
   b. Suhu udara
   c. Suara bising
   d. Ruang gerak
   e. Keamanan
2) Lingkungan Kerja Non Fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja.
   Indikator lingkungan non-fisik
   a. Hubungan guru dengan pimpinan sekolah
   b. Hubungan guru dengan sesama rekan guru

2.4. Kepuasan Kerja

Menurut (Sutrisno, 2017) Terdapat berbagai macam pengertian tentang kepuasan kerja. Istilah "kepuasan" merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya Kepuasan kerja dideskripsikan sebagai perasaan positif terhadap pekerjaan, yang merupakan hasil evaluasi dari setiap karakteristik pekerjaan.

Sedangkan menurut (Bangun, 2012) seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif pada pekerjaannya. Sebaliknya, pekerjaan yang tidak menyenangkan untuk dikerjakan merupakan indikator dari rasa ketidakpuasan dalam bekerja

2.5. Indikator Kepuasan Kerja

Berikut indikator-indikator dari kepuasan kerja menurut (Afandi, 2018) meliputi:

1) Pekerjaan
   Isi pekerjaan yang sedang dilakukan seseorang memiliki elemen yang memuaskan dan sesuai
2) Upah
   Jumlah bayaran yang diterima seorang guru dari pelaksanaan kerja dan sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.
3) Promosi
   Suatu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.
4) Rekan kerja
   Teman interaksi dalam pelaksanaan kerja.

3. METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif. Menurut Kurniawan (2021) metode deskriptif kuantitatif yaitu suatu metode yang menggunakan analisis data dan angka-angka yang bertujuan untuk menganalisis dan menjawab secara ringkas, jelas, dan membenahi suatu pengaruh dan besarnya suatu pengaruh sebuah peristiwa, dan masalah yang diambil yang dapat ditarik kesimpulannya.

3.2. Desain Penelitian

Menurut Kurniawan (2021) Populasi merupakan suatu keseluruhan perihal atau satuan yang akan diteliti oleh peneliti. Populasi penelitian ini adalah seluruh guru dan pegawai SMP Bajiminasa Makassar yang berjumlah 18 orang.

3.3. Instrumen Penelitian

Dalam melakukan pengumpulan data pada penelitian ini terdapat tiga teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti, yaitu sebagai berikut:

1) Observasi
   Teknik ini merupakan instrumen pengumpulan data dengan cara pengamatan langsung terhadap objek yang diteliti dimaksudkan untuk mendapatkan data yang relevan dengan permasalahan penelitian.
2) Kuesioner
   Teknik kuesioner adalah teknik yang digunakan untuk memperoleh data dengan cara memberikan daftar pertanyaan yang telah ditentukan sesuai dengan indikator objek penelitian. Kuesioner disebar kepada Tenaga Pendidik SMP Bajiminasa Makassar.
3) Dokumentasi
   Dalam penelitian ini peneliti juga akan mencari data dengan cara memperoleh dari beberapa sumber-sumber, seperti buku-buku, internet, website, artikel, jurnal, dan sumber data lainnya. Hal ini dilakukan agar dapat memperoleh data-data yang dapat melengkapi penelitian.

3.4. Analisis Data

1) Uji Validitas
   Uji validitas merupakan alat ukur dalam penelitian untuk mendapatkan data (mengukur)

sampai data itu valid. Valid dari artian disini adalah instrumen yang ada dalam penelitian dapat digunakan sebagai alat ukur untuk mengukur apa yang harus diukur. Dalam pengambilan data menggunakan uji validitas maka diharapkan dapat memperoleh hasil yang valid dalam penelitian.113 Dalam menentukan apakah dalam uji validitas perbedaan diperoleh signifikan atau tidak. Untuk mengetahui perbedaan signifikan dan apakah instrumen dinyatakan valid, maka nilai t hitung harus dibandingkan dengan nilai t tabel, dimana apabila didapatkan nilai t hitung lebih besar daripada t tabel, maka instrumen tersebut dinyatakan dapat dinyatakan valid.

2) Uji Reliabilitas

Uji reabilitas adalah alat uji yang digunakan untuk mengukur suatu kuesioner dari kedua variabel. Dalam uji reabilitas, suatu kuesioner dinyatakan reliabel maupun handal apabila jawaban dari pernyataan kuesioner itu stabil dari waktu ke waktu.115 Uji reabilitas dapat dinyatakan reliabel ditentukan dari besarnya nilai alpha cronbach dengan ketentuan apabila nilai alpha cronbach 0.00-0.20 berarti kurang reliabel, 0.21-0.40 reliabel sedang, 0.41-0.60 cukup reliabel, 0.61-0.80 dinyatakan reliabel, dan 0.81-1.00 berarti sangat reliabel.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

Penelitian ini menggunakan responden yang tersebar dalam beberapa karakteristik, mulai dari jenis kelamin dan usia. Data ini didapatkan melalui penyebaran kuesioner secara acak. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh guru dan pegawai SMP Bajiminasa Makassar. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 30 orang. Adapun karakteristik tersebut diuraikan dengan jelas sebagai berikut:

Tabel 1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Presentasi (%)
Laki-Laki	13	43
Perempuan	17	57
Total	30	100

Sumber : Data Primer diolah 2022

Berdasarkan tabel 1. di atas menunjukkan bahwa terdapat 17 responden dengan persentase 57% yang memiliki jenis kelamin perempuan dan 13 responden dengan persentase 32% yang berjenis kelamin laki-laki. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada SMP Bajiminasa Makassar jumlah responden berjenis kelamin perempuan sebagai proporsi yang lebih dominan dibandingkan laki-laki.

Tabel 2. Responden berdasarkan Usia

Usia	Jumlah (Orang)	Presentasi (%)
20-30	7	23
31-45	13	44
46-55	10	33
Total	30	100

Sumber : Data Primer diolah 2022

Berdasarkan tabel 2. di atas menunjukkan bahwa terdapat 7 responden dengan persentase 23% yang berusia antara 20-30 tahun, 13 responden dengan persentase 44% berusia antara 31-45 tahun, dan 10 responden dengan persentase 33% berusia antara 46-55 tahun. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa pada SMP Bajiminasa Makassar mayoritas responden berusia antara 31-45 tahun.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 30 responden pada SMP Bajiminasa Makassar melalui penyebaran kuesioner, untuk mendapatkan kecenderungan jawaban terhadap masing-masing variabel akan didasarkan pada rentang skor jawaban sebagaimana pada lampiran:

Berdasarkan data yang telah diperoleh dari hasil observasi dilapangan melalui pembagian kuesioner kepada seluruh responden yang berjumlah 30 orang pada SMP Bajiminasa Makassar. Bahwa tanggapan responden terkait dengan variabel, dalam hal ini jawaban tersebut terdapat tingkat interval pada penelitian ini yaitu : skor 1 untuk jawaban sangat tidak setuju (STS), skor 2 untuk tidak setuju (TS), skor 3 untuk ragu-ragu (R), skor 4 untuk setuju (S), dan skor 5 untuk sangat setuju (SS). Persepsi responden terhadap setiap butir pertanyaan dapat dilihat dari besar kecilnya suatu persentase responden dalam memilih tingkat interval diatas. Adapun persepsi responden terhadap tiap-tiap butir pertanyaan dapat dijelaskan pada tabel berikut ini :

1) Lingkungan Kerja Fisik

Tabel 3. Deskripsi Jawaban Responden tentang Lingkungan Kerja Fisik (X1)

Pertanyaan	STS		TS		S		SS		RRJ	ST
	F	%	F	%	F	%	F	%		
X1.1	0	0,00	0	0,00	10	33,33	20	66,67	3,67	110
X1.2	0	0,00	0	0,00	5	16,67	25	83,33	3,83	115
X1.3	0	0,00	0	0,00	7	23,33	23	76,67	3,77	113
X1.4	0	0,00	0	0,00	8	26,67	22	73,33	3,73	112
X1.5	0	0,00	0	0,00	11	36,67	19	63,33	3,63	109
X1.6	0	0,00	0	0,00	11	36,67	19	63,33	3,63	109
X1.7	0	0,00	0	0,00	6	20,00	24	80,00	3,80	114
X1.8	0	0,00	0	0,00	5	16,67	25	83,33	3,83	115
X1.9	0	0,00	0	0,00	5	16,67	25	83,33	3,83	115
X1.10	0	0,00	0	0,00	5	16,67	25	83,33	3,83	115
X1.11	0	0,00	0	0,00	5	16,67	25	83,33	3,83	115
X1.12	0	0,00	0	0,00	3	10,00	27	90,00	3,90	117
Jumlah									**45,30**	**1359,00**
Rata-Rata									**3,78**	**113,25**

Sumber : Data Primer diolah 2022

Berdasarkan tabel tersebut di atas dapat dijelaskan bahwa variabel lingkungan kerja fisik di ukur dengan 12 item pertanyaan, dari pernyataan tersebut diatas dapat dilihat bahwa nilai skor total dari pernyataan ke 12 memiliki nilai tertinggi sebesar 117, dengan pernyataan "Tenaga keamanan bertanggung jawab penuh terhadap seluruh keamanan di SMP Bajiminasa Makassar" dan nilai skor total terendah terdapat pada pertanyaan ke 5 dan 6 memiliki nilai skor total sebesar 109. Berdasarkan data diatas sebagian besar responden merasa lingkungan kerja fisik pada SMP Bajiminasa Makassar mengutamakan indikator yang mengarah pada keamanan yang bertanggung jawab penuh pada seluruh keamanan guru di SMP Bajiminasa Makassar.

2) Lingkungan Kerja Non-Fisik

Tabel 4. Deskripsi Jawaban Responden tentang Lingkungan Kerja Non-Fisik (X2)

No Pertanyaan	STS		TS		S		SS		RRJ	ST
	F	%	F	%	F	%	F	%		
X2.1	0	0,00	0	0,00	7	23,33	23	76,67	3,77	113
X2.2	0	0,00	0	0,00	7	23,33	23	76,67	3,77	113
X2.3	0	0,00	0	0,00	10	33,33	20	66,67	3,67	110
X2.4	0	0,00	0	0,00	7	23,33	23	76,67	3,77	113
X2.5	0	0,00	0	0,00	10	33,33	20	66,67	3,67	110
X2.6	0	0,00	0	0,00	6	20,00	24	80,00	3,80	114
Jumlah									**22,43**	**673,00**
Rata-Rata									**3,74**	**112,17**

Sumber : Data Primer diolah 2022

Berdasarkan tabel tersebut di atas dapat dijelaskan bahwa variabel lingkungan kerja non-fisik di ukur dengan 6 item pertanyaan, dari pernyataan tersebut diatas dapat dilihat bahwa nilai skor total dari pernyataan ke 6 memiliki nilai tertinggi sebesar 114, dengan pernyataan "Selalu ada kesempatan antara Guru dan Tenaga Kerja Lainnya untuk saling berbagi di SMP Bajiminasa Makassar" dan indeks nilai terendah terdapat pada pertanyaan ke 3 dan 5 memiliki nilai skor total sebesar 110. Berdasarkan data diatas sebagian besar responden merasa lingkungan kerja non-fisik pada SMP Bajiminasa Makassar mengutamakan indikator yang megarah pada hubungan antara guru dan tenaga kerja lainnya. Sehingga dapat disimpulkan lingkungan kerja non fisik pada SMP Bajiminasa Makassar berada dalam klasifikasi tinggi. Yang mana artinya, hubungan antara guru dan tenaga kerja lainnya sudah mencapai standar yang diperlukan.

3) Kepuasan Kerja

Tabel 5. Deskripsi Jawaban Responden tentang Kepuasan Kerja (Y)

No Pert.	STS		TS		S		SS		RRJ	ST
	F	%	F	%	F	%	F	%		
Y.1	0	0,00	0	0,00	11	36,67	19	63,33	3,63	109
Y.2	0	0,00	0	0,00	7	23,33	23	76,67	3,77	113
Y.3	0	0,00	0	0,00	17	56,67	13	43,33	3,43	103
Y.4	0	0,00	0	0,00	11	36,67	19	63,33	3,63	109
Y.5	0	0,00	0	0,00	12	40,00	18	60,00	3,60	108
Y.6	0	0,00	0	0,00	11	36,67	19	63,33	3,63	109
Y.7	0	0,00	0	0,00	14	46,67	16	53,33	3,53	106
Y.8	0	0,00	0	0,00	15	50,00	15	50,00	3,50	105
Y.9	0	0,00	0	0,00	14	46,67	16	53,33	3,53	106

Y.10	0	0,00	0	0,00	14	46,67	16	53,33	3,53	106
Jumlah									**35,80**	**1074,00**
Rata-Rata									**3,58**	**107,40**

Sumber : Data Primer diolah 2022

Berdasarkan tabel 5. tersebut di atas dapat dijelaskan bahwa variabel lingkungan kerja fisik di ukur dengan 10 item pertanyaan, dari pernyataan tersebut diatas dapat dilihat bahwa nilai skor total dari pernyataan ke 2 memiliki nilai tertinggi sebesar 113, dengan pernyataan "Guru merasa bebas dan tidak takut melakukan hal- hal yang bersifat baru (inovasi)" dan indeks nilai terendah terdapat pada pertanyaan ke 3 memiliki nilai skor total sebesar 105 dengan pernyataan "Gaji yang saya terima seimbang dengan tugas yang saya kerjakan setiap bulan.". Berdasarkan data diatas sebagian besar responden merasa kepuasan kerja yang didapatkan pada SMP Bajiminasa Makassar mengutamakan indikator yang megarah pada pekerjaan itu sendiri. Artinya para guru merasa pekerjaan yang mereka lakukan sesuai dan memiliki kebebasan untuk berinovasi dalam bekerja tanpa ada Batasan yang terlalu mengikat.

3) Uji Validitas

Berikut ini adalah tabel hasil uji validitas menggunakan aplikasi IBM SPSS V.23

Tabel 6. Uji Validitas instrumen kuesioner

Variabel	Item Pertanyaan	r- Hitung
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	Item 1	0,500
	Item 2	0,560
	Item 3	0,720
	Item 4	0,568
	Item 5	0,542
	Item 6	0,461
	Item 7	0,506
	Item 8	0,679
	Item 9	0,396
	Item 10	0,544
	Item 11	0,675
	Item 12	0,452
Lingkungan Kerja Non-Fisik (X2)	Item 1	0,710
	Item 2	0,585
	Item 3	0,797
	Item 4	0,710
	Item 5	0,760
	Item 6	0,775
Kepuasan Kerja (Y)	Item 1	0,604
	Item 2	0,684
	Item 3	0,690
	Item 4	0,743
	Item 5	0,889
	Item 6	0,826
	Item 7	0,675
	Item 8	0,699
	Item 9	0,674
	Item 10	0,618

Sumber : data primer diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel 5. sampai tabel 6. di atas menunjukkan bahwa, seluruh nilai r hitung untuk item pertanyaan kuesioner pada variabel penelitian yang digunakan menghasilkan nil ai r-hitung yang lebih besar dari nilai r-tabel. Nilai r-tabel untuk jumlah sampel (n=93) adalah sebesar 0,282 sehingga seluruh item pertanyaan pada masing-masing kuesioner dapat dinyatakan valid.

4) Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Pengujian reliablitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan nilai hitung cronbach's alpha, jika nilai hasil hitung cronbach's alpha > 0,600 Reliabilitas dapat diterima. Pengujian dari reliabilitas untuk masing-masing variabel diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 7. Hasil pengujian Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	0,630	Reliabel
Lingkungan Kerja Non-Fisik (X2)	0,817	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,690	Reliabel

Sumber : Data olahan SPSS tahun 2022

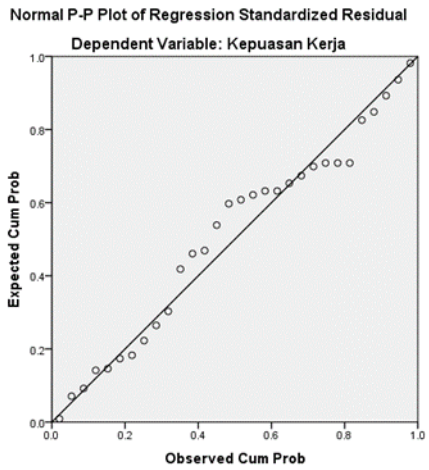
Hasil pengujian reliabilitas dalam tabel diatas menunjukkan semua variabel dalam penelitian ini mempunyai koefisien cronbach's Alpa (α) yang lebih besar dari 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukuran masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel.

5) Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Untuk mendeteksi normalnya data dapat melihat melalui output grafik kurva normal p-plot. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara analisis grafik. Normalitas

dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dar resudalnya.

a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal atau grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal (menyerupai lonceng), regresi memenuhi asumsi normalitas.
b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histograam tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas
Sumber : data primer diolah 2022

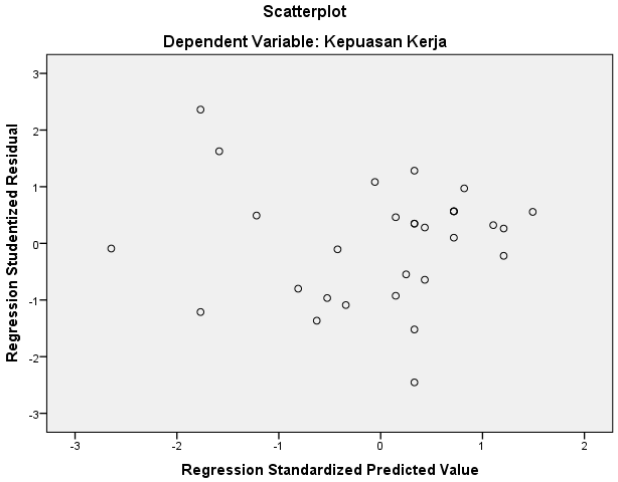
Berdasarkan grafik p-plotpada gambar 1 diatas ini memperlihatkan penyebaran (titik) disekitar garis regresi (diagonal) dan penyebaran titik-titik data searah mengikuti garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi layak digunakan karena memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 8. Hasil Uji Multikoleniaritas

Coefficients[a]								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.955	10.860		.272	.788		
	Lingkungan Kerja Fisik	.531	.254	.361	2.594	.036	.882	1.134
	Lingkungan Kerja Non Fisik	.391	.227	.297	2.120	.040	.882	1.134
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja								

Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas dalam penelitian ini lebih kecil dari 10 sedangkan nilai toleransi semua variabel bebas lebih dari 10% yang berarti tidak terjadi korelasi antar variabel bebas yang nilainya lebih dari 90%, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

a. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas
Sumber : data primer diolah 2022

Gambar di atas menunjukkan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0. Hasil ini menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam persamaan regresi ini. Setelah melakukan uji prasyarat, langkah selanjutnya dilakukan uji hipotesis. Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan kondisi fisik lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai. Uji hipotesis dalam penelitian ini terdiri dari uji t, uji F dan koefisien determinasi.

Berdasarkan analisis data yang menggunakan perhitungan regresi berganda dengan program *Statistical for product and servise solution* (SPSS) versi 23, maka didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 9. Hasil Estimasi Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.955	10.860		.272	.788		
	Lingkungan Kerja Fisik	.531	.254	.361	2.594	.036	.882	1.134
	Lingkungan Kerja Non Fisik	.391	.227	.297	2.120	.040	.882	1.134
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja								

persamaan regresi linier berganda tersebut adalah :

Y = 2,955 + 0,531X1 + 0,391X2

a) Nilai konstanta sebesar 2,955 menyatakan bahwa jika tidak ada variabel Bebas (Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non-Fisik) maka Kepuasan Kerja tetap menghasilkan nilai sebesar 2,995 atau dengan kata lain, jika variabel bebas sama dengan 0 maka kepuasan tetap menghasilkan 2,995.
b) Nilai koefisiensi regresi X1 sebesar 0,531 menyatakan bahwa setiap kenaikan 1 tingkat nilai X1 (Lingkungan Kerja Fisik) akan meningkatkan Kepuasan Kerja sebesar 0,531 dengan anggapan variabel bebas lain tidak mempengaruhi atau = 0.
c) Nilai koefisiensi regresi X2 sebesar 0,391 menyatakan bahwa setiap kenaikan 1 tingkat nilai X2 (Lingkungan Kerja Non-Fisik) akan meningkatkan Kepuasan Kerja sebesar 0,391 dengan anggapan variabel bebas lain tidak mempengaruhi atau = 0.

Tabel 10. Analisis Korelasi

Model Summary[b]				
Model	**R**	**R Square**	**Adjusted R Square**	**Std. Error of the Estimate**
1	.540[a]	.292	.240	2.21309
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik, Lingkungan Kerja Fisik				
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja				

Sumber : Data Olahan SPSS Tahun 2021

Dari tabel 10, pada kolom Koefisien korelasi (R) ditemukan hasil sebesar 0,540, berada pada interval antara 0,400– 0,599. Dari hasil tersebut maka dapat di tafsirkan bahwa hubungan variabel Bebas (Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non-Fisik) terhadap variabel terikat (Kepuasan Kerja) memiliki tingkat hubungan yang sedang.

Pada tabel tersebut juga menunjukkan, bahwa nilai koefisien determinasi (R *square*) yang digunakan untuk menghitung pengaruh independen (X) terhadap variabel dependen (Y) sebesar 0,293 atau 29,2%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel independen sebesar 29,2%. Sedangkan sisanya sebesar 70,8% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Dasar pengambilan keputusan adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

a. Apabila angka probabilitas signifikansi < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
b. Apabila angka probabilitas signifikansi > 0,05, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Tabel 16. Hasil Uji-t

Coefficients[a]								
Model		**Unstandardized Coefficients**		**Standardized Coefficients**	**t**	**Sig.**	**Collinearity Statistics**	
		B	**Std. Error**	**Beta**			**Tolerance**	VIF
1	(Constant)	2.955	10.860		.272	.788		
	Lingkungan Kerja Fisik	.531	.254	.361	2.594	.036	.882	1.134
	Lingkungan Kerja Non Fisik	.391	.227	.297	2.120	.040	.882	1.134
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja								

Sumber : Data Olahan SPSS tahun 2022

a. Uji Hipotesis 1 (Lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja)

Berdasarkan tabel 16. di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel lingkungan kerja fisik (X1) sebesar

0,036. Nilai tersebut lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05. Hal ini berarti bahwa H1 diterima dan H0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan kerja.

b. Uji Hipotesis 2 (Lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja)
Berdasarkan tabel 16. di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel Lingkungan kerja non (X2) sebesar 0,040. Nilai tersebut lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja Non-Fisik memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan kerja. Maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H2 diterima.

Tabel 17. Hasil Uji-F (Simultan)

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	54.561	2	27.280	5.570	.009[b]
	Residual	132.239	27	4.898		
	Total	186.800	29			
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik, Lingkungan Kerja Fisik						

Sumber : Data Olahan SPSS tahun 2022

Berdasarkan tabel 17. di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,009. Nilai tersebut lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non-Fisik secara Bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H3 diterima.

4.2. Pembahasan

Penelitian ini berusaha untuk memperoleh gambaran pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non-Fisik terhadap Kepuasan kerja pada SMP Bajiminasa Makassar. Hasil penelitan yang didasari pada analisis data yang dijelaskan sebelumnya menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan dari kedua variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Lingkungan Kerja Non-Fisik (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada SMP Bajiminasa Makassar. Pengaruh tersebut memiliki tingkat hubungan yang sedang yang berarti bahwa dua variabel bebas tersebut merupakan variabel yang sangat penting dalam meningkatkan Kepuasan Kerja. Kemudian dari hasil uji parsial hasil penelitian ini menemukan bahwa:

Pengujian hipotesis pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap kepuasan kerja memperlihatkan adanya pengaruh Lingkungan Kerja Fisik yang signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Berdasarkan hasil perhitungan uji hipotesis secara parsial (uji-t) diperoleh nilai signifikansi variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) sebesar 0,036. Nilai tersebut lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05. Terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara variabel lingkungan kerja fisik dan Kepuasan Kerja pada SMP Bajiminasa Makassar dan hipotesis pertama atau H1 dalam penelitian ini diterima yang artinya variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru di SMP Bajiminasa Makassar.

Kondisi lingkungan kerja yang dimiliki oleh SMP Bajiminasa Makassar akan berpengaruh pada sukses tidaknya suatu pekerjaan yang ditunjukkan dari kemampuan guru menyelesaikan pekerjaan dalam usaha mencapai suatu tujuan perusahaan. Tersedianya lingkungan kerja fisik (kebersihan, penerangan, pertukaran udara, keamanan, peralatan dan atau perlengkapan kerja, serta kebisingan) yang mendukung dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja para guru. Dengan kondisi lingkungan kerja yang mendukung maka baik sekolah maupun para guru akan merasa diuntungkan. Berbeda jika kondisi lingkungan kerja fisik tidak mendukung, para guru menjadi tidak puas dan dapat menyebabkan banyak terjadi kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Elsa Febriani, Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi di Industri CPO, Program Studi Manajemen Industri, Politeknik ATI Padang 2015.Penelitian ini membahas Lingkungan kerja haruslah sesuai dengan kebutuhan dari pegawai agar pegawai tersebut dapat lebih maksimal dalam menyelesaikan tugas. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Quinerita Stevani Aruan1 dan Mahendra Fakhri, Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution Pt. Freeport Indonesia, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom, Bandung 2015.Penelitian ini membahas kondisi lingkungan kerja yang belum tertata dengan baik dan belum mendapat perhatian serius oleh pihak manajemen,

penelitian ini dititikberatkan pada kepuasan kerja pegawai di pabrik.

Dengan demikian, lingkungan kerja fisik merupakan lingkungan kerja yang dipersiapkan oleh sekolah untuk mendukung kelancaran bagi para guru dalam menyelesaikan tugas/pekerjaan yang dibebankan kepada mereka. Semakin baik kondisi lingkungan kerja disekolah maka semakin baik pula para guru memandang pekerjaan mereka. Baik buruknya pengakuan kondisi lingkungan kerja sangat tergantung pada kepuasan kerja yang dirasakan oleh para guru. Para Guru merasa senang jika bekerja pada lingkungan yang bersih, sehat, tenang, nyaman, aman dan mendukung serta memberikan semangat kerja sehingga mereka merasa puas karena berbagai kebutuhan dalam pekerjaan terpenuhi.

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja guru SMP Bajiminasa Makassar Apabila kondisi lingkungan kerja fisik dirasakan dapat mendukung para guru dalam menyelesaikan pekerjaan maka para guru akan merasa puas dalam bekerja, demikian juga sebaliknya. Sebagai contoh, misalnya sebagian besar dari guru SMP Bajiminasa Makassar datang dengan kendaraan sendiri, pada saat bekerja guru yang bersangkutan tidak dapat mengawasi kendaraannya secara langsung dan oleh karena itu SMP Bajiminasa Makassar sudah memperhatikan penjagaan demi keamanan.

Pengujian hipotesis pengaruh Lingkungan Kerja Non-Fisik terhadap kepuasan kerja memperlihatkan adanya pengaruh Lingkungan Kerja Non-Fisik yang signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Berdasarkan hasil perhitungan uji hipotesis secara parsial (uji-t) diperoleh nilai signifikansi variabel Lingkungan Kerja Non-Fisik (X2) sebesar 0,040. Nilai tersebut lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05. Terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara variabel lingkungan kerja non-fisik dan Kepuasan Kerja pada SMP Bajiminasa Makassar dan hipotesis pertama atau H2 dalam penelitian ini diterima yang artinya variabel lingkungan kerja non-fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru di SMP Bajiminasa Makassar.
Kondisi lingkungan kerja non fisik seperti hubungan hubungan antara guru dan tenaga kerja lainnya yang baik sangat penting bagi para guru untuk mendukung mereka dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sehingga tujuan dapat tercapai dan para guru akan merasa puas atas pekerjaannya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik merupakan variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja. Apabila kondisi lingkungan kerja non fisik dirasakan dapat mendukung para guru dalam menyelesaikan pekerjaan maka para guru akan merasa puas dalam bekerja, demikian juga sebaliknya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hasna Widianingrum, Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Karyawan, Prodi S1 Desain Produk, Fakultas Industri Kreatif, Universitas Telkom, 2014.Penelitian ini membahas kondisi lingkungan kerja yang memberikan pengaruh kepada kepuasan kerja karyawan, penelitian ini dititikberatkan pada lingkungan kerja di perusahaan.

Lingkungan kerja non fisik merupakan konsep yang sangat penting bagi para guru untuk mendukung mereka dalam menyelesaikan suatu pekerjaan secara sukses sehingga tujuan dapat tercapai dan para guru akan merasa puas atas pekerjaannya. Hubungan kerja di sekolah harus diupayakan sedemikian rupa sehingga tercipta kerja sama yang baik. Demikian juga sebaliknya, guru tidak mungkin menyelesaikan pekerjaan dengan baik tanpa kerja sama dengan rekaan atau tenaga kerja lainnya. Namun seiring dengan berjalannya waktu dan hubungan kerja yang telah dijalani, kemampuan menyelesaikan pekerjaan terebut akan terasah. Guru akan terus belajar dari tindakan-tindakannya dan mengevaluasi hasil pekerjaannya, sehingga akhirnya akan memiliki kemampuan kerja yang baik dan para guru akan merasa puas atas pekerjaannya. Hal ini dikuatkan oleh pendapat Joseph Tiffin yang dikutip dalam As'ad (2000:104) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap karyawan terhadap pekerjaan, situasi kerja, kerja sama diantara pimpinan dan sesama karyawan. Jadi terlihat jelas bahwa lingkungan kerja non fisik yang baik akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non-fisik merupakan variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja guru SMP Bajiminasa Makassar. Hubungan kerja yang baik mengindikasikan adanya saling percaya dan memberi motivasi, hal ini dapat menyebabkan para guru dapat bekerja lebih giat dan penuh semangat sehingga kontribusi yang diberikan kepada sekolah dapat meningkat.

Kondisi lingkungan kerja, baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik yang ada pada SMP Bajiminasa Makassar sering berdampak pada hasil kerja dan kepuasan kerja bagi para guru. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik dan non fisik merupakan variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja. Apabila kondisi lingkungan kerja fisik dan non fisik dirasakan dapat mendukung para guru dalam menyelesaikan pekerjaan maka para guru akan merasa puas dalam bekerja, demikian juga sebaliknya. Apabila para guru yang bekerja mendapat kepuasan yang tinggi maka mereka mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, dengan demikian mereka dapat melaksanakan pekerjaan pekerjaan untuk meningkatkan hasil. Berbeda jika kondisi lingkungan kerja fisik dan non fisik tidak mendukung para guru dalam menyelesaikan pekerjaannya maka sering terjadi penurunan semangat kerja.

5. KESIMPULAN

Penelitian ini dilaksanakan untuk menguji pengaruh variabel Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non-Fisik terhadap kepuasan kerja Pada SMP Bajiminasa Makassar. Dari hasil dan analisis data serta pembahasan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut:

1) Lingkungan kerja fisik berpengaruh seara simultan terhadap kepuasan kerja Guru SMP Bajiminasa Makassar.
2) Lingkungan kerja non fisik berpengaruh seara simultan terhadap kepuasan kerja Guru SMP Bajiminasa Makassar
3) Lingkungan kerja fisik dan non fisik berpengaruh seara simultan terhadap kepuasan kerja Guru SMP Bajiminasa Makassar

DAFTAR PUSTAKA

Amirin, M. Tatang, (2000). Menyusun Rencana Penelitian. Raja

Amirin, M. Tatang, (2000). Menyusun Rencana Penelitian. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Anwar Prabu, Mangkunegara. (2015). Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya:Bandung

Alex S. Nitisemito (2000). Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia. Ed. 3, Ghalia Indonesia, Jakarta.

Abdus, DZ. Salam. 2014. Manajemen Sumber Daya Insan, Cirebon. Stain Press

Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.

Ardianti, R. (2018). Pengaruh Alokasi Pajak Antar Periode, Persistentsi Laba, Profitabilitas, dan Likuiditas terhadap Kualitas Laba (Studi Empiris Pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di BEI Tahun 2012-2016). Jurnal Akuntansi

Depdiknas. 2008. Panduan Pengembangan Bahan Ajar. Jakarta: Direktorat Pembinaan Sekolah Menengah Atas.

Edduar hendri, (2012), Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang. Jurnal Online Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang.

Fadillah, Khorida. (2013). Pendidikan Karakter Anak Usia Dini: Konsep & Aplikasinya dalam PAUD. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.

Ghozali, Imam. (2011). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasibuan, (2015) Pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja guru di PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, KCP Panyabungan. Undergraduate thesis, IAIN Padangsidimpuan.

Hasibuan, Malayu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara

Hasibuan, Malayu S.P. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara

Hanafi. (2017). Pengaruh Biaya Pemasaran Terhadap Laba Pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep. Makassar: Jurnal Capacity STIE AMKOP

Husein, Umar. (2011). Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi 11. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

Jackson, P.S., Moyle, V.F., dan Piechowski, M.M. (2009). Emotional

Koontz, Harold, Cyril O'Donnel dan Henz Weihrich. (1984). Management. Singapore: McGrawHill Inc.

Kurniawan. (2021). Metode Penelitian Kuantitatif. Makassar.

Kaswan. (2015). Sikap kerja, dari teori dan implementasi sampai bukti. Bandung: Alfabeta.

Marion, M. (1991). Guidance of Young Children 3rd Edition. New York: Macmillan Publishing Co.

Machfudz. (2010). Metode dalam Penelitian. Bandung: Sulita.

Mudrajad Kuncoro, (2013). Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi Edisi 4. Jakarta: Erlangga.

Nitisemito, A. S. (1984). Manajemen Persoalia. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A., (2012). Organizational Behavior. 13th Edition. Pearson Education, Inc., Upper Saddle River, New Jersey

Robbins, S. 2008. Perilaku Organisasi, Jilid I dan II, alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaja. Jakarta: Prenhallindo.

Sutrisno (2017) Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Pemerintah Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah. Jurnal Ilmiah Ilmu Ekonomi (Jurnal Akuntansi, Pajak dan Manajemen)

Sedarmayanti, (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. PT. Refika Aditama, Bandung.

Sutrisno, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana

Sedarmayanti, (2001). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Mandar Maju, Bandung.

Sentoso, Suryadi Perwiro (2001). Model Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia, Asia dan Timur Jauh, Bumi Aksara Jakarta

Sihombing, S. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Balai Pustaka.

Sedarmayanti, (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. PT. Refika Aditama, Bandung

Sedarmayanti. (2010). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju

Supriyanto, Machfudz. 2010. Metodologi Riset: Manajemen Sumberdaya Manusia. Malang: UIN-Maliki Press.

Saputra, W. N. E., (2017), The Relationship between Learning Motivation and Learning Outcome of Junior High School Students in Yogyakarta. Advances in Social Science Education and Humanities Research (ASSEHR).

Sukandarrumidi. (2006). Metodologi Penelitian Petunjuk Praktis untuk Peneliti Pemula. Yogjakarta: Gajah Mada University Press.

Sedarmayanti. (2017). Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. PT Refika Aditama. Bandung

Sunjoyo, d. (2013). Aplikasi SPSS untuk Smart Riset. Bandung: Alfa Beta.

Wilson, Bangun, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Erlangga.

Wuwungan, R. Y. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Cinemaxx Lippo Plaza Manado. Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi. Fakultas Ekonomi Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa..