



**PENGARUH MOTIVASI , KEPUASAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KANTOR DINAS  
SOSIAL KABUPATEN MALANG**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat

Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Oleh:

Astri Sukma Andini

21801081060



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**TAHUN 2023**

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Sosial Kabupaten Malang. Teknik pengambilan sampling menggunakan sampel jenuh yang diperoleh dari 43 pegawai. Metode pengumpulan data menggunakan teknik kuesioner yang di sebarakan langsung kepada pegawai Dinas Sosial Kabupaten Malang. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

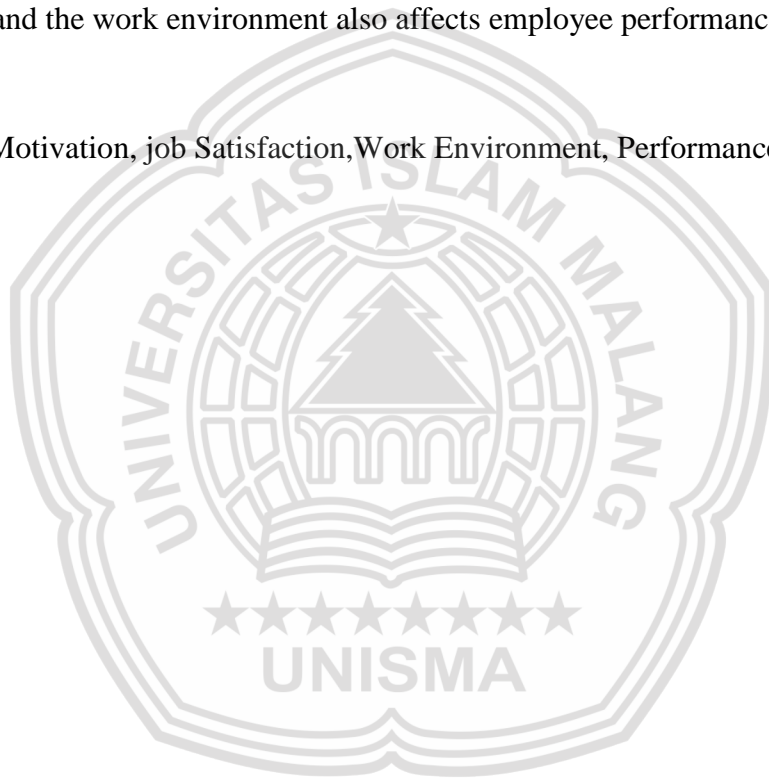
**Kata kunci :** Motivasi, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja



## ABSTRACT

This study aims to determinane the influence of Motivation, Job Satisfaction and Work Environment on the performance of civil servants at the Social Service of Malang Regency. The sampling technique used saturated samples obtained from 43 employees. The data collection method used a questionnaire technique that is distributed directly to employees of the Malang Regency Sosial Service. The data analysis technique used in this study is multiple linear regression. The result showed that motivation affects employee performance, job satisfaction affects employee performance and the work environment also affects employee performance.

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



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Tidak dapat dipungkiri, era globalisasi saat ini membutuhkan banyak perubahan, perbaikan dan perkembangan. Selain itu, instansi pemerintahan juga perlu melakukan perubahan untuk mengikuti kehidupan masyarakat yang semakin dinamis, kompleks dan kritis. Model kerja efektif dan efisien dengan mengoptimalkan sumberdaya manusia menjadi pilihan setiap organisasi untuk terus maju dan mencapai tujuan yang diinginkan.

Sumber daya manusia memainkan peran penting dalam suatu organisasi karena mereka berpartisipasi dan berkontribusi sesuai dengan bidang pekerjaannya masing-masing. Hal ini ditunjukkan dengan adanya organisasi yang memiliki teknologi canggih, sarana dan prasarana pendukung, serta anggaran operasional yang memadai, namun tanpa didukung sumber daya manusia yang profesional, keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tidak akan tercapai.

Suatu organisasi selalu berusaha dan berorientasi dengan tujuan jangka panjang, yaitu perkembangan organisasi bergerak ke arah yang lebih baik dari sebelumnya. Namun, pencapaian tujuan yang diinginkan dalam praktiknya seringkali menghadapi hambatan yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk motivasi kerja, kepuasan kerja, dan peningkatan kinerja pegawai yang berkontribusi baik terhadap tujuan bersama organisasi. Motivasi merupakan faktor penting dalam mengoptimalkan kualitas kerja. Ketika karyawan

termotivasi, mereka akan bekerja dengan baik untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dalam sebuah organisasi, orang dilihat sebagai sumber daya penggerak organisasi. Tanpa sumber daya yang baik, suatu organisasi tidak akan berfungsi dengan baik. Era globalisasi saat ini menuntut manusia dengan kualitas kerja karena merupakan salah satu syarat yang tidak bisa ditawar. Artinya, pekerja dengan keterampilan dan pengetahuan yang lebih rendah akan dengan mudah tersingkir dari pasar kerja. Dalam konteks ini kualitas intelektual sangat penting, dan pasar kerja juga membutuhkan kepribadian yang baik.

Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) banyak menjadi sorotan baik di media masa maupun di kehidupan nyata. Cara kerja dari PNS menjadi sorotan yang dianggap banyak masyarakat kurang baik. Keluar pada saat jam kerja menjadi salah satu faktor dianggapnya PNS kurang baik di mata masyarakat luas. Dilihat dari struktur pendidikannya, posisi tenaga kerja Indonesia dianggap kurang baik karena masih banyak tenaga kerja yang mempunyai tingkat pendidikan rendah. Banyak fakta menunjukkan tingkat kedisiplinan serta kinerja tenaga kerja Indonesia masih rendah. Pemerintah sudah melakukan banyak upaya dengan membuat undang-undang beserta sanksi yang akan dikenakan bagi PNS yang tidak disiplin. tetapi dalam prakteknya masih banyak PNS yang kurang disiplin bahkan mangkir dari kerja dengan berbagai alasan. Sanksi dari pemerintah hanya dianggap sebagai formalitas atau hanya sebuah peraturan tertulis yang dapat diabaikan.

hal ini patut dijadikan koreksi bagi setiap pimpinan kantor pemerintah supaya lebih tegas dalam memberikan sanksi untuk para pelanggar sebagaimana telah ditetapkan oleh pemerintah pusat agar PNS lebih giat dan disiplin dalam bekerja. Perlu adanya motivasi dalam bekerja untuk memberikan semangat serta pandangan mengenai tugas yang telah

diberikan, kepuasan dalam bekerja sebagai tolak ukur dalam usaha-usaha peningkatan kualitas kerja dan juga lingkungan kerja yang betul-betul harus diperhatikan guna menimbulkan rasa aman dan nyaman saat bekerja.

Dinas sosial adalah salah satu unsur dari pelaksana penyelenggara pemerintahan daerah yang dipimpin oleh Kepala Dinas yang bertanggung jawab langsung kepada Walikota dan secara teknis administratif mendapat pembinaan dari sekretaris daerah. Kinerja dari para pegawai sangat dituntut karena bertujuan untuk memberikan pelayanan publik dengan baik dan benar. Kinerja yang baik menjadi suatu harapan yang ingin dicapai oleh setiap organisasi. Baik tidaknya kinerja dari sebuah organisasi tidak terlepas dari usaha para pegawai yang selalu bertanggung jawab terhadap tugas mereka.

Dinas Sosial merupakan salah satu lembaga pelaksana kebijakan daerah yang dalam programnya adalah upaya dalam meningkatkan kesejahteraan sosial masyarakat dibidang pelayanan dan rehabilitasi sosial. Namun saat praktek kerjanya, hasil pencapaian kinerja pegawai masih dirasa belum memenuhi standart yang telah ditentukan. Layanan terhadap permasalahan sosial dan kesejahteraan sosial di Kabupaten Malang masih belum maksimal. Fenomena kerja juga terjadi di kantor Dinas Sosial Kabupaten Malang yakni mengenai kualitas kinerja para pegawai yang tidak mampu mencapai target serta ketepatan waktu yang telah ditentukan

Kinerja pegawai yang baik akan memberikan keuntungan terhadap pegawai tersebut dengan berbagai keuntungan yang akan didapat, seperti semakin ahlinya dalam penguasaan dibidang kerjanya, serta memperbesar kesempatan untuk dipromosikan naik jabatan. Sebaliknya, tingkat kinerja pegawai yang rendah menunjukkan kualitas kerja yang kurang kompeten terhadap tanggung jawab yang diberikan. Hal ini juga akan membawa dampak buruk terhadap reputasi kerja pegawai tersebut seperti, sulitnya mendapat kepercayaan untuk diberikan posisi kerja yang lebih tinggi. Hal utama yang dituntut dari

kantor adalah kinerja pegawai yang sesuai dengan standart yang telah ditetapkan oleh pemerintah.

Peningkatan kinerja seorang pegawai memerlukan mituvasi, lingkungan kerja dan budaya kerja yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan terdiri dari dua faktor yaitu faktor motivasi dan faktor kebersihan. Faktor motivasi merupakan kekuatan pendorong yang terjadi pada setiap karyawan atau pegawai. Sedangkan faktor kebersihan menjadi penggeraknya yang berasal dari luar diri organisasi atau institusi tempat mereka bekerja. Dorongan kerja pegawai biasanya datang dalam bentuk kempensasi yang diterima dan juga lingkungan sebagai penunjang saat mereka bekerja.

Dorongan sebagai bentuk motivasi sangat penting untuk meningkatkan semangat keerja pegawai sehingga memungkinkan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Hubungan antara motivasi kerja, semangat kerja dan hasil optimal bersifat linear dalam arti pemberian motivasi kerja yang baik mampu meningkatkan semangat kerja pegawai sehingga menghasilkan hasil yang optima dan sesuai dengan yang diharapkan.

Sulton (2017) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja kpegawai. Kepuasan dalam bekerja juga dapat berpengaruh dalam kinerja pegawai. Motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas suatu perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para pegawai untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuanyang telah ditetapkan tidak akan pernah tercapai

Edy Sutrisno (2020) dalam bukunya berpendapat bahwa terdapat berbagai macam pengertian atau batasan mengenai kepuasan kerja. Pertama, pengertian yang memandang kepuasan kerjasebagai suatu reaksi emosional yang kompleks. Reaksi emosional ini merupakan akibat dari dorongan, keinginan, tuntutan dan harapan dari seorang pegawai terhadap perkerjaan yang dihungkan dengan realitas-realitas yang dirasaka oleh pegawai,

sehingga menimbulkan suatu bentuk reaksi emosional yang berwujud perasaan senang, perasaan puas, ataupun perasaan tidak puas.

Pengertian kedua yang menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap dari seorang pegawai terhadap pekerjaannya yang berbungan dengan situasi kerja, kerja sama antar oegawai, imblan yang diterima dalam kerja dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sikap terhadap pekerjaan ini merupakan hasil dari sejumlah sikap khusus individu terhadap faktor-faktor dalam pekerjaan , penyesuaian diri individu dan hubungan sosial individu diluar pekerjaan sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya.

Kepuasan kerja juga menjadi faktor penting untuk menghasilkan kualitas kinerja yang optimal. Ketika seorang pegawai mendapatkan kepuasan dalam bekerja maka semaksimal mungkin pegawai tersebut akan berupaya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga produktivitas hasil kerja pegawai akan semakin meningkat. Lingkungan kerja juga menjadi faktor penting dalam menghasilkan kualitas kinerja pegawai yang optimal.

Sedarmayanti (2017) berpendapat mengenai lingkungan kerja sebagai satu keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang pegawai tersebut bekerja, metode kerjanya, serta pengatur kerja yang baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Selain lingkungan kerja yang menjadi tempat dimana pegawai bekerja, lingkungan kerja juga menjadi faktor yang bisa meningkatkan kinerja pegawai atau bahkan jugaa menurunkan kinerja pegawai. Ketika seorang pegawai bekerja

dilingkungan kerja yang baik maka, produktivitas dan juga kinerjanya akan bisa meningkat. Begitu juga sebaliknya, jika seorang pegawai bekerja dilingkungan kerja yang tidak baik dan tidak mendukung kinerja serta produktivitasnya maka, kemampuan dari seorang pegawai tersebut akan menurun.



Hubungan antara motivasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja dan juga kinerja adalah sangat berkaitan hal ini dikarenakan dengan adanya hubungan antara 3 hal tersebut maka para pegawai akan semakin giat dalam bekerja yang tentunya akan berdampak positif pada peningkatan capaian kinerja organisasi.

Semakin tinggi motivasi kerja maka akan semakin tinggi kepuasan kerja, namun juga sebaliknya semakin rendah motivasi kerja maka akan semakin rendah juga kepuasan kerja pada pegawai.

Dalam hal ini peneliti melakukan observasi tentang peran motivasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja pada pegawai Dinas Sosial Kabupaten Malang sebagai objek penelitian. Dimana dalam observasi ini peneliti melakukan olah data pada pegawai di Bidang Pemberdayaan sosial yang memiliki peran tugas sebagai pelaksana kebijakan teknis, penyusunan pedoman, mendorong kelembagaan untuk menyelenggarakan pelayanan kesejahteraan sosial, pembinaan lembaga penyelenggara usaha kesejahteraan sosial dan juga pemberdayaan keluarga rentan.

Bentuk nyata dari peran motivasi, tingkat kepuasan kerja dan juga kondisi lingkungan kerja bagi para pegawai Dinas Sosial Kabupaten Malang yaitu dengan adanya tingkat motivasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja yang tinggi akan mampu meningkatkan kualitas kinerja para pegawai. Dengan memberikan motivasi tentunya akan membuat pegawai merasa puas dan terpenuhi dengan usahanya dimana hal itu akan meningkatkan kualitas kerjanya menjadi semakin baik lagi.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti mengambil judul **“Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Sosial Kabupaten Malang”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah

:

1. Bagaimana pengaruh motivasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai negeri sipil Dinas Sosial Kabupaten Malang ?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Sosial Kabupaten Malang ?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Sosial Kabupaten Malang ?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Sosial Kabupaten Malang ?

### **1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian**

#### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh motivasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai negeri sipil dinas sosial Kabupaten Malang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh Motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Malang.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Malang.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Malang.

#### **1.3.2 Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### **1. Secara Praktis**

###### **a. Bagi Civitas Akademik**

Memberikan sebuah motivasi supaya dapat meningkatkan kualitas kerja pegawai itu sendiri dan juga kepuasan kerja dari para pegawai dalam

menjalankan tugas untuk mendapatkan hasil kerja yang lebih baik di masa mendatang.

b. Bagi Perusahaan

Menjadikan perusahaan untuk lebih mandiri dalam mengelola karyawan

c. Bagi Mahasiswa

Untuk menjadi referensi dan bahan bacaan dalam pembelajaran mahasiswa.

2. Secara Teoritis

Untuk peneliti selanjutnya guna bahan tambahan dan juga masukan untuk melakukan penelitian yang bersangkutan mengenai Motivasi, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja



## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Simpulan

Bedasarkan pembahasan hasil penelitian yang telah dipaparkan pada bab senbelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Malang.
2. Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Malang.
3. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Malang.
4. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pada Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Malang

#### 5.2 Keterbatasan

Peneliti menyadari bahwa masih banyak terdapat keterbatasan dalam penelitian ini. Beberapa keterbatasan yang terdapat dalam penelitian ini diantaranya :

1. Penelitian ini hanya memiliki 3 variabel bebas yaitu motivasi,kepuasan kerja dan lingkungan kerja.
2. Sampel penelitian terbatas pada Dinas Sosial Kabupaten Malang.

### 5.3 Saran

Dengan mempertimbangkan keterbatasan keterbatasan yang ada hendaknya peneliti selanjutnya memperhatikan hal-hal sebagai berikut :

1. Bagi peneliti selanjutnya untuk memperluas sampel penelitian tidak hanya terbatas pada karyawan Dinas Sosial Kabupaten Malang.
2. Bagi peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian selain di Dinas Sosial Kabupaten Malang untuk Memperbanyak objek penelitian



## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2001), *Manajemen sumber daya manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Afandi, Achmad. 2019. *Buku Ajar Pendidikan dan Perkembangan Motorik*. Sidoarjo: Uwais Inspirasi Indonesia.
- Antoni, Feri. (2008). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Orientasi Tugas dan Orientasi Hubungan Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Prestasi Kerja Pegawai Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara Surabaya*. Tesis Universitas 17 Agustus, Surabaya.
- Arif Yusuf Hamali, S,S, M.M (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit CAPS (Center for Academic Publishing Service), Jakarta.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga
- Danang Suntoyo. 2015. *Strategi Pemasaran*. Yogyakarta : Center For Academic Publishing Service (CAPS).
- Danang Suntoyo. 2016. *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT Refika Aditama Anggota Ikapi.
- Dharma, Agus. (2009). *Manajemen Supervisi (Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor)*, Jakarta: Raja Grafindo Perada.
- Edy Sutrisno. 2021, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama Cetakan ke-*
- 11
- Jakarta : Penerbit Kencana.
- Fahmi, Irham. (2017). *Analisa Laporan Keuangan*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*.

Yogyakarta: Universitas Diponegoro.

Ghozali, Imam, (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21.*

*Update PLS Regresi.* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, Imam, (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21.*

*Update PLS Regresi.* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, Imam, (2017). *Model Persamaan struktural konsep dan Aplikasi dengan*

*Program AMOS 24 update bayesian SEM Edisi 7.* Universitas Diponegoro,

Semarang.

Ghozali, Imam, (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21.*

*Update PLS Regresi.* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia.*

Yogyakarta: Penerbit BPFE.

Handoko, H. T. (2017). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.*

Yogyakarta: BPFE.

Herzberg, Frederick. (2018). *Herzberg's Motivation-Hygiene Theory and Job*

*Satisfaction.* Sunway University Malaysia.

Indrasari, Meithiana. 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari*

*Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan.*

Edisi Asli. Sidoarjo : Indonesia Pustaka.

Juniantara, I. W., & Riana, I. G. (2015). *Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan*

*Kerja*

*Terhadap Kinerja Karyawan Di Denpasar.* E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Udayana.

Kasmir. 2016. *Analisis Laporan Keuangan.* Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Kreitner, R., & A. Kinici. (2004). *Organizational Behavior, 6th Edition.* Boston,

MA: McGraw-Hill, Irwin.

- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Keenam. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2014). *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung: PT Refika Aditama.
- Mardiana. (2005). *Manajemen Produksi*. Jakarta: Badan Penerbit IPWI.
- Martoyo, Susilo. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 4*. Yogyakarta : BPFE.
- Mudiarta Utama, Wayan, Komang Ardana, Ni Wayan Mujiati. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Denpasar: Universitas Udayana.
- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Robbins, Judge. 2007. *Perilaku Organisasi, Buku 1 dan 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P.-Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi. Edisi 2- Buku 1* . Jakarta. Salemba Empat.
- Sedarmayanti, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negri Sipil* (cetakan kelima). Bandung PT Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM Profesional*. CV Andi Offset. Yogyakarta.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.



Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung

:

Alfabeta.

Sugiyono. (2017). *Statistika Dalam Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung

:

Alfabeta.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung : Alfabeta.



- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sulton, M. 2017. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Dinas Sosial Kabupaten Jember*. Skripsi Fakultas Ekonomi. Universitas Muhammadiyah Jember.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana
- Syafrina, N., & Manik, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Syariah Mandiri. *Al-Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan*, 3(2), 181-191.
- Torang, Syamsir. (2013). *Organisasi dan Manajemen*. Cetakan Kesatu. Bandung: CV. Alfabeta.
- Ulfa, M dan Ridwan, M. 2015. *Analisis Pengukuran Kinerja Karyawan dengan Metode Human Resources Scorecard di BMT Logam Mulia*. STAIN Kudus: jurnal Ekonomi Syariah Equilibrium Vol. 3 No. 2.

