

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN, DENGAN KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI DISDUKCAPIL SLEMAN
YOGYAKARTA**



Disusun Oleh :

YOHANES SUSANTO NUGROHO

11170256

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

2020

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN, DENGAN KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI DISDUKCAPIL SLEMAN
YOGYAKARTA**



Disusun Oleh :

YOHANES SUSANTO NUGROHO

11170256

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA
YOGYAKARTA**

2020

HALAMAN PENGAJUAN

Skripsi dengan Judul
PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN, DENGAN KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI DISDUKCAPIL SLEMAN

YOGYAKARTA

Diajukan Kepada Fakultas Bisnis Program Studi Manajemen

Universitas Kristen Duta Wacana
untuk Memenuhi Sebagai Syarat – Syarat
Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Manajemen (S1)

Disusun Oleh:

YOHANES SUSANTO NUGROHO

NIM: 11170256

DUK WACANA

Program Studi : Manajemen

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

2020

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
SKRIPSI/TESIS/DISERTASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika Universitas Kristen Duta Wacana, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Yohanes Susanto Nugroho
NIM : 11170256
Program studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Kristen Duta Wacana **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*None-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**“PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN, DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL MEDIASI DI DISDUKCAPIL SLEMAN YOGYAKARTA”**

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti/Noneksklusif ini Universitas Kristen Duta Wacana berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama kami sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Yogyakarta
Pada Tanggal : 15 Januari 2021

Yang menyatakan



(Yohanes Susanto Nugroho)
NIM.11170256

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan Judul

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN, DENGAN KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI DISDUKCAPIL SLEMAN
YOGYAKARTA**

Telah diajukan dan dipertahankan oleh :

YOHANES SUSANTO NUGROHO

11170256

dalam Ujian Skripsi Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

dan dinyatakan DITERIMA untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh
gelar Sarjana Manajemen pada tanggal, 13 Januari 2021

Nama Dosen

Tanda Tangan

1. Dr. Heru Kristanto, MT.

(Ketua Tim / Dosen Penguji)



.....

2. Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D.

(Dosen Penguji / Dosen Pembimbing



.....

3. Dra. Ambar Kusuma Astuti, M.Si.

(Dosen Penguji)



.....

Yogyakarta, 15 Januari 2021

Disahkan oleh :

Dekan Fakultas Bisnis,

Ketua Program Studi Manajemen,



Dr. Perminas Pangeran , S.E., M.Si.

Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D.

HALAMAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi dengan judul:

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN, DENGAN KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI DISDUKCAPIL SLEMAN
YOGYAKARTA**

yang saya kerjakan tersebut adalah hasil tulisan saya sendiri demi untuk memenuhi persyaratan kelulusan dan menjadi Sarjana dalam Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana, bukan merupakan tulisan orang lain maupun duplikasi dari pihak manapun. Adapun sumber-sumber informasi yang saya peroleh dari luar akan dicantumkan nama penulis maupun narasumbernya dalam tulisan ini. Apabila saya terbukti melakukan plagiasi dan melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut, saya bersedia jika skripsi tersebut dibatalkan.

Yogyakarta, 15 Desember 2020



Yohanes Susanto Nugroho
11170256

HALAMAN MOTTO

“Diberkatilah orang yang mengandalkan TUHAN, yang menaruh harapannya pada TUHAN”

-Yeremia 17:7-

**“Sukses tidak perlu dipaksakan, kerjakan saja apa yang sudah kita mulai.
Pada waktunya nanti, Sukses yang akan memaksa Anda.”**

-Bong Chandra-

“Tidak ada hal yang didapatkan dalam hidup didapatkan dengan mudah.”

-Anonim-

HALAMAN PERSEMBAHAN

Puji dan Syukur saya haturkan kepada Tuhan Yang Maha Esa karena atas penyertaan dan pertolongan-Nya saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Untuk orang tua saya yaitu ibu, semoga selalu dalam perlindungan Tuhan Yesus. Terima kasih untuk Alm. bapak dan ibu yang telah memberikan kasih sayang dan dukungannya terutama dalam kedisiplinan dan pantang menyerah yang diajarkan kepada saya sehingga saya mampu mencapai keberhasilan dalam pendidikan saya saat ini.

Untuk kakak saya, terima kasih telah memberikan dukungan dan semangat untuk saya agar saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan penuh ketelitian, kesabaran dan perjuangan. Untuk dosen pembimbing saya Bapak Drs. Sisnuhadi, MBA.,Ph.D yang telah memberikan pengarahan serta masukan agar skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

Untuk teman-teman yang telah memberikan dukungan dan semangat agar skripsi ini dapat selesai tepat waktu. Dan untuk sahabat saya Trendy Augusto, Paul Indo, Yustinus Yori, Adam Pradana, Sholeh Kurniawan dan teman seperjuangan yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu yang memberikan semangat dan motivasi agar skripsi ini dapat terselesaikan.

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur penulis haturkan kepada Tuhan Yesus Kristus, karena atas berkat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN, DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI DISDUKCAPIL SLEMAN YOGYAKARTA.**

Tujuan dalam skripsi ini adalah untuk memenuhi syarat dalam mencapai gelar sarjana Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana yang berkonsentrasi pada Manajemen Sumber Daya Manusia. Dalam penulisan skripsi ini, penulis ingin menyampaikan penghargaan serta ucapan terima kasih kepada berbagai pihak yang telah membantu dan terlibat dalam proses penulisan skripsi ini. Ucapan terima kasih yang sebesar – besarnya ini disampaikan kepada :

1. Tuhan Yesus Kristus yang selalu memberikan kekuatan, pertolongan, penyertaan dan perlindungan kepada saya
2. Dr. Perminas Pangeran, SE.,M.Si. selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana
3. Drs. Sisnuhadi, MBA, Ph.D. selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana dan selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan arahan sejak penentuan judul hingga terselesaikan penulisan skripsi

4. Lucia Nurbani Kartika, SPD. MM selaku Wakil Dekan III Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana
5. Bapak Edi Nugroho yang telah memberikan masukan dan arahan dalam membantu mengolah data
6. Segenap dosen dan civitas akademik Fakultas Bisnis Manajemen Universitas Kristen Duta Wacana yang telah terlibat dan berpengaruh dalam membantu saya menimba ilmu di Universitas Kristen Duta Wacana
7. Alm. Yahya Djumbadi dan Katarina Sulasmi selaku orang tua saya yang memberikan semangat, dukungan dan doa kepada saya
8. Untuk kakak saya yang selalu memberi dukungan dan menemani saya saat menyusun skripsi
9. Untuk teman – teman saya (Yonas, Cristian, Fredeni, Nunciata, Devina, dan Klotilda) yang memberikan dukungan dan semangat kepada saya
10. Untuk sahabat saya Trendy Agosto, Paul Indo, Adam Pradana, Yustinus Yori, dan Sholeh Kurniawan yang selalu menemani saya hingga akhir penyelesaian kuliah
11. Untuk teman-teman dikonsentrasi msdm, pemasaran, dan keuangan yang telah memberikan dukungan dan semangat selama kuliah dan dalam penyusunan skripsi
12. Semua pihak yang terlibat dan tidak dapat saya sebutkan satu persatu yang telah membantu dan mendukung saya selama kuliah

Selaku penulis saya mengharapkan agar tulisan ini dapat memberikan manfaat kepada pihak – pihak yang terkait dalam penulisan skripsi ini dan dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 15 Desember 2020

Penulis



Yohanes Susanto Nugroho

11170256

©UKDM

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGAJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN KEASLIAN SKRIPSI	v
HALAMAN MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPITRAN	xvii
ABSTRAKSI	xviii
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	6
1.5 Sistematik Pembahasan.....	7
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Kinerja Karyawan	9
2.1.1 Definisi Kinerja Karyawan	9
2.1.2 Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	10

2.1.3 Indikator – Indikator Kinerja Karyawan.....	11
2.2 Kepuasan Kerja.....	12
2.2.1 Definisi Kepuasan Kerja.....	12
2.2.2 Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	13
2.2.3 Indikator – indikator Kepuasan Kerja.....	14
2.3 Motivasi Kerja	14
2.3.1 Definisi Motivasi Kerja	14
2.3.2 Teori – teori Motivasi Kerja	15
2.3.3 Indikator – indikator Motivasi Kerja	17
2.4 Lingkungan Kerja	18
2.4.1 Definisi Lingkungan Kerja	18
2.4.2 Faktor – faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	18
2.4.3 Indikator – indikator Lingkungan Kerja	20
2.5 Hubungan Antar Variabel.....	21
2.5.1 Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja	21
2.5.2 Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja	21
2.5.3 Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	22
2.5.4 Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	22
2.5.5 Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	23
2.5.6 Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi	23
2.5.7 Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi	24
2.6 Penelitian Terdahulu	25

2.7 Hipotesis Penelitian	31
2.8 Kerangka Berpikir	32
BAB III. METODE PENELITIAN	34
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian	34
3.2 Variabel Penelitian.....	34
3.2.1 Variabel Dependen	34
3.2.2 Variabel Independen	34
3.2.3 Variabel Mediasi.....	35
3.3 Definisi Operasional Variabel dan Pengukur Variabel.....	35
3.3.1 Definisi Operasional Variabel	35
3.3.2 Pengukur Variabel	36
3.4 Populasi dan Sampel Penelitian.....	37
3.4.1 Definisi Populasi.....	37
3.4.2 Definisi Sampel	37
3.5 Sumber Data.....	39
3.5.1 Sumber Primer	39
3.5.2 Sumber Sekunder.....	39
3.6 Metode Pengumpulan Data.....	39
3.7 Uji Kualitas Data.....	40
3.7.1 Uji Validitas	40
3.7.2 Uji Reliabilitas	41
3.8 Analisis Regresi Linier Berganda	41
3.9 Analisis Jalur (<i>Part Analysis</i>)	42
3.10 Uji Hipotesis	43

3.9.1	Uji Statistik t	43
3.9.2	Uji Koefisien Determinasi (R^2)	43
3.9.3	Uji Statistik F	44
BAB IV. ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN Sejarah Singkat		45
4.1	Analisis Data	45
4.1.1	Sejarah Singkat Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil	45
4.1.2	Visi dan Misi	48
4.1.3	Hasil Uji Instrumen Penelitian	49
4.1.3.1	Hasil Uji Validitas	49
4.1.3.2	Hasil Uji Validitas	53
4.1.4	Deskripsi Profil Responden	55
4.1.5	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	58
4.1.6	Analisis Jalur (<i>Part Analysis</i>)	61
4.1.7	Hasil Koefisien Determinasi (R^2)	63
4.1.8	Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)	65
4.1.9	Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji t)	67
4.2	Pembahasan	70
BAB V KESIMPILAN DAN SARAN		77
5.1	Kesimpulan	77
5.2	Keterbatasan Penelitian	80
5.3	Saran Penelitian	81
5.3.1	Saran Bagi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Sleman	81
5.3.2	Saran Bagi Peneliti Berikutnya	81
DAFTAR PUSTAKA		83

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Operasionalisasi Variabel	35
Tabel 3.2	Skala Likert	37
Tabel 4.1	Hasil Uji Validitas Dimensi Motivasi Kerja	50
Tabel 4.2	Hasil Uji Validitas Dimensi Lingkungan Kerja	51
Tabel 4.3	Hasil Uji Validitas Dimensi Kepuasan Kerja	52
Tabel 4.4	Hasil Uji Validitas Dimensi Kinerja Karyawan	53
Tabel 4.5	Hasil Uji Reliabilitas Instrumen	54
Tabel 4.6	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	55
Tabel 4.7	Responden Berdasarkan Usia	55
Tabel 4.8	Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	56
Tabel 4.9	Responden Berdasarkan Masa Kerja	57
Tabel 4.10	Hasil Uji <i>Coefficients</i> Regresi Model 1	58
Tabel 4.11	Hasil Uji <i>Coefficients</i> Regresi Model 2	60
Tabel 4.12	Hasil Uji Koefisien Determinasi 1	64
Tabel 4.13	Hasil Uji Koefisien Determinasi 2	64
Tabel 4.14	Hasil Uji F 1	65
Tabel 4.15	Hasil Uji F 2	66
Tabel 4.16	Hasil Uji t 1	67
Tabel 4.17	Hasil Uji t 2	68
Tabel 4.18	Rangkuman Uji Analisis Jalur, Pengaruh Langsung dan Pengaruh Tidak Langsung	69
Tabel 4.19	Hasil Penelitian	76

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	33
Gambar 3.1 Model Analisis Jalur	42
Gambar 4.1 Model Analisis Jalur (<i>Part Analysis</i>)	62

©UKDW

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	87
Lampiran 2 Data Responden	91
Lampiran 3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	93
Lampiran 4 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	96
Lampiran 5 Hasil Uji R^2	97
Lampiran 6 Hasil Uji F	98
Lampiran 7 Hasil Uji t	99
Lampiran 8 Tabel r	100
Lampiran 9 Tabel t	101
Lampiran 10 Tabel F	102
Lampiran 11 Halaman Pengesahan	103
Lampiran 12 Halaman Pernyataan Keaslian Skripsi	104
Lampiran 13 Halaman Pernyataan Publikasi	105
Lampiran 14 Formulir Revisi Skripsi	106
Lampiran 15 Formulir Skripsi	107

ABSTRAK

Nugroho, Yohanes Susanto. 2020. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi di Disdukcapil Sleman Yogyakarta*, Skripsi, Fakultas Bisnis Program Studi Manajemen UKDW Yogyakarta. Pembimbing Drs. Sisnuhadi, MBA.,Ph.D

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menguji dan mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi di Disdukcapil Sleman Yogyakarta. Metode pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner. Peneliti menggunakan sampel dari populasi sebanyak 34 responden yang dibagikan kepada karyawan Disdukcapil Sleman Yogyakarta. Data yang diperoleh kemudian diolah menggunakan alat analisis SPSS *versi* 23. Analisis data ini meliputi Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Analisis Regresi Linier Berganda, *Part Analysis*, Uji t, Uji R², dan Uji F

Hasil penelitian didapat bahwa variabel motivasi kerja secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kemudian pada uji koefisien determinasi (R²) menunjukkan motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan pengaruh sebesar 0,635 (63,5%) dan sisanya 36,5% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian. Uji *part analysis* menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak dapat memediasi antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan, dan kepuasan kerja tidak dapat memediasi antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

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

ABSTRACT

Nugroho, Yohanes Susanto. 2020. The Effect of Work Motivation and Work Environment on Employees' Performance with Job Satisfaction as a Mediating Variable at Disdukcapil Sleman Yogyakarta, Thesis, Faculty of Business Management Study Program, UKDW Yogyakarta. Advisor Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D

The purpose of this study was to examine and determine the effect of work motivation and work environment on employees' performance, with job satisfaction as a mediating variable in Disdukcapil Sleman Yogyakarta. The data collection method is done by distributing questionnaires. Researchers used a sample of a population of 34 respondents who were distributed to employees' of Disdukcapil Sleman Yogyakarta. The data obtained were then processed using SPSS analysis tool version 23. Analysis of this data includes the validity test, reliability test, multiple linear regression analysis, part analysis, t test, R² test, and F test.

The results showed that the work motivation variable partially has a significant effect on job satisfaction, the work environment partially has no significant effect on job satisfaction, work motivation has a positive and significant effect on employees' performance, the work environment does not significantly influence employees' performance, job satisfaction is significant. partial has a significant influence on employees' performance, then the coefficient of determination (R²) shows that work motivation, work environment and job satisfaction simultaneously affect employees' performance with an influence of 0.635 (63.5%) and the remaining 36.5% is influenced by factors others outside of research. The part analysis test shows that job satisfaction cannot mediate between work motivation and employees' performance, and job satisfaction cannot mediate between work motivation and employees' performance.

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

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Diera globalisasi saat ini tingkat persaingan semakin kompetitif, karena itu baik organisasi pemerintahan maupun organisasi non pemerintahan harus mampu mengembangkan dan mengelola berbagai sumber daya yang dimiliki secara efektif dan efisien agar dapat bertahan dan berkembang dalam kondisi tersebut. Salah satu aset yang paling penting dalam sebuah organisasi adalah manusia, meskipun berbagai faktor yang diperlukan telah tersedia namun tanpa peran manusia organisasi tidak akan berjalan. Hal ini dikarenakan manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi sehingga diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya.

Tingkat keberhasilan dan kemajuan suatu organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satu faktor yang mempengaruhinya adalah kinerja karyawannya. Menurut Amir (2015) definisi kinerja adalah sebagai perilaku yang menunjukkan bahwa betapa pentingnya sebuah proses dalam melaksanakan suatu tugas ketimbang hasilnya dalam pembentukan konsep kinerja. Sebuah proses berkualitas pada umumnya didukung oleh masukan dan sistem pengelolaan yang berkualitas, serta dapat memberikan hasil yang berkualitas pula. Kinerja dipengaruhi beberapa faktor

diantaranya adalah kuantitas pekerjaan yang dapat dilakukan oleh seseorang dalam waktu satu hari kerja, kualitas dalam ketaatan dalam prosedur dan disiplin, keandalan dalam melakukan pekerjaan yang diisyaratkan dengan supervisi minimum, kehadiran masuk kerja setiap hari dan sesuai jam kerja, dan kemampuan bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna yang sebesar-besarnya (Mathis, Robert L. dan Jackson. John H. ,2006:378). Sedangkan Siagian, Sondang P. (2003) menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (*motivation*), disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor – faktor yang lainnya.

Menurut Mangkunegara (2009:117) mendefinisikan kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Karyawan akan merasa puas dalam bekerja apabila kompensasi yang diberikan perusahaan sesuai dengan harapan dan fasilitas kerja semuanya lengkap dan sebaliknya jika kompensasi tidak sesuai yang diharapkan dan fasilitas kerja tidak mendukung tentu akan mengurangi kepuasan kerja karyawan. Sedangkan Sutrisno (2012) menyatakan bahwa kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Dalam hubungannya dengan kinerja, motivasi adalah salah satu aspek yang mempunyai peran penting dalam peningkatan produktivitas

kinerja karyawan. Menurut Wursanto (2005:301) motivasi merupakan dorongan, keinginan, hasrat dan tenaga penggerak yang berasal dari diri manusia untuk berbuat atau untuk melakukan sesuatu. Oleh karena apabila perusahaan ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah di tentukan maka perusahaan haruslah memberikan motivasi pada karyawan agar karyawan dapat mencapai gairah kerja yang tinggi yang nantinya akan berpengaruh pada prestasi kerja.

Selain motivasi, lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik, yaitu semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung dan lingkungan kerja non fisik, yaitu semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan (Sedarmayanti 2009:31). Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada didalam lingkungannya, apabila lingkungan kerja yang tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan sehingga berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. namun apabila sebaliknya, jika lingkungan kerja baik dan kondusif maka karyawan akan merasa betah berada di ruangan dan merasa senang serta

bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya sehingga kepuasan kerja akan terbentuk dan dari kepuasan kerja karyawan tersebut maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Penelitian yang dilakukan oleh Bayu Dwilaksono Hanafi dan Corry Yohana (2017) dan Dewi Nur Wahyuni Zain (2019) yang mengemukakan bahwa variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan tidak berpengaruh dan signifikan sedangkan menurut Ninik Sri Setyowati (2018) menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh dan signifikan.

Berdasarkan hasil penelitian diatas menunjukkan terdapat perbedaan yang saling bertolak belakang sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi di Disdukcapil Sleman Yogyakarta”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diungkapkan di atas, maka yang menjadi perumusan masalah pada penelitian ini adalah faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga disusun beberapa pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah variabel Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja?
2. Apakah variabel Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja?

3. Apakah variabel Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan?
4. Apakah variabel Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan?
5. Apakah variabel Kepuasan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan?
6. Apakah variabel Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dimediasi oleh Kepuasan Kerja?
7. Apakah variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dimediasi oleh Kepuasan Kerja?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja?
2. Untuk mengetahui Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja?
3. Untuk mengetahui Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan?
4. Untuk mengetahui Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan?
5. Untuk mengetahui Kepuasan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan?
6. Untuk mengetahui Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dimediasi oleh Kepuasan Kerja?

7. Untuk mengetahui Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dimediasi oleh Kepuasan Kerja?

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian mengenai pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diharapkan memberikan manfaat antara lain:

1. Bagi Akademisi

- a. Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi para akademisi serta dapat menambah wawasan, pengetahuan, dan pemahaman yang berhubungan dengan ilmu manajemen sumber daya manusia serta sebagai tambahan pustaka dan bahan rujukan penelitian selanjutnya.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dan titik tolak bagi penelitian yang ingin mengembangkan teori – teori manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Selain itu, membuat munculnya penelitian – penelitian baru dalam bidang manajemen sumber daya manusia, sehingga dapat menyesuaikan perkembangan data kemajuan ilmu pengetahuan.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk dijadikan sebagai dasar yang objektif dalam mengambil keputusan serta

pedoman untuk menentukan langkah – langkah yang akan dilakukan oleh perusahaan di masa yang akan datang.

3. Bagi Penulis

Hasil penelitian diharapkan dapat bermanfaat dalam menambah pengetahuan dan wawasan dalam menerapkan ilmu manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

1.5. Sistem Penulisan

Berikut penjabaran secara singkat dari isi penelitian ini yang akan disusun dalam 5 bab, yang terdiri dari:

Bab I pendahuluan yang menjelaskan tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penelitian.

Bab II tinjauan pustaka yang menjelaskan mengenai kinerja karyawan, motivasi kinerja dan lingkungan kerja, hubungan antar variabel penelitian terdahulu, kerangka berpikir, hipotesis penelitian.

Bab III metode penelitian yang menjelaskan tentang lokasi dan waktu penelitian, variabel yang digunakan, operasional dan pengukur, populasi dan sampel, sumber data, metode pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas serta metode analisis data yang digunakan.

Bab IV pembahasan menjelaskan mengenai gambaran umum perusahaan atau instansi, hasil penelitian dan pembahasan menguraikan

tentang gambaran umum perusahaan atau instansi serta pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Bab V kesimpulan dan saran menjelaskan tentang simpulan, saran dan keterbatasan.

©UKDW

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan sebagai variabel mediasi pada Disdukcapil Sleman, dimana penelitian ini menggunakan sampel 34 responden yang terdiri 15 orang laki – laki (44,1%) dan 19 orang perempuan (55,9%), dengan karakteristik usia sebagai berikut:

- a. Usia 21-30 tahun yaitu sebanyak 6 responden atau 17,6%;
- b. Usia 31-40 tahun sebanyak 5 responden atau 14,7%;
- c. Usia 41-50 tahun sebanyak 7 responden atau 20,6%;
- d. Usia 51-60 tahun sebanyak 16 responden atau 47,1%.

Selain itu berdasarkan jenis kelamin dan usia karakteristik responden juga dapat dikelompokkan berdasarkan pendidikan terakhir dan masa kerja, berikut ini uraian secara rinci:

- 1) Responden berdasarkan pendidikan terakhir terdiri dari 8 responden atau 23,5% berpendidikan SLTA, sebanyak 3 responden atau 8,8% merupakan lulusan D3. Sebanyak 16 responden atau 47,1% yaitu berpendidikan S1, dan sebanyak 7 responden atau 20,6% berpendidikan S2.
- 2) Responden yang telah bekerja sebagai karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Sleman adalah antara 1-10 tahun yaitu sebesar 32,4% (11 responden), karyawan dengan masa kerja dari 11-20 tahun

yaitu sebesar 23,5% (8 responden), selanjutnya karyawan dengan masa kerja dari 21-30 tahun yaitu sebesar 35,3% (12 responden), dan sebesar 8,8% (3 responden) memiliki masa kerja antara 31-40 tahun.

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan oleh peneliti, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Sleman . Hal ini dapat diketahui dari hasil uji t yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,653 > 1,690$) dengan nilai sig ($0,012 < 0,05$), sehingga H_0 ditolak. Artinya bahwa variabel motivasi kerja secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Sleman, dengan kata lain semakin tinggi motivasi seorang karyawan maka kepuasan kerja dari karyawan akan semakin meningkat.
2. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Sleman. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil uji t yang menunjukkan bahwa hasil $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,565 < 1,690$) atau signifikansi $t > 0,05$ ($0,128 > 0,05$), sehingga H_0 diterima. Artinya bahwa variabel lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Sleman, dengan kata lain semakin baik lingkungan kerja maka tidak akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Sleman. Hal ini

dapat diketahui dari $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,653 > 1,690$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,047 < 0,05$ artinya bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan kata lain semakin tinggi motivasi kerja pada diri seorang karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat.

4. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Sleman. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil $t_{hitung} < t_{tabel}$ diperoleh nilai sebesar $1,374 < 1,690$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,180 > 0,05$, sehingga H_0 diterima dan dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Sleman, dengan kata lain semakin baik lingkungan kerja maka tidak akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
5. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Sleman. Hal ini dibuktikan dengan besaran koefisien regresi variabel kepuasan kerja bernilai positif, dengan $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu sebesar $2,708 < 1,690$ atau nilai signifikansi $t > 0,05$ ($0,011 > 0,05$), sehingga H_0 ditolak. Artinya bahwa variabel kepuasan kerja secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Sleman, dengan kata lain semakin baik kepuasan kerja maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

6. Motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan dengan Kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Sleman. Hasil tersebut dapat dilihat dari nilai 0,324 (pengaruh langsung) > 0,182 (pengaruh tidak langsung), sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam pencapaian kinerja karyawan yang lebih baik diutamakan untuk meningkatkan motivasi kerja yang lebih baik tanpa harus diperantari atau dimediasi oleh kepuasan kerja.

5.2. Keterbatasan Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini, meskipun peneliti telah menyusun penelitian dengan sebaik – baiknya akan tetapi masih banyak terdapat kekurangan dan keterbatasan dalam penelitian ini. Keterbatasan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut ini:

1. Jumlah responden dalam penelitian ini hanya terbatas pada 34 orang responden dikarenakan keterbatasan waktu untuk melakukan penelitian.
2. Peneliti hanya menggunakan dua variabel independent dan satu variabel dependen serta satu variabel mediasi.
3. Pada penelitian ini menggunakan model pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner, sebaiknya tidak banyak waktu yang bisa digunakan responden untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan yang terdapat pada kuesioner, karena keterbatasan waktu responden sehingga dimungkinkan jawaban bias.

5.3. Saran Penelitian

Berdasarkan kesimpulan diatas berikut ini saran yang diajukan oleh peneliti yang dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Sleman serta bagi penelitian berikutnya.

5.3.1. Saran Bagi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Sleman

Berikut ini saran yang diajukan oleh peneliti berdasarkan hasil penelitian:

1. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Sleman diharapkan lebih memperhatikan mengenai sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan dan demi tercapainya tujuan kantor.
2. Agar kinerja karyawan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Sleman tetap tinggi dan lebih produktif, peneliti menyarankan untuk mempertahankan atau meningkatkan dari segi motivasi kerja dan kepuasan kerja. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Sleman mungkin dipengaruhi oleh faktor lain yang lebih kuat seperti : kepemimpinan, disiplin kerja, kompensasi, dan lain – lainnya sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

5.3.2 Saran Bagi Peneliti Berikutnya

Berikut ini saran yang berikan oleh peneliti berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan untuk penelitian berikutnya:

1. Untuk peneliti selanjutnya terkait kinerja karyawan perlu melihat faktor-faktor lain atau mengembangkan lebih banyak menggunakan variabel independen, misalnya kepemimpinan, stres kerja, kedisiplinan, etos kerja, dan kompensasi.
2. Peneliti menyarankan agar penelitian berikutnya dalam memperoleh data primer dari responden yang berasal dari kuesioner sebaiknya melibatkan lebih banyak responden dalam melakukan penelitian yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

©UKDW

DAFTAR PUSTAKA

- Amir, Mohammad Faisal. 2015. *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan (Konsep dan Penilaian Kinerja di Perusahaan)*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Anggraini Junita. 2020. *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di BRI Syariah Kabupaten Jombang*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Intitut Agama Islam Negeri Ponorogo. Skripsi.
- Asim, M. 2013. *Impact of motivation on employee performance with effect of training: specific to education sector of Pakistan*. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 3, 1-9.
- Bernardin, H. John, & Russel, Joyce EA (2002). *Human resource management: An experimental approach*.(International edition).
- Ghozali,Imam. 2013."Aplikasi Analisis Multivarite Dengan Program IBM SPSS 21",Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghozali,Imam. 2016."Aplikasi Analisis Multivarite Dengan Program IBM SPSS 23",Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hanafi, B., & Yohana, C. 2017. *Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada PT. Bni Life Insurance*. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*.Vol.5 No.1 Maret 2017.
- Harsuko. 2011. *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja Pendekatan Pemeberdayaan SDM*. Malang: UB Press.
- Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Ikhsan, M. Andi Reni & Wardhani Hakim. 2019. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Agen melalui Kepuasan Kerja studi pada Prudential Life Assurance di Makasar*. Universitas Hasanuddin. Skripsi

- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Depok: Raja Grafindo Persada.
- Kiruja, E. K. 2013. *Effect of Motivation on Employee Performance In Public Middle Level Technical Training Institutions In Kenya. International Journal of Advances in Management and Economics*, 2, 73-82.
- Lijan, Poltak, Sinambela. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Lusri Lidia, Hotlan Siagian. 2017. *Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya*. Universitas Kristen Petra. Skripsi
- Malholtra, Naresh K. 2009. *Riset Pemasaran*. PT Indeks, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Maslow & Abraham. 1996. *Motivasi dan Kepribadian I (Teori Motivasi dan Pendekatan Hierarki Kebutuhan Manusia)*. Jakarta. PT.PBP.
- Mathis, Robert L. dan Jackson. John H. 2006. *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. hlm. 378. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.
- Mulyanti Anita Surya. 2018. *Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di SD Muhammadiyah Condong Catur*. Universitas Islam Indonesia. Skripsi
- Nitisemito, A. S. 1992. *Manajemen Personalia Dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Riduwan dan Akdon. 2013. *Rumus dan data dalam analisis statistika*. Alfabeta, Bandung.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indek Kelompok Gramedia.
- Robbins, S. dan Judge. T. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

- Rohman Muhammad Abdur, Heru Sri Wulan, dan Andi Tri Haryono .2018. *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kebijakan Pemimpin terhadap Prestasi dimediasi oleh Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di PT. Pelangi Kinasih Tunggal Karsa Semarang*. Universitas Pandanaran Semarang. Skripsi
- Saydam, G. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gunung Agung.
- Schultz, G. S., Sibbald, R. G., Falanga, V., Ayello, E. A., Dowsett, C., Harding, K., ... & Vanscheidt, W. 2006. *Wound bed preparation: a systematic approach to wound management. Wound repair and regeneration*, 11(s1), S1-S28.
- Sedarmayanti. 2009. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti, M., & Pd, M. 2009. *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Mandar Maju. Bandung.
- Setyowati, Ninik S. 2018. *Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pegawai Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Batu*. Vol. 20 No.2, <https://doi.org/10.37303/a.v20i2.108>.
- Siagian, Alderfe. 2004. *Teori Motivasi Dan Aplikasinya*. Cetakan Ketiga. Jakarta: Rineka Cipta.
- Siagian, David, McClelland. 2004. *Teori Motivasi Dan Aplikasinya*. Cetakan Ketiga. Jakarta: Rineka Cipta.
- Siagian, Sondang P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang P. 2004. *Teori Motivasi Dan Aplikasinya*. Cetakan Ketiga. Jakarta: Rineka Cipta.
- Silalahi, B. 2004. *Coorporate Culture & Performance Appraisal*. Jakarta: Yayasan Pendidikan Al Hambra.
- Siswanto. 2014. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Surjawo Anton, Wahjono. 2017. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Perilaku Inovasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja*

- sebagai Variabel Mediasi*. Akademi Manajemen Informatika dan Komputer. Skripsi
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Alfabeta, Bandung
- Sugiyono. 2010. "*Metode Penelitian Kuantitatif & RND*". Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono, 2014. "*Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D*". Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono, 2018. "*Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*". Alfabeta, Bandung.
- Sujarweni, V dan Poly Endrayanto. 2012. "*Statistika untuk Penelitian*". Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Suparyadi, H. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Yogyakarta: C.V Andi Offset.
- Supomo, R. 2018. *Pengantar Manajemen*. Bandung: Yrama Widya.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Suwatno dan Doni. 2011. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Cetakan ke-2. Bandung: Alfabeta.
- Wijayanto, Dian. 2012. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Wursanto, Ig. 2005. *Dasar-Dasar Ilmu organisasi*. Yogyakarta. Andi Offset.
- Zain, Dewi Nur W. 2019. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris pada Pt. Matahari Department Store Artos Magelang)*. Universitas Muhammadiyah Magelang. Skripsi