

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN NONFISIK
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI LEMBAGA
PENJAMINAN MUTU PENDIDIKAN
DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA**



SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)

Disusun Oleh:

DEWI SULISTYOWATI

NIM: 16490011

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2020

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Dewi Sulistyowati

NIM : 16490011

Prodi : Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi saya ini dengan judul “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN NONFISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI LEMBAGA PENJAMINAN MUTU PENDIDIKAN DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA” adalah asli karya atau penulisan saya sendiri bukan plagiasi dari hasil orang lain kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Harap maklum adanya. Terimakasih

Yogyakarta, 7 Januari 2020

Yang menyatakan,



Dewi Sulistyowati
NIM. 16490011

SURAT PERNYATAAN BERJILBAB

Dengan menyebut nama Allah yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang,
saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dewi Sulistyowati

NIM : 16490011

Prodi : Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa saya tidak menuntut kepada Prodi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga (atas pemakaian jilbab dalam ijazah Strata Satu saya). Seandainya suatu hari nanti terdapat instansi yang menolak ijazah tersebut karena penggunaan jilbab.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan penuh kesadaran ridha Allah SWT.

Yogyakarta, 7 Januari 2020

Yang menyatakan,



Dewi Sulistyowati
NIM. 16490011

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA



Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga
FM-UINSK-BM-05-03/R0

SURAT PESETUJUAN SKRIPSI

Kepada
Yth. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Assalamu 'alaikum Wr.Wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta memberikan bimbingan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi Saudara:

Nama : Dewi Sulistyowati

NIM : 16490011

Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Nonfisik terhadap Kinerja
Pegawai di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Daerah
Isitimewa Yogyakarta

sudah dapat diajukan kepada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu Pendidikan.

Dengan ini kami mengharap agar skripsi Saudara tersebut diatas dapat segera dimunaqsyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb.

Yogyakarta, 22 Januari 2020
Pembimbing,

Rinduan Zain, S.Ag. M.A
NIP. 19700407 199703 1 001



Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga
FM-UINSK-BM-05-03/R0

PENGESAHAN SKRIPSI

Nomor: B.5/UN.02/DT/PP.009/2/2020

Skripsi /Tugas Akhir dengan judul:

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN NONFISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI LEMBAGA PENJAMINAN MUTU PENDIDIKAN DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Dewi Sulistyowati

NIM : 16490011

Telah dimunaqasyahkan pada: 28 Januari 2020

Nilai Munaqasyah : A-

dan dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga.

TIM MUNAQASYAH

Ketua Sidang

Rinduan Zain, S.Ag, M.A

NIP. 19700407 199703 1 001

Penguji I

Penguji II

Dr. Ichsan, M.Pd

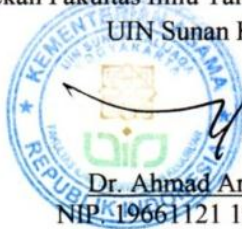
NIP. 19630226 199203 1 003

Dr. Subiyantoro, M.Ag

NIP. 19590410 198503 1 005

Yogyakarta: 19 FEB 2020

Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
UIN Sunan Kalijaga



Dr. Ahmad Arifi, M.Ag

NIP. 19661121 199203 1 002

MOTTO

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ
عَلِيمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

“Dan katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”¹

(QS. At-Taubah: 105)

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

¹ Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya* (Surabaya: Penerbit Fajar Mulya, 2009), 203.

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini penulis persembahkan untuk

Almamater tercinta

Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga

Yogyakarta

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ وَعَلَى
آلِهِ وَصَحْبِهِ أَجْمَعِينَ أَمَّا بَعْدُ

Dengan menyebut nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang. Segala puji bagi Allah Tuhan semesta alam yang selalu melimpahkan taufiq, rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Penulis menyadari bahwa penyelesaian skripsi ini merupakan pertolongan Allah SWT. Shalawat dan salam semoga terlimpahkan kepada Nabi Muhammad SAW sebagai figur teladan dalam dunia pendidikan yang patut digugu dan ditiru.

Skripsi ini mengkaji tentang pengaruh lingkungan kerja fisik dan nonfisik terhadap kinerja pegawai di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Daerah Istimewa Yogyakarta. Penulis sepenuhnya menyadari bahwa skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Ahmad Arifi, M.Ag, selaku Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, yang telah memberikan pengarahan selama menjadi mahasiswa Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan.
2. Bapak Dr. Imam Machali, M.Pd., selaku Ketua Prodi Manajemen Pendidikan Islam yang telah memberikan banyak motivasi selama saya menjadi mahasiswa yang kreatif, inovatif, dan produktif.

3. Bapak Dr. Zainal Arifin M.S.I., selaku Sekretaris Prodi Manajemen Pendidikan Islam yang telah memberikan arahan dan motivasi dalam menempuh jenjang perkuliahan.
4. Bapak Rinduan Zain, S.Ag., MA., selaku Pembimbing Skripsi yang telah memberikan arahan dan koreksi dalam penyusunan skripsi. Saya mengucapkan terima kasih atas ilmu dan motivasi yang Bapak berikan selama penyusunan skripsi.
5. Bapak Dr. Ichsan, M.Pd dan Bapak Dr. Subiyantoro, M.Ag selaku penguji I dan II yang telah memberikan koreksi saat sidang munaqosyah.
6. Segenap dosen dan karyawan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah sabar membimbing saya selama ini.
7. Bapak Minhajul Ngabidin, S.Pd, M.Si selaku Kepala LPMP D.I.Yogyakarta yang telah memberikan izin kepada saya untuk melakukan penelitian dan juga Bapak Dwi Atmanta, S.Pd, M.Pd yang telah membantu dan memberikan arahan dalam proses pengambilan data penelitian.
8. Segenap pegawai di LPMP D.I.Yogyakarta yang telah bersedia menjadi responden dan dengan ikhlas meluangkan waktunya untuk berpartisipasi dalam penelitian ini.
9. Kedua orang tua tercinta, Bapak Samijo dan Ibu Sarjiyah yang telah memberikan motivasi, nasihat, kasih sayang dan membimbing saya dengan penuh ketulusan dan kesabaran, serta selalu mengiringi dengan limpahan doa dan restunya. Tidak lupa saya mengucapkan terima kasih kepada kakak dan adik saya yang telah memotivasi saya untuk semangat mengerjakan skripsi.

10. Teman-teman seperjuangan Adhiraja MPI 2016, Ika Mushlihatun N.A., Eva Lutfiani Azizah, dan Zahrotun Salimah sebagai rekan seperjuangan dan teman bertukar pikiran, serta teman-teman satu pembimbing yang telah memberikan semangat dan tempat bertukar ilmu serta semua pihak yang telah berjasa dalam penulisan skripsi ini yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Semoga semua bantuan, bimbingan, dan dukungan yang telah diberikan kepada penulis diterima sebagai amal kebaikan oleh Allah SWT.

Yogyakarta, 7 Januari 2020

Penulis,

Dewi Sulistyowati

NIM. 16490011

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRAK

Dewi Sulistyowati. *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Nonfisik terhadap Kinerja Pegawai di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Daerah Istimewa Yogyakarta.* Skripsi. Yogyakarta: Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga. 2020.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk menganalisis hubungan, pengaruh, dan kontribusi variabel lingkungan kerja fisik (X_1) yang dimediasi oleh variabel lingkungan kerja nonfisik (X_2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Penelitian pada skripsi ini didasarkan pada teori Veithzal Rifa'i dan Basri serta A.A. Anwar Prabu Mangkunegara yang menyatakan bahwa faktor lingkungan berpengaruh terhadap kinerja.

Penelitian skripsi ini dilaksanakan di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Daerah Istimewa Yogyakarta dengan sampel sebanyak 92 pegawai dari populasi sebanyak 116 pegawai. Pengambilan sampel berdasarkan kaidah *probability sampling* dengan metode *stratified random sampling*. Variabel independen dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja fisik (X_1), sedangkan variabel dependennya adalah kinerja pegawai (Y) dan variabel lingkungan kerja nonfisik (X_2) sebagai variabel kontrol. Instrumen pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Sementara itu, teknik analisis data menggunakan statistik deskriptif dan statistik inferensial dengan bantuan SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*).

Tingkat kenyamanan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik berada pada kategori cukup nyaman. Sementara itu, tingkat kinerja pegawai berada pada kategori sedang. Hasil uji korelasi bivariat dan regresi linier sederhana antara variabel lingkungan kerja fisik (X_1) dengan variabel kinerja pegawai (Y) menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0.479 dan nilai signifikansi $0.000 < \alpha = 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara lingkungan kerja fisik dengan kinerja pegawai pada kategori cukup sehingga H_{a1} diterima. Sementara itu, nilai R pada regresi linier sederhana lingkungan kerja nonfisik dengan kinerja pegawai sebesar 0.458 dengan nilai signifikansi $0.000 < \alpha = 0.05$. Namun, berdasarkan hasil uji korelasi parsial variabel X_1 berpengaruh terhadap variabel Y karena dimediasi variabel lingkungan kerja nonfisik (X_2). Koefisien korelasi parsial sebesar 0.333 dengan nilai signifikansi $0.001 < \alpha =$

0.05. Perbandingan koefisien korelasi bivariat lebih besar dari koefisien korelasi parsial sehingga H_{a2} diterima dan H_{02} ditolak menggantikan diterimanya H_{a1} pada uji korelasi bivariat. Sementara itu, analisis regresi linier berganda menghasilkan nilai R^2 sebesar 0.297. Artinya, variabel kinerja pegawai mampu diterangkan oleh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik sebesar 29.7%. Sedangkan 70.3% lainnya diterangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Persamaan regresi $Y = 0.383 + 0.316X_1 + 0.243X_2$ sehingga kontribusi variabel X_1 ke Y sebesar 31.6%, sedangkan kontribusi variabel X_2 ke Y sebesar 24.3%.

Kata Kunci: lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja nonfisik, kinerja pegawai.



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	ii
HALAMAN SURAT PERNYATAAN BERJILBAB	iii
HALAMAN SURAT PERSETUJUAN PEMBIMBING	iv
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	v
HALAMAN MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
HALAMAN ABSTRAK	xi
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB I: PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	6
D. Sistematika Pembahasan	8
BAB II: LANDASAN TEORI	10
A. Kerangka Teori	10
B. Telaah Pustaka	15
C. Hipotesis Penelitian	27
BAB III: METODE PENELITIAN	28
A. Jenis Penelitian	28
B. Tempat dan Waktu Penelitian	28
C. Populasi dan Sampel Penelitian	29
1. Populasi	29
2. Sampel	29
D. Variabel Penelitian	33
E. Definisi Operasional Variabel dan Pengukurannya	33
1. Lingkungan Kerja Fisik (X_1)	33
2. Lingkungan Kerja Nonfisik (X_2)	36
3. Kinerja Pegawai (Y)	38
F. Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data	40

G. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	45
1. Uji Validitas.....	45
2. Uji Reliabilitas.....	48
H. Teknik Analisis Data	50
1. Analisis Deskriptif.....	50
2. Analisis Inferensial	51
BAB IV: DESKRIPSI OBJEK LEMBAGA PENJAMINAN MUTU PENDIDIKAN DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA DAN PENGARUH KONDISI LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI.....	55
A. Deskripsi LPMP D.I.Yogyakarta.....	55
1. Sejarah Berdirinya LPMP D.I.Yogyakarta.....	55
2. Visi dan Misi LPMP D.I.Yogyakarta	57
3. Struktur Organisasi LPMP D.I.Yogyakarta.....	58
4. Tugas dan Fungsi LPMP D.I.Yogyakarta	58
5. Daftar Pegawai LPMP D.I.Yogyakarta	59
6. Sarana dan Prasarana LPMP D.I.Yogyakarta.....	62
B. Deskripsi Data	64
1. Komposisi Sampel.....	64
2. Distribusi Frekuensi Data	66
3. <i>Crosstabs</i> (Tabel Hubungan).....	69
C. Statistik Inferensial	93
1. Korelasi Bivariat.....	93
2. Korelasi Parsial.....	95
3. Regresi Linier Sederhana.....	96
4. Regresi Linier Berganda.....	102
D. Pembahasan.....	106
BAB V: PENUTUP	110
A. Kesimpulan.....	110
B. Saran	112
DAFTAR PUSTAKA.....	113
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	: Daftar Jumlah Pegawai LPMP D.I.Yogyakarta	31
Tabel 3.2	: Daftar <i>Random Sampling</i> Pegawai.....	31
Tabel 3.3	: Interval Skor Variabel Lingkungan Kerja Fisik.....	35
Tabel 3.4	: Interval Skor Variabel Lingkungan Kerja Nonfisik.....	37
Tabel 3.5	: Interval Skor Variabel Lingkungan Kerja Fisik.....	40
Tabel 3.6	: Kisi-kisi Kuesioner dan Skala Pengukuran Variabel Lingkungan Kerja Fisik	42
Tabel 3.7	: Kisi-kisi Kuesioner dan Skala Pengukuran Variabel Lingkungan Kerja Nonfisik	43
Tabel 3.8	: Kisi-kisi Kuesioner dan Skala Pengukuran Variabel Kinerja Pegawai	44
Tabel 3.9	: Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik	46
Tabel 3.10	: Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Nonfisik	47
Tabel 3.11	: Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai	48
Tabel 3.12	: Kriteria Uji Reliabilitas Instrumen berdasarkan <i>Cronbach's Alpha</i>	49
Tabel 3.13	: <i>Reliability Statistics</i> Variabel Lingkungan Kerja Fisik.....	49
Tabel 3.14	: <i>Reliability Statistics</i> Variabel Lingkungan Kerja Nonfisik	50
Tabel 3.15	: <i>Reliability Statistics</i> Variabel Kinerja Pegawai	50
Tabel 3.16	: Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan	52
Tabel 4.1	: Daftar Pegawai LPMP D.I.Yogyakarta.....	59
Tabel 4.2	: Data Sarana dan Prasarana LPMP D.I.Yogyakarta.....	62
Tabel 4.3	: Deskripsi Data berdasarkan Seksi.....	64
Tabel 4.4	: Deskripsi Data berdasarkan Jenis Kelamin.....	65
Tabel 4.5	: Deskripsi Data berdasarkan Usia	66
Tabel 4.6	: Tingkat Lingkungan Kerja Fisik	66
Tabel 4.7	: Tingkat Lingkungan Kerja Nonfisik	67
Tabel 4.8	: Tingkat Kinerja Pegawai.....	68
Tabel 4.9	: Tabel Hubungan antara Seksi dan Tingkat Lingkungan Kerja Fisik	69
Tabel 4.10	: Tabel <i>Chi-Square Tests</i>	71

Tabel 4.11	: Tabel Hubungan antara Jenis Kelamin dan Tingkat Lingkungan Kerja Fisik	72
Tabel 4.12	: Tabel <i>Chi-Square Tests</i>	73
Tabel 4.13	: Tabel Hubungan antara Usia Pegawai dan Tingkat Lingkungan Kerja Fisik	74
Tabel 4.14	: Tabel <i>Chi-Square Tests</i>	75
Tabel 4.15	: Tabel Hubungan antara Seksi dan Tingkat Lingkungan Kerja Nonfisik	76
Tabel 4.16	: Tabel <i>Chi-Square Tests</i>	78
Tabel 4.17	: Tabel Hubungan antara Jenis Kelamin dan Tingkat Lingkungan Kerja Nonfisik	79
Tabel 4.18	: Tabel <i>Chi-Square Tests</i>	80
Tabel 4.19	: Tabel Hubungan antara Usia Pegawai dan Tingkat Lingkungan Kerja Nonfisik	81
Tabel 4.20	: Tabel <i>Chi-Square Tests</i>	82
Tabel 4.21	: Tabel Hubungan antara Seksi dan Tingkat Kinerja Pegawai.....	83
Tabel 4.22	: Tabel <i>Chi-Square Tests</i>	85
Tabel 4.23	: Tabel Hubungan antara Jenis Kelamin dan Tingkat Kinerja Pegawai	85
Tabel 4.24	: Tabel <i>Chi-Square Tests</i>	86
Tabel 4.25	: Tabel Hubungan antara Usia Pegawai dan Tingkat Kinerja Pegawai.....	87
Tabel 4.26	: Tabel <i>Chi-Square Tests</i>	88
Tabel 4.27	: Tabel Hubungan antara Tingkat Lingkungan Kerja Fisik dan Tingkat Kinerja Pegawai.....	89
Tabel 4.28	: Tabel <i>Chi-Square Tests</i>	90
Tabel 4.29	: Tabel Hubungan antara Tingkat Lingkungan Kerja Nonfisik dan Tingkat Kinerja Pegawai.....	91
Tabel 4.30	: Tabel <i>Chi-Square Tests</i>	92
Tabel 4.31	: Korelasi Bivariat antara Lingkungan Kerja Fisik dan Kinerja Pegawai	93

Tabel 4.32	: Korelasi Parsial antara Lingkungan Kerja Fisik dengan Kinerja Pegawai yang Dikontrol dengan Lingkungan Kerja Nonfisik	95
Tabel 4.33	: <i>Model Summary</i>	96
Tabel 4.34	: ANOVA	97
Tabel 4.35	: <i>Tabel Coefficients</i>	97
Tabel 4.36	: <i>Model Summary</i>	99
Tabel 4.37	: ANOVA	100
Tabel 4.38	: <i>Tabel Coefficients</i>	100
Tabel 4.39	: <i>Model Summary</i>	102
Tabel 4.40	: ANOVA	103
Tabel 4.41	: <i>Tabel Coefficients</i>	103



DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 : Skema Hubungan Variabel X_1 dan Variabel Y.....	33
Gambar 3.2 : Skema Hubungan Variabel X_1 dan Variabel Y dengan Mediasi Variabel X_2	33
Gambar 4.1 : Struktur Organisasi LPMP D.I.Yogyakarta	58
Gambar 4.2 : Korelasi Lingkungan Kerja Fisik dan Kinerja Pegawai.....	94



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I	: Surat Penunjukan Pembimbing
Lampiran II	: Bukti Seminar Proposal
Lampiran III	: Kartu Bimbingan Skripsi
Lampiran IV	: Surat Keterangan Bebas Nilai C-
Lampiran V	: Surat Izin Penelitian Fakultas
Lampiran VI	: Surat Izin Penelitian LPMP D.I.Yogyakarta
Lampiran VII	: Sertifikat PPL 1
Lampiran VIII	: Sertifikat PLP-KKN Integratif
Lampiran IX	: Sertifikat TOEC
Lampiran X	: Sertifikat IKLA
Lampiran XI	: Sertifikat SOSPEM
Lampiran XII	: Sertifikat OPAK
Lampiran XIII	: Sertifikat ICT
Lampiran XIV	: Sertifikat PKTQ
Lampiran XV	: <i>Curriculum Vitae</i>
Lampiran XVI	: Kuesioner Penelitian
Lampiran XVII	: <i>Random Table</i>
Lampiran XVIII	: Hasil Input Data SPSS
Lampiran XIX	: Hasil Output Olah Data SPSS (Uji Validitas)
Lampiran XX	: Peta Udara LPMP D.I.Yogyakarta

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia atau yang disingkat dengan SDM merupakan hal yang penting dalam sebuah organisasi. Sumber daya manusia menempatkan dirinya sebagai perencana, pelaksana, dan pengendali dalam setiap aktivitas di organisasi. Dalam upaya pencapaian tujuan organisasi, diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional. Sebuah organisasi kemungkinan besar akan sulit untuk mencapai tujuan apabila tidak memiliki sumber daya manusia yang baik meskipun memiliki tujuan sangat bagus, memiliki fasilitas yang lengkap, serta sarana dan prasarana yang memadai.¹ Dengan kata lain, sumber daya manusia merupakan aset yang harus diperhatikan. Hal ini diperlukan untuk mendapatkan sumber daya manusia yang memiliki kualitas yang baik. Terciptanya kualitas yang baik dalam diri pegawai sebagai unsur dari sumber daya manusia dalam sebuah organisasi akan berimbas pada pengembangan organisasi dalam memenuhi segala macam tuntutan masyarakat dan perkembangan zaman.²

Kualitas yang ada pada diri pegawai dapat dilihat dan diukur dari hasil kinerjanya. Kinerja merupakan suatu aktivitas yang

¹ Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009), 11.

² Jamaluddin dkk., "Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan," *Jurnal Administrare: Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran* 4, no. 1 (2017): 26.

dilakukan oleh seseorang dalam mengerjakan suatu pekerjaan. Kinerja seorang pegawai dapat dipengaruhi oleh banyak hal. Pengaruh tersebut bisa berasal dari luar maupun dari dalam diri pegawai. Sejauh ini pembahasan terkait faktor yang memengaruhi kinerja pegawai lebih mengarah kepada motivasi yang dimiliki seorang pegawai, budaya organisasi yang ada, serta masalah keuangan yang berkaitan dengan kompensasi, gaji, dan insentif. Namun, mayoritas pembahasan tentang kinerja pada umumnya lebih dikaitkan dengan budaya organisasi yang ada dan diterapkan dalam suatu organisasi atau instansi terkait. Budaya organisasi dianggap sebagai faktor yang lebih sering bersinggungan terhadap kinerja karena mengelilingi aktivitas pegawai dalam bekerja.

Sudah banyak penelitian terkait kinerja pegawai, salah satunya yang dilakukan di Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian yang dilakukan oleh Jamaluddin, Rudi Salam, Harisman Yunus, dan Haedar Akib ini mengukur pengaruh dari budaya organisasi yang ada di instansi terkait terhadap kinerja para pegawainya. Dari populasi sebanyak 235 pegawai Dinas Pendidikan diambil kurang lebih 20% sebagai sampel. Dengan demikian, didapatkan sampel sebanyak 47 pegawai. Menurut Jamaluddin dkk., salah satu cara untuk meningkatkan kinerja pegawai yang berkualitas dan profesional adalah dengan penerapan budaya organisasi yang cocok dalam sebuah lingkungan kerja.³ Hal ini selaras dengan hasil penelitiannya yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja

³ *Ibid.*, 26.

pegawai. Tingkat budaya organisasi di Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan berada pada kategori sangat baik dengan persentase sebesar 87.30%. Begitu juga dengan tingkat kinerja pegawai di kantor tersebut. Tingkat kinerja pegawai berada pada kategori sangat baik dengan persentase sebesar 84.76%. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai sebesar 0.399 atau 39,9% berdasarkan uji *R Square*. Selain itu, ditinjau dari tabel ANOVA didapatkan $F_{hitung} (29,876) > F_{tabel} (4.06)$ yang berarti ada pengaruh yang kuat dan signifikan dari budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan.

Penelitian serupa juga dilakukan oleh Deni Sulistiawan, Sukisno, dan Siti Maria. Penelitian ini sejalan dengan apa yang dipaparkan oleh Jamaluddin dkk. yang menyatakan bahwa semakin baik budaya organisasi, akan semakin meningkatkan kinerja pegawai. Budaya organisasi yang ada di Puskesmas Sebulu II mendorong para pegawainya untuk meningkatkan kinerja dalam memberikan pelayanan kepada pengunjung sesuai dengan standar operasional prosedur dari Puskesmas.⁴ Berbeda dengan penelitian sebelumnya, penelitian yang dilakukan oleh Deni Sulistiawan dkk. menyandingkan budaya organisasi dengan lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja secara umum. Variabel lingkungan kerja juga berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Sebulu II. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedua variabel (budaya

⁴ Deni Sulistiawan dkk., "Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai," *Journal FEB Universitas Mulawarman* 14, no. 2 (2017): 67.

organisasi dan lingkungan kerja) memiliki nilai R sebesar 88.6% dan nilai signifikansi < 0.05 yang berarti keduanya secara bersamaan memiliki tingkat korelasi yang kuat dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya, kontribusi kedua variabel terhadap kinerja sebesar 78.4%.

Dari kedua penelitian tersebut dapat dijelaskan bahwa keduanya secara umum memiliki kesamaan bahasan. Penelitian pertama yang dilakukan oleh Jamaluddin dkk. secara tidak langsung mengungkapkan bahwa dalam penerapan budaya organisasi juga harus melihat kondisi lingkungannya, namun tidak dijelaskan bagaimana kondisi yang dimaksud. Sementara itu, pada penelitian kedua yang dilakukan oleh Deni Sulistiawan dkk., variabel lingkungan kerja sudah dijadikan variabel independen bersamaan dengan variabel budaya organisasi. Akan tetapi, variabel lingkungan kerja yang diteliti masih secara umum. Berdasarkan kajian literatur yang telah dilakukan dalam penelitian ini, belum didapatkan kajian yang membahas kondisi lingkungan kerja secara mendetail, padahal kondisi lingkungan tempat pegawai melakukan pekerjaan juga berperan secara langsung dalam pencapaian kinerjanya. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk mengkaji lebih lanjut terkait hal ini.

Penelitian ini akan dilakukan di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Daerah Istimewa Yogyakarta. LPMP D.I.Yogyakarta merupakan salah satu lembaga yang bergerak dalam hal supervisi satuan pendidikan dasar dan pendidikan menengah dalam pencapaian standar nasional pendidikan. Standar

nasional pendidikan merupakan kriteria minimal tentang sistem pendidikan di seluruh wilayah hukum Negara Kesatuan Republik Indonesia.⁵ Hal ini didasarkan pada pengalaman dan pengamatan peneliti selama melakukan praktik pengalaman lapangan di lembaga tersebut. Secara kasat mata, LPMP D.I.Yogyakarta memiliki fasilitas yang lengkap dan hubungan antar pegawai terasa cukup harmonis. Hal ini juga mendorong peneliti untuk mengkaji lebih lanjut apakah kondisi demikian memengaruhi kinerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Variabel lingkungan kerja dalam penelitian ini berperan sebagai variabel independen dan kinerja pegawai sebagai variabel dependen. Akan tetapi, variabel lingkungan kerja dibagi menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik sehingga terdapat tiga variabel dalam penelitian ini.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana tingkat kenyamanan lingkungan kerja fisik dan nonfisik serta tingkat kinerja pegawai di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Daerah Istimewa Yogyakarta?
2. Seberapa besar pengaruh antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Daerah Istimewa Yogyakarta?
3. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja nonfisik terhadap kinerja pegawai di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Daerah Istimewa Yogyakarta?

⁵ Anonim, *Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003* (Yogyakarta: Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga, 2016), 6.

4. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik secara bersama-sama terhadap terhadap kinerja pegawai di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Daerah Istimewa Yogyakarta?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui tingkat kenyamanan lingkungan kerja fisik dan nonfisik serta tingkat kinerja pegawai di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Daerah Istimewa Yogyakarta.
- b. Untuk mengetahui besar pengaruh antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Daerah Istimewa Yogyakarta.
- c. Untuk mengetahui besar pengaruh antara lingkungan kerja nonfisik terhadap kinerja pegawai di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Daerah Istimewa Yogyakarta.
- d. Untuk mengetahui besar pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Daerah Istimewa Yogyakarta.

2. Kegunaan Penelitian

Manfaat yang diharapkan peneliti dengan adanya penelitian ini antara lain:

a. Kegunaan Teoritis

- 1) Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan bagi pengembangan ilmu pengetahuan dalam manajemen kinerja.
- 2) Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan bagi para praktisi pendidikan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya yaitu lingkungan kerja baik lingkungan kerja fisik maupun nonfisik.
- 3) Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan menjadi bahan masukan untuk kepentingan pengembangan ilmu terutama kepada pihak-pihak yang akan melakukan penelitian lebih lanjut terhadap objek terkait yang belum tercakup dalam penelitian ini.

b. Kegunaan Praktis

- 1) Hasil penelitian bermanfaat dan menambah wawasan bagi peneliti terkait pengaruh ketersediaan kondisi lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.
- 2) Sebagai bahan masukan kepada Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Daerah Istimewa Yogyakarta dalam penyediaan lingkungan kerja sehingga pegawai dapat bekerja secara maksimal.
- 3) Dapat digunakan sebagai masukan bagi pemangku kepentingan di lingkungan lembaga bahwa dengan

terciptanya lingkungan kerja yang sesuai dan nyaman akan membuat kinerja pegawai menjadi lebih baik.

4)

D. Sistematika Pembahasan

Gambaran umum terhadap susunan skripsi dapat dilihat dalam sistematika pembahasan. Sistematika pembahasan secara garis besar terdiri dari lima bab, yaitu:⁶

BAB I berisi tentang topik masalah penelitian yang dijelaskan pada latar belakang masalah. Pada latar belakang masalah, dijelaskan mengapa penelitian ini perlu dilakukan. Selain itu dipaparkan juga rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II berisi tentang landasan teori yang berupa kerangka teori dan hipotesis penelitian. Kerangka teori berisi teori hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai yang digunakan sebagai pembatas dalam penelitian ini. Selain itu, dilengkapi juga dengan telaah pustaka yang berisi kajian sebelumnya dan rumusan hipotesis penelitian berdasarkan kerangka teori yang telah dipaparkan.

BAB III membahas tentang metode penelitian yang digunakan. Pembahasan metodologi berisi penjelasan tentang jenis penelitian, tempat dan waktu penelitian, populasi dan sampel penelitian, variabel penelitian, definisi operasional variabel,

⁶ Nur Rohmah dkk., *Pedoman Penulisan Skripsi: Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta*, 2014.

instrumen dan teknik pengumpulan data, uji validitas dan uji reliabilitas, dan teknik analisis data.

BAB IV menjelaskan tentang deskripsi objek Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan D.I.Yogyakarta sebagai lokasi penelitian dalam skripsi ini. Deskripsi berupa sejarah lembaga, visi dan misi, struktur organisasi, tugas dan fungsi lembaga, data tenaga kepegawaian, serta sarana dan prasarana yang dimiliki lembaga. Selain itu, pada bab ini juga akan dipaparkan hasil olah dan analisis data dimulai dari komposisi sampel, distribusi frekuensi, tabel hubungan, korelasi bivariat, korelasi parsial, dan regresi.

BAB V berisi kesimpulan dari penelitian. Kesimpulan berupa penerimaan atau penolakan hipotesis yang diajukan. Dari hal tersebut, peneliti memberikan saran yang positif dan membangun bagi Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan D.I.Yogyakarta maupun bagi peneliti selanjutnya.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1. a) Tingkat kenyamanan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik yang dirasakan pegawai LPMP D.I.Yogyakarta berada pada kategori cukup nyaman. Hal ini dibuktikan dari 92 pegawai, mayoritas sebanyak 67 pegawai menyatakan lingkungan kerja fisik berada pada kategori cukup nyaman. Sedangkan untuk tingkat lingkungan kerja nonfisik, mayoritas responden sebanyak 64 pegawai menyatakan lingkungan kerja nonfisik berada pada kategori cukup nyaman. b) Tingkat kinerja pegawai di LPMP D.I.Yogyakarta berada pada kategori sedang. Hal ini dibuktikan dari 92 pegawai, mayoritas pegawai sebanyak 65 orang memiliki tingkat kinerja sedang.
2. Lingkungan kerja fisik (X_1) dengan variabel kinerja pegawai (Y) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. Hal tersebut ditunjukkan dari nilai signifikansi sebesar $0.000 < \alpha = 0.05$. Nilai koefisien korelasi baik pada uji bivariat maupun regresi linier sederhana sebesar 0.479 termasuk pada kategori cukup karena berada pada interval 0.40—0.599. Koefisien korelasi bertanda positif yang artinya terjadi hubungan yang searah antara variabel lingkungan kerja fisik dan kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi (R^2) = 0.23 yang artinya variabel kinerja pegawai mampu diterangkan oleh variabel

lingkungan kerja fisik sebesar 23%. Sementara itu, sisanya sebesar 77% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Semakin nyaman lingkungan kerja fisik, akan semakin tinggi tingkat kinerja pegawai di LPMP D.I.Yogyakarta. Sebaliknya, semakin tidak nyaman lingkungan kerja fisik, kinerja pegawai akan semakin rendah. Dengan demikian, H_{a1} diterima dan H_{01} ditolak pada uji korelasi bivariat.

3. Lingkungan kerja nonfisik (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan yang dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar $0.000 < \alpha = 0.05$. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0.458 dan koefisien determinasi (R^2) = 0.21 yang artinya variabel kinerja pegawai mampu diterangkan oleh variabel lingkungan kerja nonfisik sebesar 21%. Sementara itu, sisanya sebesar 79% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Variabel lingkungan kerja nonfisik berperan sebagai variabel kontrol yang memediasi hubungan antara lingkungan kerja fisik (X_1) dengan variabel kinerja pegawai (Y). Terbukti dari hasil uji korelasi parsial didapatkan nilai koefisien korelasi sebesar 0.333 dan nilai signifikansi sebesar $0.001 < \alpha = 0.05$. Perbandingan koefisien korelasi bivariat lebih besar daripada koefisien korelasi parsial sehingga H_{a2} diterima dan H_{02} ditolak menggantikan diterimanya H_{a1} pada uji korelasi bivariat.
4. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja fisik (X_1) dan variabel lingkungan kerja nonfisik (X_2) dengan variabel kinerja pegawai (Y). Hal ini dibuktikan

dengan angka signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari $\alpha = 0.05$. Nilai koefisien determinasi (R^2) = 0.297 yang artinya variabel kinerja pegawai mampu diterangkan oleh variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik sebesar 29.7%. Sementara itu, sisanya sebesar 70.3% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Besaran kontribusi variabel lingkungan kerja fisik sebesar 31.6% dan variabel lingkungan kerja nonfisik sebesar 24.3% terhadap variabel kinerja pegawai.

B. Saran

1. LPMP D.I.Yogyakarta diharapkan untuk lebih meningkatkan perhatian terhadap keadaan lingkungan kerja, baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja nonfisik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keadaan lingkungan di tempat kerja dapat memengaruhi kinerja pegawai. Dengan tersedianya lingkungan kerja fisik dan nonfisik yang nyaman, dalam artian penyediaan fasilitas baik sarana dan prasarana yang memadai serta terjalinnya hubungan kerja yang baik sesama rekan kerja maupun atasan akan searah dengan meningkatnya kinerja pegawai dalam bekerja.
2. Penelitian selanjutnya dengan penelitian yang serupa diharapkan mampu menemukan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini yang mampu menerangkan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Antaka, Pebri Fitri, dan Nahiyah Jaidi. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan DIPO Lokomotif dan Kereta PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Daerah Operasi 6 Yogyakarta. *Jurnal Fakultas Ekonomi*: 647-654.
- Davis, Rebecca. 1996. *Statistics: A Tool for Social Research*. Belmont: Wadsworth Publishing Company.
- Desthiani, Unik. 2018. Peranan Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sekretari 5* (1): 1-16.
- Dwinati, Baiq Nurmalisa, Surati, dan Lalu M. Furkan. 2019. Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan Operasional Pengangkutan Sampah Dinas Kebersihan Kota Mataram). *Jurnal Magister Manajemen Unram* 8 (1): 86-100.
- George, Darren dan Paul Mallery. 2003. *SPSS for Windows Step by Step! A Simple Guide and Reference*. Boston: Allynd Bacon.
- Ghozali, Imam. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis* 3 (1): 130-137.
- Healey, Joseph F. 1996. *Statistics a Tool for Social Research*. San Mrino California: Wadsworth Publising Company.
- Irawan, Dede, dan Antar Venus. 2016. Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Keluarga Berencana Jakarta Barat. *Jurnal Kajian Komunikasi* 4 (2): 122-132.

- Jamaluddin, Rudi Salam, Harisman Yunus, dan Haedar Akib. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Administrare: Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran* 4 (1): 25-34.
- Karsini, Patricia Dhiana Paramita, dan Maria Magdalena Minarsih. 2016. Pengaruh Semangat Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja yang Berdampak pada Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (DPKAD) Kota Semarang. *Journal of Management* 2 (2): 52-63.
- Kementerian Agama RI. *Al-Qur'an dan Terjemahnya*. 2009. Surabaya: Penerbit Fajar Mulya.
- Kowaas, Meisy Pramasela, Jantje L. Sepang, dan Rita N. Taroreh. 2016. Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi* 16 (3): 50-61.
- Lusri, Lidia, dan Hotlan Siagian. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya. *AGORA* 5 (1): 1-8.
- Maabuat, Edward S. 2016. Pengaruh Kepemimpinan, Orientasi Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Dispenda Sulut UPTD Tondano). *Jurnal Berkala Imiah E efisiensi* 16 (1): 219-231.
- Machali, Imam. 2018. *Statistik Itu Mudah*. Yogyakarta: Keguruan.

- Martono, Nanang. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif: Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Nurchayani, Ni Made, dan I.G.A. Dewi Adnyani. 2016. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *E-Jurnal Manajemen Unud* 5 (1): 500-532.
- Nurmagustini, Raja Syafira, dan Hujan Hidayat. 2019. Pengaruh Sistem Penilaian Kinerja dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja PNS. *Journal of Applied Managerial Accounting* 3 (1): 9-19.
- Pangarso, Astadi, dan Vidi Ramadhyanti. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja Nonfisik terhadap Kepuasan Kerja Dosen Tetap Studi pada Fakultas Komunikasi dan Bisnis Universitas Telkom Bandung. *KINERJA* 19 (1): 176.
- Pranata, Rizon. 2014. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Arga Makmur Bengkulu Utara. Skripsi, Universitas Bengkulu.
- Putrana, Yoga, Azis Fathoni, dan Moh Mukeri Warso. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Gelora Persada Mediatama Semarang. *Journal of Management* 2 (2): 13-26.
- Rolos, Jeky K.R., Sofia A.P. Sambul, dan Wehelmina Rumawas. 2018. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis* 6 (4): 19-27.

- Sari, Ririn Nur Indah, dan Hady Siti Hadijah. 2016. Peningkatan Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran* 1 (1): 204-214.
- Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja Suatu Tinjauan dari Aspek Ergonomi atau Kaitan Antara Manusia dengan Lingkungan Kerjanya*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif untuk Bidang Ilmu Administrasi, Kebijakan Publik, Ekonomi, Sosiologi, Komunikasi, dan Ilmu Sosial Lainnya*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Subianto, Marianus. 2016. Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Serba Mulia Auto di Kabupaten Kutai Barat. *eJournal Administrasi Bisnis* 4 (3): 698-712.
- Sudijono, Anas. 2015. *Pengantar Statistik Pendidikan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sulistiawan, Deni, Sukisno S. Riadi, dan Siti Maria. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Journal FEB Universitas Mulawarman* 14 (2): 61-68.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyani, Ambar Teguh, dan Rosidah. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sutrisno, Azis Fathoni, dan Maria Magdalena Minarsih. 2016. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang. *Journal of Management* 2 (2): 1-12.

- Suzana, Anna. 2017. Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Cirebon). *Jurnal Logika* 19 (1): 42-50.
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Utami, Dwi. 2010. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Nonfisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studi Kasus: CV. Sinar Bintang Gemilang Kalasan-Sleman. Skripsi, Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.
- Verasvera, Febrina Astria. 2016. Pengaruh Anggaran Berbasis Kinerja terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah (Studi Kasus pada Dinas Sosial Provinsi Jawa Barat). *Jurnal Manajemen* 15 (2): 137-162.

