

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
KINERJA MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI MEDIASI  
(STUDI PADA BADAN PENGELOLAAN PAJAK DAERAH KOTA  
PALEMBANG)**

**TESIS**

**Ditulis Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Magister  
Manajemen pada Program Pascasarjana Universitas Tridianti Palembang**



**Disusun Oleh :**

**Nama : AULIA AGUSTAMA**

**NPM : 204341033**

**Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia**

**PROGRAM PASCASARJANA  
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN  
UNIVERSITAS TRIDINANTI PALEMBANG  
TAHUN 2021**

**LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING TESIS**

Tesis ini Telah Disetujui Untuk Diujikan

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
KINERJA MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI MEDIASI  
(STUDI PADA BADAN PENGELOLAAN PAJAK DAERAH KOTA  
PALEMBANG)**

Nama : Aulia Agustama  
NPM : 204341033  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

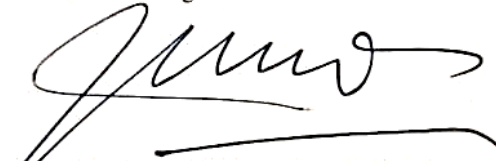
Menyetujui:

Palembang,  
Pembimbing I

2021

Palembang,  
Pembimbing II

2021



Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, SE., MM



Dr. Ir. Hj. Yusro Hakimah, MM


Mengetahui:

Palembang,  
Dekan FE UTP

2021

Palembang,  
Kaprosdi MM

2021



Dr. Msy. Mirial, SE., M.Si., Ak. CA



Dr. Djatmiko Noviantoro, SE., M.Si

## ***ABSTRAK***

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Agustus 2021 di Kantor Badan Pengelolaan Pajak Daerah Kota Palembang dengan jumlah responden 149 responden. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan metode survey dengan cara menyebarkan kuisioner. Sedangkan teknik Teknik analisis data yang digunakan adalah SEM (Structural Equational Modelling) yang dioperasikan melalui program SmartPLS. Hasil penelitian ini menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan variabel motivasi kerja ( $15,379 > 1,96$ ) dan lingkungan kerja ( $2,926 > 1,96$ ) terhadap kepuasan kerja. variabel motivasi kerja ( $2,734 > 1,96$ ) dan lingkungan kerja ( $2,157 > 1,96$ ) menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel kepuasan kerja ( $11,05 > 1,96$ ) menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan. Dan terdapat pengaruh variabel motivasi kerja melalui kepuasan kerja ( $3,253 > 1,96$ ) terhadap kinerja pegawai dan variabel lingkungan kerja melalui kepuasan kerja ( $8,515 > 1,96$ ) terhadap kinerja pegawai.

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

## **ABSTRACT**

This study aims to analyze the effect of work motivation and work environment on employee performance with job satisfaction as a mediating variable. This research was conducted in August 2021 at Badan Pengelolaan Pajak Daerah Kota Palembang with a total of 149 respondents. The data collection technique was carried out by survey method by distributing questionnaires. While the data analysis technique used is SEM (Structural Equation Modeling) which is operated through the SmartPLS program. The results of this study indicate that there is a positive and significant effect of work motivation variables ( $15.379 > 1.96$ ) and work environment ( $2.926 > 1.96$ ) on job satisfaction. The variable of work motivation ( $2.734 > 1.96$ ) and work environment ( $2.157 > 1.96$ ) showed that there was a positive and significant effect on employee performance. The job satisfaction variable ( $11.05 > 1.96$ ) showed that there was a positive and significant effect. And there is an effect of work motivation variable ( $3.253 > 1.96$ ) on employee performance and work environment variable ( $8,515 > 1.96$ ) on employee performance.

**Keywords:** Work Motivation, Work Environment, Job Satisfaction, and Employee Performance

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT, karena hanya dengan rahmat karunia-Nya tesis ini dapat diselesaikan dengan baik. Tesis ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memenuhi tugas kurikuler dalam memperoleh gelar Magister, Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kebijakan tarif, kinerja layanan, kinerja manajemen SDM, kesiapan fasilitas (sarana dan prasaraba) dan kinerja keuangan terhadap profesionalisme Rumah Sakit Pemerintah sebagai unit pelayanan sosioekonomi baik secara Bersama maupun secara sendiri-sendiri. Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi peningkatan kinerja dan profesionalisteme Ruah Sakit Pemerintah di Masa depan

Pada kesempatan omo penulis ingin menyampaikan terimakasih kepada :

1. Ketua Yayasan Pendidikan Nasional Tridianti Palembang, Bapak Prof. H. Machmud Hasjim, MME.
2. Rektor Universitas Tridianti Palembang, Ibu Dr. Ir. Hj. Manisah, MP.
3. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang Ibu Dr. May. Mikial, SE, M.Si, Ak. CA., CSRS
4. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE, MS selaku pembimbing pertama yang telah memberikan nasehat, saran dan komentar yang membangun di sepanjang proses penelitian, dan dukungan beliau untuk penyelesaian tesis ini.
5. Ibu Dr. Sari Sakairina M.Eng., selaku pembimbing kedua yang terus memberikan dorongan, nasehat, bimbingan, diskusi serta mengoreksi, masih menyempatkan waktu disela kesibukan untuk menerima dan berdiskusi kepada penulis;
6. Seluruh keluarga terutama Ayah, Ibu, Istri dan anak yang telah memberikan dorongan moril maupun material.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih terdapat sejumlah kekurangan yang merupakan kelemahan peneliti dalam melaksanakan tugas penelitian ini. Dengan sgala hormat, segala bentuk kekurangan peneliti tersebut mohon dapat dikoreksi oleh pembaca

Palembang, September 2021

Aulia Agustama

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>viii</b>
<b>RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>ix</b>

### **BAB I PENDAHULUAN**

1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	5
1.3 Rumusan Masalah .....	6
1.4 Tujuan Penelitian .....	6
1.5 Manfaat Penelitian .....	7

### **BAB II KERANGKA TEORITIK**

2.1 Kajian Teori .....	9
1. Kinerja.....	9
2. Motivasi .....	19
3. Lingkungan Kerja.....	31
4. Kepuasan Kerja .....	39
2.2 Penelitian Terdahulu .....	50
2.3 Kerangka Berpikir.....	53
2.4 Hipotesis Penelitian.....	53

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian .....	55
---------------------------------------	----

3.2	Desain Penelitia.....	55
3.3	Populasi dan Sampel .....	56
3.4	Teknik Pengumpulan Data .....	57
3.5	Defenisi Operasional Variabel .....	59
3.6	Kisi-kisi Instrumen .....	61
3.7	Uji Coba Instrumen .....	62
3.8	Teknik Analisa Data.....	65

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1	Hasil Penelitian .....	71
	1. Deskripsi Objek Penelitian .....	71
	2. Analisa Statistika Deskriptif.....	76
	3. Analsis Data .....	78
4.2	Pembahasan.....	93

#### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

5.1	Kesimpulan.....	100
5.2	Saran .....	101

<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>102</b>
-----------------------------	------------

<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>106</b>
----------------------	------------

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	50
Tabel 3.1 Daftar Pembobotan Angket.....	58
Tabel 3.2 Kriteria Analisis Deskripsi Data .....	59
Tabel 3.3 Kisi-kisi Instrumen Penelitian.....	61
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	73
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Golongan .....	74
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan .....	75
Tabel 4.4 Deskriptif Statistik .....	76
Tabel 4.5 Nilai <i>Loading Factor</i> Iterasi Pertama .....	79
Tabel 4.6 Hasil <i>Crossloading</i> .....	82
Tabel 4.7 Nilai AVE .....	84
Tabel 4.8 Perbandingan Akar Kuadrat AVE .....	85
Tabel 4.9 Nilai <i>Composite Reliability</i> .....	85
Tabel 4.10 Nilai R-Square.....	87
Tabel 4.11 Hasil Output <i>Path Coefecient</i> .....	88
Tabel 4.12 Hasil Output <i>Indirect Effect</i> .....	88
Tabel 4.13 Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis .....	89

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir .....	53
Gambar 2.1 Diagram Jalur .....	66
Gambar 4.1 Demografi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	73
Gambar 4.2 Demografi Responden Berdasarkan Golongan .....	74
Gambar 4.3 Demografi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	75
Gambar 4.4 Loading Factor Model .....	79
Gambar 4.5 Nilai Factor Loading Yang Telah Memenuhi Syarat .....	81



## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 Kuisiner Penelitian .....	106
Lampiran 2 Data Penelitian.....	115
Lampiran 3 Hasil Olah Data Penelitian .....	118
Lampiran 4 Dokumentasi Penelitian.....	121

# SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Aulia Agustama  
NPM : 204341033  
Program Studi : Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang  
Judul Tesis : **Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi (Studi Pada Badan Pengelolaan Pajak Daerah Kota Palembang**


Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa :

1. Tesis yang saya susun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (MM) dari Fakultas Ekonomi Program Studi Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang seluruhnya adalah hasil karya sendiri.
2. Apabila ada bagian-bagian tertentu dalam penulisan tesis yang saya kutip dari hasil karya orang lain, akan saya tulis sumbernya dengan jelas, sesuai norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.
3. Jika dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian tesis yang saya susun ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar Akademik Magister Manajemen (MM) yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dalam keadaan sadar dengan rasa tanggung jawab tanpa paksaan dari pihak manapun.

Palembang, September 2021

Yang menyatakan,

  
**Aulia Agustama**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat strategis dan mutlak harus ada dalam organisasi Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset paling berharga untuk perusahaan. Manusia mempunyai peranan penting dalam pencapaian suatu organisasi baik yang bergerak dalam bidang jasa maupun manufaktur. Selain dengan sarana dan prasarana, organisasi juga membutuhkan sumber daya manusia yang berpotensi, agar pemimpin maupun pegawai dapat memberikan kontribusi yang baik dan melaksanakan tugas dengan optimal untuk mencapai tujuan organisasi. Kemampuan yang tinggi sangat membantu pegawai dalam mengerjakan berbagai tugas sehingga memudahkan pekerjaan mereka.

Sumber Daya Manusia yang memiliki pengetahuan dan keterampilan diharapkan dapat meningkatkan kualitas proses kinerja maupun hasil kerja (Sukrispiyanto, 2019), Artinya dengan pengelolaan, perencanaan dan koordinasi yang baik, sumber daya manusia dapat meningkatkan kinerja secara optimal. Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peranan penting bagi suatu perusahaan atau organisasi. Oleh sebab itu SDM perlu mendapatkan perhatian khusus untuk mengetahui indikator SDM apa saja yang mempengaruhi pada kinerja pegawai yang berkualitas. Adapun indikator dari SDM yaitu kepuasan kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja.. Pengetahuan dan keterampilan merupakan nilai-nilai yang perlu

diberitahukan kepada seluruh pegawai agar pegawai menyadari bahwa mereka merupakan tenaga kerja yang terampil yang dibutuhkan untuk kemajuan perusahaan.

Salah satu faktor yang dapat mendorong meningkatnya kinerja adalah upaya-upaya peningkatan motivasi kerja yang memadai, seperti pemenuhan kebutuhan baik yang bersifat eksternal (pemenuhan kebutuhan primer, pangan, sandang dan papan serta lingkungan yang memadai) dan kebutuhan yang bersifat internal (keinginan pegawai untuk menepatkan dirinya dalam posisi karier yang memuaskan). Harus disadari bahwa salah satu alasan utama seseorang menjadi pegawai atau bekerja dalam suatu organisasi adalah keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari atau dengan kata lain kebutuhan ekonominya dan kebutuhan berprestasi yang mendapat pengakuan dari masyarakat. Dengan adanya kepastian menerima upah atau gaji tersebut secara periodik, demikian pula pada perkembangannya dalam karier sebagai kebutuhan mengaktualisasi kemampuan dan potensi yang dimiliki oleh pegawai.

Pemberian motivasi kerja eksternal dan internal yang makin baik dapat mendorong karyawan bekerja dengan makin produktif. Pemberian kesempatan kepada setiap pegawai untuk berkembang memenuhi kebutuhan kebutuhannya berdasarkan kemampuan dan kompetensi individu merupakan bagian terpenting dari upaya pemberian pemenuhan kebutuhan bagi pegawai terutama pada upaya memupuk motivasi kerja pegawai kearah produktivitas yang lebih tinggi, sebab dengan adanya pemenuhan kebutuhan yang sesuai

dengan harapan karyawan, terutama imbalan finansial berupa gaji dan bonus atas prestasi kerja mereka, maka memungkinkan karyawan berkonsentrasi penuh terhadap pekerjaannya.

Faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas- tugas yang diemban. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang nyaman bagi pegawai dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja pegawai (Karami, 2012: 23). Lingkungan Kerja yang baik yaitu salah satu faktor penunjang produktivitas pegawai yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja pegawai. Lingkungan Kerja yang baik menjadi idaman setiap pegawai, dengan lingkungan kerja yang baik, pegawai menjadi lebih nyaman dan betah dalam bekerja. Pegawai juga akan merasa bersemangat dan penuh ide jika bekerja yang baik dan mendukung didalam segala bidangnya.

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima

(Wibowo, 2007: 299). Pegawai dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja. Sementara pegawai yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustrasi, sebaliknya pegawai yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif, dan dapat berprestasi lebih baik dari pegawai yang tidak memperoleh kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa pegawai diperoleh informasi bahwa pegawai yang bekerja di Badan Pengelolaan Pajak Daerah Kota Palembang sudah tergolong puas. Hal ini dikarenakan pegawai telah mendapatkan motivasi seperti gaji, tunjangan hari raya, dan tunjangan kesehatan. Dilihat dari lingkungan kerja yang ada pada Badan Pengelolaan Pajak Daerah Kota Palembang dinilai kondusif oleh pegawai. Dalam mewujudkan lingkungan kerja yang kondusif peran dari pimpinan, manajemen dan pegawai sangat penting. Lingkungan yang kondusif terlihat dari kantor yang bersih, setiap ruang kerja berisi AC, sirkulasi udara yang baik dengan adanya jendela-jendela, area parkir yang nyaman, ruang kerja karyawan yang nyaman dan tertata sangat rapi. Komunikasi dan kerjasama juga terjalin baik, antara pimpinan dan pegawai. Dengan lingkungan kerja yang kondusif ini pegawai merasa nyaman dalam bekerja dan memiliki semangat kerja yang tinggi sehingga berdampak pada kinerja karyawan yang meningkat.

Berdasarkan pemaparan di atas, maka penelitian ini akan menganalisis sejauh mana motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja dapat memberikan kontribusi atau pengaruh terhadap kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Pajak Daerah Kota Palembang.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Dengan melihat latar belakang yang telah dipaparkan di atas maka dapat diidentifikasi beberapa masalah, antara lain:

1. Kinerja pegawai belum optimal
2. Antara satu pegawai dengan pegawai lain kurang adanya komunikasi yang baik di dalam hubungan kerja,
3. Beberapa pegawai mempunyai hubungan yang kurang baik dengan atasannya,
4. Pengawasan yang sangat ketat bagi setiap pegawai,
5. Kurangnya kesadaran emosional di dalam diri pegawai,
6. Kejenuhan pegawai dalam bekerja.
7. Pegawai sering melanggar peraturan.
8. Masih adanya pegawai yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan
9. Kurangnya ketelitian pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang, maka rumusan masalah yang diteliti adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja Pegawai Badan Pengelolaan Pajak Daerah Kota Palembang?
2. Apakah ada Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja Pegawai Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Pajak Daerah Kota Palembang?
3. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Pajak Daerah Kota Palembang?
4. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Pajak Daerah Kota Palembang?
5. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Pajak Daerah Kota Palembang?
6. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap Kinerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja Pegawai Badan Pengelolaan Pajak Daerah KotaPalembang?
7. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap Kinerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja Pegawai Badan Pengelolaan Pajak Daerah Kota Palembang?



#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa:

1. Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja Pegawai Badan Pengelolaan Pajak Daerah Kota Palembang?
2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja Pegawai Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Pajak Daerah Kota Palembang?
3. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Pajak Daerah Kota Palembang?
4. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Pajak Daerah Kota Palembang?
5. Pengaruh kepuasan kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Pajak Daerah Kota Palembang?
6. Pengaruh motivasi terhadap Kinerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja Pegawai Badan Pengelolaan Pajak Daerah Kota Palembang?
7. Pengaruh lingkungan kerja terhadap Kinerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja Pegawai Badan Pengelolaan Pajak Daerah Kota Palembang?

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang ingin diperoleh dari penelitian “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja melalui Kepuasan Kerja variable mediasi terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Pajak Daerah Kota Palembang”, diharapkan dapat memberikan:

### 1. Badan Pengelolaan Pajak Daerah

Informasi dan gambaran yang dapat digunakan oleh Badan Pengelolaan Pajak Daerah Kota Palembang untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan cara meningkatkan motivasi, lingkungan kerja serta kepuasan kerja dan sebagai bahan pertimbangan untuk mengambil kebijakan untuk meningkatkan faktor-faktor dominan yang mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai.

### 2. Penulis

Penelitian ini merupakan evaluasi terhadap ilmu yang penulis dapatkan dan dapat menambah pengetahuan terutama dibidang sumber daya manusia.

### 3. Pihak Lain

Hasil penelitian ini dapat menjadi tambahan pengetahuan bagi pembaca dan sebagai tambahan referensi untuk penelitian selanjutnya yang sejenis.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alex, Nitisemibto. (2011). *Wawasan Studi Kelayakan Dan Evaluasi Proyek*. Jakarta: Bumi Aksara
- Duwi, P.2016. *Belajar Alat Analisis Data Dan Cara Pengolahannya Dengan SPSS Praktis dan Mudah Dipahami untuk Tingkat Pemula dan Menengah*. Yogyakarta: Gava Media
- Elqorni. (2012). Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hadja Kalla Bandung Alaudin Makassar. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Fakultas*. Vol. 1 No. 3.
- Frisky Lakoy, Gainer. (2013). Motivasi Kerja, Kompensasi, Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, Vol.1 No.4. Manado.
- George, J.M., and Gareth R.Jones. (2015). *Organizational Behaviour*. Prentice Hall, New Jersey.
- Ghazali I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19 (edisi 5)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, James L, dkk. 1996. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta: Aksara.
- Gomes, Faustino Cardoso (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Andi Offset.
- Guritno Bambang dan waridin (2012) Guritno,. Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja..JRBI. Vol 1. No 1. Hal: 63-74.
- Handoko, Hani T. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi ke 2. Yogyakarta: BPFE. UGM.
- Harahap, Vivi. A., dan Wahyu H. (2014). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Semarang). *Journal of Business*. Vol 1, No. 4.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kadarisman M. (2012). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Rajawali Press.

- Karami, Soyameh dan Mahmood Hashemian. (2012). The Relationship Between (Meta)cognitive Strategies and Reading Comprehension in Iranian Female L2 Learners. *International Journal of English Linguistics*, Vol.2, No.4, July 2012: Diterbitkan.
- Koesmono. (2015). *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Kultsum U. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Efektifitas Kerja melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening Pada PT. Trasti Global Konverta. *Journal of Business Studies*. Vol. 2 No. 2.
- Mangkunegara, P. Anwar. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya,
- Mangkunegara, P. Anwar. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mangkuprawira, Sjafrin. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik (edisi kedua)*. Bogor: Ghalia Indonesia:
- Marihat, Hariandja T. E. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Grafindo.
- Maslow, Abraham H.. (2013). *Motivasi dan Kepribadian (Teori Motivasi dengan Pendekatan Hierarki Kebutuhan Manusia)*. PT. PBP, Jakarta
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. (2006). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Muna, R.A. (2012). Hubungan Antara Efikasi Diri dan Motivasi Berprestasi dengan Prestasi Belajar Pada Siswa Kelas 14 VII SMP. *Tesis*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Moehariono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Nawawi, Handari. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta : UGM
- Nitisemito, Alex. S. (2011), *Manajemen Personalia. Edisi Revisi*. Jakarta : Penerbit Ghalia Indonesia.
- Pasolong, Harbani. (2008). *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung : Alfabeta

- Pianda, D. (2018). *Kinerja Guru ( Kompetensi Guru, Motivasi Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Sukabumi : PT. Jejak
- Prihantoro, A. (2015). *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja dan Komitmen*. Sleman : Deepublish
- Rivai V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Robbins, P. Stephen. (2012). *Perilaku Organisasi. Edisi Sembilan, Jilid 2. Edisi Bahasa Indonesia*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, Stephen. P. (2015). *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta : PT Indeks Kelompok GRAMEDIA.
- Schermerhorn, John R., Jr, James G. Hunt, dan Richard N. Osborn. (2012). *Managing Organizational Behavior, Fifth Edition*. Canada: John Wiley & Sons, Inc.,
- Schunk, D., Pintrich P., dan Meece, J. 2012. *Motivasi dalam pendidikan (Teori, Penelitian dan Aplikasi*. Jakarta : PT. Indeks
- Sedarmayanti. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil)*. Bandung: Aditama.
- Siagian, Sondang. (2012). *Managemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Simamora, Henry. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YPKN.
- Sugiyono. (2013). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta
- \_\_\_\_\_ (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta
- Sukrispiyanto. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia – Edisi pertama*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Solihatun, Akhmad Darmawan, dan Fatimah Bagis. (2021). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen*. ISSN 1978-6573. Vol 15 No. 1 hal 57-69.

- Stoner, S., James A.F., Edward Freeman and Gilbert, Daniel. (2014). *Management*. New Jersey: Prentice Hall inc.
- Sutrisno E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Kelima*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistyowati, Nofi, Akhmad, dan Lutfi. (2017). Pengaruh Motivasi Ekstrinsik, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa (JRBMT)*. Vol 1. No 2 hal 137-148.
- Supardi. (2013). *Lingkungan Hidup dan Kelestariannya*. Bandung: PT. Alumni.
- Suwatno & Priansa, D. (2011). *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Uno, H. B. 2011. *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Wahyudi Amin dan Jarot Suryono. (2006). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol. 1 No. 1.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja. Edisi Kedua*. Jakarta PT. Raja Grafindo Persada.

## DAFTAR RIWAT HIDUP

1. Nama Lengkap : Aulia Agustama,SE.,MM.
2. Tempat/ Tgl Lahir : Palembang, 20 Agustus 1985
3. Jenis Kelamin : Laki-laki
4. Agama : Islam
5. Kebangsaan : Indonesia
6. Status : Belum Kawin
7. Pekerjaan : Pegawai Negeri Sipil (PNS)
8. Golongan Darah : A
9. Alamat Sekarang : JL. Mayor Ruslan No.2002 RT.032 RW.011 Kel.8 Ilir Kec. IT III

### 10. Nama Orang Tua

- a. Ayah : Drs. H. Azis Sani Paris, SH.,MBA.
- b. Ibu : Hj.Rodiah (Alm)
- c. Pekerjaan Ayah : Pensiunan ASN
- d. Pekerjaan Ibu : Ibu Rumah Tangga
- e. Alamat Orang Tua : JL. Mayor Ruslan No.2002 RT.032 RW.011 Kel.8 Ilir Kec. IT III

### 11. Pendidikan

- a. SD : SD Negeri 115 Palembang
- b. SMP : SMP Negeri 7 Palembang
- c. SMA : SMU Negeri 3 Palembang
- d. Universitas : Universitas Sriwijaya SI Fakultas Ekonomi Manajemen

Demikian daftar riwayat hidup ini saya buat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

**Palembang, September 2021**

**Hormat Saya,**

**Aulia Agustama,SE.,MM.**