



LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI SEKRETARIAT KOMISI INDEPENDEN PEMILIHAN (KIP) KABUPATEN PIDIE

^{1*}Anwar, dan ²Hasanuddin

^{1,2}Program Pascasarjana, Universitas Iskandar Muda, Banda Aceh, Indonesia

*Corresponding author: anwar@gmail.com

Abstract

The study aims to determine and analyze the work environment and motivation towards the job satisfaction of the Pidie Regency Election Commission (KIP) Secretariat. This study uses a qualitative approach to obtain an overview of the extent to which employee satisfaction is influenced by the work environment and work motivation at the Pidie District Election Commission (KIP) Secretariat. This research by obtaining data through in-depth interviews with a number of informants and field observations with the results of research analyzing the physical environment of offices with lighting indicators that have not been maximal especially lighting from outside, the roar of work that is not in accordance with existing standards, noise is not disturbed because it is far from the crowd, while air intake is adequate but not maximal. Pad work relations of employees where the results of research on relationships with colleagues and with superiors are good while work facilities are still inadequate or still need additions, especially transportation equipment. The comfort level of work, namely the workplace, is adequate but not maximalize, the work calm is good because the current election is safe and peaceful, while in job security there are still weaknesses, especially the safety of employees who are still not optimal. As for the results of research for work motivation, the results of intrinsic factor analysis where the work itself is maximal, while progress is still weak, especially in employee careers, the level of employee responsibility is still lacking especially in employee discipline in completing tasks assigned, while recognition is low because lack of employee promotion. On extrinsic factors where work unit policies are good, while salaries received as compensation for employees are already very good, while working conditions are still lacking especially employees there are no initiatives and alternatives and external conditions are uncertain conditions for implementing elections. Judging from employee job satisfaction related to work motivation work environment where the results of the analysis of the achievement of values that the employee education level is adequate but the education and training programs of employees in improving employee skills are still lacking, the average work experience of 10 years is good, in the dimensions the work situation that ordinary work is not challenging in a task, the opportunity for achievement is very weak, awarding is seen in the nature of the material (salary) while employee promotion is very less rare for PIDie Regency KIP employees.

Keywords: *Work Environment, Work Motivation, Job Satisfaction.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis lingkungan kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai Sekretariat Komisi Idenpenden Pemilihan (KIP) Kabupaten Pidie. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk memperoleh gambaran tentang sejauh mana kepuasan pegawai yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan motivasi kerja pada Sekretariat Komisi Idenpenden Pemilihan (KIP) Kabupaten Pidie. Penelitian ini dengan memperoleh data melalui wawancara mendalam dengan sejumlah informan dan observasi lapangan dengan hasil penelitian menganalisa lingkungan fisik kantor dengan indikator penerangan yang belum maksimal terutama pencahayaan dari luar, luas ruang kerja yang belum sesuai dengan standar yang ada, kebisingan tidak terganggu karena jauh dari keramaian, sedangkan suhu udara sudah memadai namun belum maksimal. Pad hubungan

kerja pegawai dimana hasil penelitian hubungan dengan rekan kerja dan dengan atasan sudah baik sedangkan fasilitas kerja masih belum memadai atau masih perlu penambahan terutama alat transportasi. Tingkat kenyamanan kerja yaitu tempat kerja sudah memadai tapi belum maksimal, pada ketenangan kerja sudah baik karena pelaksanaan pemilu saat ini berlangsung aman dan damai, sedangkan pada keamanan kerja masih ada kelemahan terutama keselamatan kesehatan pegawai yang masih belum maksimal. Sedangkan untuk hasil penelitian untuk motivasi kerja, hasil analisa factor intrinsik dimana terhadap pekerjaan itu sendiri sudah maksimal, sementara kemajuan masih lemah terutama pada karier pegawai, tingkat tanggungjawab pegawai masih kurang terutama pada disiplin pegawai dalam penyelesaian tugas-tugas yang diberikan, sedangkan pengakuan masih rendah karena kurangnya promosi pegawai. Pada factor ekstrinsik dimana kebijakan unit kerja sudah baik, sementara gaji yang diterima sebagai kompensasi untuk pegawai sudah sangat baik, sedangkan kondisi kerja masih kurang terutama pegawai tidak ada inisiatif dan inivatif serta kondisi eksternal kondisi pelaksanaan pemilu yang tidak menentu. Dilihat dari kepuasan kerja pegawai yang berkaitan dengan lingkungan kerja motivasi kerja dimana hasil analisa pencapaian nilai bahwa tingkat pendidikan pegawai sudah memadai namun program pendidikan dan pelatihan pegawai dalam peningkatan kecakapan pegawai masih kurang, pengalaman kerja pegawai rata-rata 10 tahun sudah baik, sedangkan pada dimensi situasi pekerjaan bahwa pekerjaan biasa saja tidak menantang dalam suatu tugas, kesempatan untuk prestasi sangat lemah, penghargaan dilihat pada sifat materi (gaji) sedangkan promosi pegawai sangat kurang malah langka bagi pegawai KIP Kabupaten Pidie.

Kata Kunci: *Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja.*

1. Pendahuluan

Salah satu keberhasilan pegawai dalam melakukan pekerjaan adalah adanya tingkat kenyamanan kerja, pekerja terus berupaya dalam bekerja menuntut suatu lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan, namun demikian bukan saja faktor tersebut yang dapat memberikan suatu peningkatan kerja seseorang dalam pekerjaan banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi keberhasilan pekerjaan tersebut. Secara garis besar faktor yang mempengaruhi manusia tersebut dapat dibagi dua, yaitu faktor individu dan faktor situasional. Faktor individu berasal dari manusia itu sendiri, seperti usia, pendidikan, motivasi, dan pengalaman. Sedangkan faktor situasional berasal dari luar diri manusia itu sendiri seperti kondisi pekerjaan, kondisi peralatan kerja yang digunakan, dan karakter lingkungan, berbeda dengan faktor individual bahwa faktor-faktor situasional ini dapat diubah-ubah demi memberikan pengaruh pada keberhasilan peningkatan kerja.

Lingkungan kerja yang diharapkan untuk dapat memberikan kepuasan kerja pegawai dengan 1) Lingkungan fisik kantor yang dilihat dengan a) penerangan ruang kerja yang baik, b) luas ruang kerja yang sesuai dengan standar, c) tidak ada bisingan dari lingkungan kerja, dan suhu udara dalam ruangan yang baik. 2) Hubungan kerja dimana a) terlain hubungan kerja dengan rekan kerja yang harmonis, b) adanya hubungan kerja dengan atasan yang baik, dan c) fasilitas kerja yang memadai. 3) Kenyamanan kerja pegawai dengan a) tempat kerja yang nyaman, b) adanya ketenangan kerja bagi pegawai, dan c) adanya keamanan kerja bagi pegawai.

Motivasi kerja pegawai diharapkan yang dapat memberikan kerja pegawai melalui 1) motivasi intrinsik melalui a) pekerjaan itu sendiri, b) kemajuan pekerjaan yang dilakukan, c) adanya tanggungjawab pegawai pada pekerjaan, d) pengakuan terhadap pekerjaan pegawai. Motivasi ekstrinsik yang dilihat melalui a) kebijakan organisasi terhadap pegawai, b) gaji yang diberikan, dan c) kondisi kerja pegawai.

Pada kepuasan kerja pegawai diharapkan secara terus menerus melalui 1) Pencapaian nilai (value Attainment) meliputi a) pendidikan pegawai, b) pengalaman kerja pegawai, dan 3) kecakapan dalam pelaksanaan tugas. 2) Situasi pekerjaan yang baik dengan a) pekerjaan yang menarik, b) kesempatan pegawai untuk prestasi, c) adanya penghargaan untuk pegawai, dan d) adanya promosi pegawai yang baik.

<https://ejournal.unida-aceh.ac.id/index.php/consilium>

Fakta empiris dari hasil observasi (pengamatan) awal dilapangan bahwa dimana 1) tidak menyenangkan lingkungan fisik Kantor Komisi Independen Pemilihan (KIP) Kabupaten Pidie karena a) kurangnya penerangan ruangan kerja pegawai, b) luas ruangan kerja yang sempit, c) masih ada kebisingan, dan d) suhu udara yang tidak nyaman. 2) hubungan kerja di lingkungan kerja pegawai belum baik karena a) kurangnya hubungan dengan rekan kerja, b) kurangnya hubungan kerja dengan atasan, dan c) fasilitas kerja yang masih kurang. 3) kenyamanan kerja dilingkungan kerja kantor KIP belum memadai pada a) tempat kerja pegawai, b) Ketenangan kerja pegawai, dan c) keamanan kerja pegawai yang masih kurang. 4) lemahnya faktor intrinsik dalam motivasi kerja pegawai dilihat dari a) pekerjaan itu sendiri, b) dalam kemajuan kerja pegawai, c) tanggungjawab pegawai dalam kerja, dan d) pengakuan terhadap kerja pegawai. 5) Kurangnya motivasi intrinsik pegawai dari a) kebijakan organisasi, b) gaji pegawai, dan c) Kondisi kerja pegawai. 6) Kurangnya pencapaian nilai dalam kepuasan kerja yang dilihat dari a) pendidikan pegawai, b) pengalaman kerja pegawai, dan c) kecakapan dalam tugas pegawai. 7) Situasi kerja pegawai pada kepuasan kerja disebabkan oleh a) pekerjaan yang kurang menarik, b) tidak ada kesempatan untuk prestasi, c) kurangnya penghargaan, dan d) tidak adanya promosi jabatan.

Beberapa penelitian sebelumnya seperti Kusdharyanto (2012), Amin (2015), dan Sambira (2017) menjelaskan tentang lingkungan kerja dan motivasi terhadap kepuasan kinerja. Kusdharyanto (2012) yang mengkaji tentang hubungan kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai di KPU Kabupaten Grobogan, dimana tingkat kehadiran kerja beberapa pegawai KPU Kabupaten Grobogan rendah. Di samping itu, ada beberapa pegawai yang mengajukan mutasi atau pindah ke instansi lain, beban kerja pegawai pada waktu-waktu tertentu rendah, motivasi kerja pegawai rendah, dan adanya dualisme kepemimpinan di KPU Kabupaten Grobogan. Keadaan ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai rendah. Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, tetapi dalam penelitian hanya diarahkan pada faktor kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi. Selanjutnya dalam penelitian ini dirumuskan masalah penelitian: Adakah hubungan antara kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja Pegawai KPU Kabupaten Grobogan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian eksplanatori. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan, Lingkungan kerja dan Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di KPU di Kabupaten Grobogan. Dengan demikian pimpinan di KPU Kabupaten Grobogan dapat meningkatkan kepuasan kerja Pegawai dengan berusaha meningkatkan atau memperbaiki kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi, baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama.

Adapun kontribusi penelitian ini terhadap penelitian yang akan dilakukan dimensi penelitian pada aspek lingkungan kerja pegawai, motivasi kerja untuk mencari hubungan dengan kepuasan kerja pegawai, penelitian ini memakai metode kualitatif dengan penulisan memakai metode deskriptif. Namun, pada faktor kepemimpinan dalam pengaruhnya dengan kepuasan kerja pegawai memiliki perbedaan.

Sambira (2017) terkait Disiplin kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Penghubung Buton Kendari Tujuan penelitian ini adalah menguji dan menjelaskan disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Penghubung Buton di Kota Kendari. Rancangan riset ini menggunakan pendekatan explanatory research dengan pengumpulan data dilakukan secara cross-section. Peralatan analisis yang digunakan untuk menjawab permasalahan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dan hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Selanjutnya, Amin (2015) menganalisis Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Bungo. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Bungo secara parsial dan simultan. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan kuantitatif. Pengambilan data dalam

penelitian ini menggunakan teknik sensus, dimana seluruh pegawai Eselon IV dan Staf kantor Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Bungo, hasil penelitian menunjukkan bahwasanya Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja mempunyai pengaruh terhadap Kinerja pegawai. Berdasarkan hasil analisa menunjukkan bahwasanya Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja pegawai, dimana lingkungan kerja memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan disiplin kerja. Hal ini menjelaskan bahwasanya apabila lingkungan kerja dapat tercipta dengan baik dan didukung pula dengan disiplin kerja pegawai yang tinggi dalam melaksanakan tugas, maka akan mampu meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Bungo.

Dari penjelasan di atas serta observasi awal, peneliti mengidentifikasi masalah dalam penelitian ini adalah: (a) Lingkungan fisik kantor pada Sekretariat Komisi Independen Pemilihan (KIP) Kabupaten Pidie dari penerangan dan luas ruang kerja, adanya kebisingan dan suhu udara yang kurang nyaman. Hubungan kerja dengan rekan kerja dan atasan serta fasilitas kantor masih belum berjalan dengan baik; (b) Kenyamanan kerja pada tempat kerja, ketenangan kerja dan keamanan kerja pada lingkungan luar kantor Sekretariat Komisi Independen Pemilihan (KIP) yang belum baik; (c) Motivasi kerja pegawai dari faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik pada Sekretariat Komisi Independen Pemilihan (KIP) Kabupaten Pidie belum berjalan dengan baik. Pencapaian nilai dan situasi pekerjaan dalam peningkatan kepuasan kerja pegawai pada Sekretariat Komisi Independen Pemilihan (KIP) Kabupaten Pidie belum sepenuhnya berjalan dengan baik.

Oleh karena itu, dalam penelitian ini, rumusan masalahnya adalah Bagaimana lingkungan kerja dapat memberikan kepuasan kerja pegawai pada Sekretariat Komisi Independen Pemilihan (KIP) Kabupaten Pidie? Apakah motivasi kerja dapat memberikan kepuasan kerja pegawai pada Sekretariat Komisi Independen Pemilihan (KIP) Kabupaten Pidie?, dan Bagaimana Kepuasan Kerja pada Sekretariat Komisi Independen Pemilihan (KIP) Kabupaten Pidie?

2. Kajian Pustaka

2.1. Teori Organisasi

Organisasi menembus kedalam semua tingkat kehidupan kita, setiap hari kita terlibat atau berhubungan dengan berbagai organisasi, tidak terkecuali dari semenjak lahir manusia sampai dengan kematian ternyata manusia membutuhkan organisasi, karena organisasi adalah kumpulan orang-orang dalam mencapai tujuan bersama. Sebenarnya kita hidup di dalam atau dipengaruhi oleh organisasi, kadangkala organisasi-organisasi tersebut dikelola secara efisien dan tanggap terhadap kebutuhan kita, tetapi adakalanya juga membuat kita frustrasi dan jengkel bahkan mungkin terpikir bahwa organisasi itu mengganggu. Menurut [Siswanto \(2011:73\)](#) organisasi dapat didefinisikan sebagai “sekelompok orang yang saling berinteraksi dan bekerja sama untuk merealisasi tujuan bersama”. Sedangkan menurut Robbin dalam [Fahmi \(2012:31\)](#) mendefinisikan “organisasi sebagai kesatuan (entity) sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relative dapat diidentifikasi, yang bekerja atas dasar yang relative terus menerus untuk mencapai tujuan bersama atau kelompok tujuan”.

2.2. Teori Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut [Nawawi \(2011:40\)](#), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah “pendekatan yang khas terhadap manajemen tenaga kerja yang berusaha mencapai keunggulan kompetitif melalui pengembangan strategi dari tenaga kerja yang mampu dan memiliki komitmen tinggi dengan menggunakan tatanan kultur yang integrated, structural dan teknik-teknik personel”. Memiliki empat fungsi pokok menurut Schermerhorn dalam [Alwi \(2012:286\)](#) yaitu “pencarian tenaga kerja berkualitas, pengembangan tenaga kerja berkualitas dan pemeliharaan tenaga kerja”. Hal ini sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja, persaingan pasar, visi misi perusahaan, serta besarnya modal yang tersedia pada perusahaan. Dalam hal ini Sumber Daya Manusia merupakan kunci menuju keberhasilan suatu perusahaan, dan untuk meningkatkan kualitas SDM manajemen wajib melakukan perekrutan orang-orang yang mampu dibidangnya, melakukan pelatihan dan pengembangan kemampuan serta

<https://ejournal.unida-aceh.ac.id/index.php/consilium>

menciptakan lingkungan kerja atau budaya kerja yang baik dan supportif sebagai cara meningkatkan motivasi kerja.

2.3. Teori Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2012:124) bahwa “lingkungan kerja termasuk hubungan antar pegawai, hubungan antar pimpinan, suhu lingkungan kerja, penerangan dan sebagainya. Hal ini sangat penting untuk mendapatkan perhatian dari kantor karena pegawai sering enggan bekerja karena tidak ada kekompakan dalam kelompok kerja atau ruang kerja yang menyenangkan”.

Menurut Veitzhal & Jauvani (2012:165) lingkungan kerja adalah “keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri”. Lingkungan kerja ini meliputi: tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah lingkungan kerja dimana karyawan melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja, meskipun faktor ini penting dan besar pengaruhnya, tetapi banyak organisasi yang kurang memperhatikan faktor ini, seperti kebersihan, keamanan, perlengkapan kerja, hubungan sesama karyawan dan lainnya. Dari penjelasan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Sedang menurut Sedarmayanti (2014:28) indikator-indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut, Penerangan/cahaya di tempat kerja, sirkulasi udara ditempat kerja, Kebisingan di tempat kerja, Bau tidak sedap di tempat kerja, Keamanan di tempat kerja;

2.4. Teori Hubungan Kerja

Hubungan kerja pada dasarnya adalah hubungan antara bawahan dengan atasan setelah adanya perjanjian kerja, yaitu suatu perjanjian dimana pihak kesatu buruh mengikatkan dirinya kepada pihak yang lain, atasan untuk bekerja dengan mendapatkan gaji dan atasan menyatakan kesanggupannya untuk memperkerjakan bawahan dengan membayar gaji. Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsure pekerjaan, upah, dan perintah dengan demikian jelaslah bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja atau buruh. Hubungan kerja akan menyangkut segala hal yang berhubungan dengan pekerja dan pengusahanya atau hubungan pekerja dengan atasannya dalam hubungan ini ada unsur subordinat, dimana pihak pengusaha akan mengatur pihak pekerja maka dalam hubungan ini akan muncul kekuasaan, wewenang, tanggung jawab, dan pertanggungjawaban. Dari penjelasan tersebut berarti masalah perselisihan hubungan pekerja dapat terjadi karena masalah pembagian kekuasaan, pendelegasian wewenang, tanggungjawab, dan pertanggung jawaban selain itu masalah kepemimpinan dapat menyangkut gaya kepemimpinan.

Hubungan kerja adalah hubungan (hukum) antara pengusaha dengan dengan pekerja (pegawai) berdasarkan Perjanjian Kerja. Dengan demikian, hubungan kerja tersebut adalah merupakan sesuatu yang abstrak, sedangkan perjanjian kerja adalah sesuatu yang konkrit, nyata. Dengan adanya perjanjian kerja, maka akan lahir perikatan. Dengan perkataan lain, perikatan yang lahir karena adanya perjanjian kerja inilah yang merupakan hubungan kerja. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, unsur-unsur hubungan kerja terdiri dari adanya pekerjaan, adanya perintah dan adanya upah (Pasal 1 angka 15 UUK). Sedangkan hubungan bisnis adalah hubungan yang didasarkan pada hubungan kemitraan atau hubungan keperdataan.

2.5. Teori Motivasi

Sedangkan menurut Mitchell dalam Sumanto (2014:167) berpendapat bahwa motivasi adalah proses yang menjelaskan insentif, arah, dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai suatu tujuan. Menurut Herzberg dalam Siagian (2012:76) bahwa Pegawai termotivasi untuk bekerja disebabkan oleh dua faktor, yaitu:

Faktor Intrinsik yaitu faktor daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing karyawan, berupa Pekerjaan itu sendiri (the work it self), Kemajuan (advancement, Tanggung jawab (responsibility), Pengakuan (recognition), Pencapaian (achievement).

Faktor Ekstrinsik yaitu faktor pendorong yang datang dari luar diri seseorang terutama dari organisasi tempatnya bekerja. Faktor ekstrinsik ini mencakup; Administrasi dan kebijakan perusahaan, Penyaliran, Gaji, Hubungan antar pribadi, Kondisi kerja.

2.6. Teori Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2011:78) bahwa “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”. As’ad (2011: 104) menjelaskan bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan faktor sikap, kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari pegawai terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan sesama pegawai. Menurut Handoko (2012:198) mendefinisikan “kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan dengan manapegawai memandang pekerjaan mereka, kepuasan kerja tercermin pada perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak pada sikap positif pegawai dengan pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapinya dalam lingkungan kerja”.

Menurut Martoyo (2012:142) kepuasan kerja (job salisfaction) adalah “keadaan emosional pegawai dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja pegawai dari perubahan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang diinginkan oleh pegawai yang bersangkutan”. Faktor lain yang dapat menentukan kepuasan kerja pegawai adalah situasi pekerjaan, bagaimana lingkungan pekerjaan menentukan situasi pekerjaan, manajemen yang baik dan budaya yang dapat meningkatkan nilai-nilai dalam pekerjaan akan mendorong pekerjaan akan memilih pekerjaan yang menarik, adanya kesempatan untuk berkarir atau berprestasi, adanya pemberian penghargaan bagi pegawai yang berprestasi dan promosi untuk mereka yang baik.

3. Metode Penelitian

3.1 Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan metode kualitatif, dimana bagian metode penelitian bahasan akan meliputi subjek (informan) penelitian, alat pengumpulan data, dan teknik analisis data, menurut Neuman dalam Sugiyono (2016:22) menggambarkan bahwa proses penelitian kualitatif yang bersifat diskriptif. Teknis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian penjelasan.

3.2. Fokus Penelitian

Fokus penelitian ini adalah menyangkut dengan Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja yang dapat meningkatkan Kepuasan Kerja pada Sekretariat Komisi Independen Pemilihan (KIP) Kabupaten Pidie, sebagaimana terdapat dalam tabel di bawah ini adala sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja dapat memberikan kepuasan kerja pegawai pada Sekretariat Komisi Idependen Pemilihan (KIP) Kabupaten Pidie:

Tabel 3.1 Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

No	Dimensi	Indikator
1	Lingkungan Fisik Kantor	a. Penerangan b. Luas Ruangan Kerja c. Kebisingan d. Suhu Udara
2	Hubungan Kerja	a. Hubungan dengan Rekan Kerja b. Hubungan Kerja dengan Atasan c. Fasilitas Kerja
3	Kenyamanan Kerja	a. Tempat Kerja

b. Ketenangan Kerja
c. Keamanan Kerja

2. Motivasi kerja dapat memberikan kepuasan kerja pegawai pada Sekretariat Komisi Independen Pemilihan (KIP) Kabupaten Pidie:

Tabel 3.2 Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja

No	Dimensi	Indikator
1	Faktor Intrinsik	a. Pekerjaan itu sendiri b. Kemajuan c. Tanggungjawab d. Pengakuan
2	Faktor Ektrinsik	a. Kebijakan b. Gaji c. Kondisi Kerja
3	Kemampuan Manajerial	a. Kepemimpinan b. Komunikasi c. Pengalaman.Kerja

Sumber: Siagian (2012)

3. Lingkungan kerja dan motivasi kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja pada Komisi Idependen Pemilihan (KIP) Kabupaten Pidie:

Tabel 3.3 Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja

No	Dimensi	Indikator
1	Pencapaian Nilai (<i>Value Attainment</i>)	a. Pendidikan b. Pengalaman Kerja c. Kecakapan dalam Tugas
2	Situsi Pekerjaan	a. Pekerjaan yang menarik b. Kesempatan untuk prestasi c. Penghargaan d. Promosi

3.3. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Sekretariat Komisi Indenpenden Pemilihan Kabupaten Pidie.

3.4. Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitin ini data primer adalah pengambilan data dihimpun langsung oleh peneliti, maka peneliti merupakan sumber utama dalam sebuah penelitian artinya peneliti akan terlibat lansung dengan objek penelitian yaitu sejumlah informan pada Sekretariat KIP Kabupaten Pidie. Sedangkan data sekunder adalah data yang didapat dari catatan, buku, majalah, laporan pemerintah, artikel, peraturan perundang-undangan, buku-buku teori dan lain sebagainya.

3.5. Informan Penelitian

Dalam peneliti ini yang menjadi informan adalah pegawai pada Sekretariat KIP Kabupaten Pidie adalah:

Tabel 3.4 Informan Penelitian

No	Dimensi	Indikator
1	Sekretaris KIP	1 orang
2	Kasubbag Teknis & Humas	2 orang
3	Staf Sekretariat	2 orang

3.6. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data diperoleh dengan pendekatan sebagai berikut:

1. **Wawancara**, yang dilakukan adalah pertemuan dua orang atau lebih untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu data tertentu.
2. **Observasi**, pengumpulan data dengan cara mengamati setiap perilaku yang sedang diteliti, dalam hal ini peneliti terlibat langsung dengan kegiatan sehari-hari yang sedang diamati atau yang digunakan sebagai sumber data penelitian.
3. **Dokumentasi**, dilakukan dengan dua cara yaitu: Studi Kepustakaan; Peraturan Perundang-undangan.

3.7. Teknik Analisis Data

Adapun proses analisa kualitatif menurut [Miles, Huberman, & Saldana \(2014:31-33\)](#) bahwa di dalam analisis data kualitatif terdapat tiga alur kegiatan yang terjadi secara bersamaan. Aktivitas dalam analisis data yaitu: Condensation, Data Display, dan Conclusion Drawing/Verifications. Penyederhanaan (simplifying), Peringkasan (abstracting), dan Transformasi data (transforming).

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Lingkungan Kerja

- a. Lingkungan Fisik Kantor.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kondisi kantor salah satunya adalah lingkungan fisik. Menurut [Handoko \(2012: 84\)](#) bahwa lingkungan fisik kerja adalah semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja yang meliputi temperatur, kelembapan udara, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran-getaran mekanis, warna dan lain-lain yang dalam hal ini berpengaruh terhadap hasil kerja manusia tersebut". Dari beberapa pendapat tersebut di atas dimana lingkungan fisik kantor yang ada di lingkungan Sekretariat Komisi Independen Pemilihan (KIP) Kabupaten Pidie mempunyai beberapa masalah yang dapat menentukan atau memberikan kepuasan kerja pegawai pada Sekretariat Komisi Independen Pemilihan (KIP) Kabupaten Pidie, hal ini dilihat dari penerangan yang ada dan dirancang yang dapat mempengaruhi memberikan kepuasan kerja pegawai salah satu yang menentukan adalah lingkungan fisik kantor.

Temuan 1.

Dalam lingkungan kerja Sekretariat Komisi Independen Pemilihan (KIP) Kabupaten Pidie sebagai mana teori tersebut jelas bahwa kelemahan dari Natural lighting, cahaya matahari yang berasal dari jendela, pintu kaca, dinding, serta cahaya langit. Jenis cahaya ini akan memberikan dampak positif bagi pegawai belum sesuai dengan memberikan lingkungan kerja yang dapat memberikan kepuasan kerja pegawai.

Kesimpulan dari dimensi lingkungan kerja fisik Kantor berdasarkan temuan tersebut diatas dan teori bahwa lingkungan fisik kantor pada penelitian ini belum memberikan kepuasan kerja pegawai.

- b. Hubungan Kerja.

Menurut [Judiantoro \(2012: 10\)](#) "hubungan kerja adalah kegiatan-kegiatan pengerahan tenaga/jasa seseorang secara teratur demi kepentingan orang lain yang memerintahnya (pengusaha/majikan) sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati". Selanjutnya [Aloewic \(2013: 32\)](#) mengemukakan bahwa "pengertian hubungan kerja adalah hubungan yang terjalin antara atasan dan pegawai yang timbul dari perjanjian yang diadakan untuk jangka waktu tertentu maupun tidak tertentu. Hubungan dengan rekan kerja dan hubungan dengan atasan yang ada di Sekretariat Komisi Independen Pemilihan (KIP) Kabupaten Pidie sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan telah berjalan hubungan kerja yang sangat baik dimana hubungan sesama pegawai dilakukan dan terus dibina oleh pimpinan dengan hubungan sebagai sebuah keluarga yang tidak membedakan pegawai PNS dengan pegawai kontrak dan pegawai honorer, sedangkan hubungan pegawai dengan atasan juga dilakukan dengan baik dimana pimpinan pada Sekretariat Komisi Independen Pemilihan (KIP) Kabupaten Pidie adalah seorang Sekretaris sebagai Pembina pegawai dan pembinaan pegawai secara keseluruhan dibina dibawah KIP

<https://ejournal.unida-aceh.ac.id/index.php/consilium>

Provinsi, karena Struktur Organisasi Sekretariat Komisi Idenpenden Pemilihan (KIP) Kabupaten Pidie yang kecil tentu tidak memberikan energy yang besar dalam membina pegawai dan juga hubungan dengan atasan berjalan dengan baik.

Temuan 2.

Fasilitas yang ada di Kantor Sekretariat Komisi Idenpenden Pemilihan (KIP) Kabupaten Pidie belum memadai terutama fasilitas ruangan kantor, kurangnya fasilitas parkir kendaraan, ruangan arsip yang belum memadai. Belum ada gudang atau ruangan untuk tempat penitipan atau penyimpanan alat atau fasilitas Pemilu, yang saat ini fasilitas gedung masih pinjam pakai gedung instansi lain untuk menyimpan surat suara saat pemilu dilaksanakan, hal ini akan membutuhkan pengamana yang ketat karena fasilitas yang dipakai ada beberapa tempat serta membutuhkan anggaran yang dikeluarkan juga lebih besar.

Kesimpulan dari dimensi hubungan kerja pegawai pada Sekretariat Komisi Idenpenden Pemilihan (KIP) Kabupaten Pidie, bahwa lingkungan kerja pegawai yang dapat memberikan kepuasan kerja pegawai belum maksimal terutama pada fasilitas kerja pegawai, sementara pada hubungan kerja dengan rekan kerja dan hubungan kerja dengan atasan sudah sangat baik.

c. Kenyamanan Kerja.

Kenyamanan kerja adalah dimana situasi dalam pekerjaan yang dirasakan oleh seseorang merasa enak, sehat, segar, adanya perasaan aman, senang karena dapat terpenuhi kebutuhan dan keinginannya. Menurut Sutarno (2013: 2) bahwa “kenyamanan dapat diartikan sebagai suatu keadaan dalam diri seseorang atau sekelompok orang telah berhasil mendapatkan sesuatu yang diinginkan oleh hati dan perasaannya”. Sedangkan menurut Maslow sebagaimana dikutip oleh Koeswara (2011: 120-121) mengemukakan bahwa “kenyamanan sebagai kebutuhan yang mendorong individu untuk memperoleh ketentraman dan kepastian, dan keteraturan dari keadaan lingkungan”. Berdasarkan teori tersebut kenyamanan kerja pada Sekretariat Komisi Idenpenden Pemilihan (KIP) Kabupaten Pidie bahwa kenyamanan kerja pada perasaan aman dari pada pegawai saat menjalankan tugas baik Pilkada, Pemilihan legislative, maupun pemilihan presiden, bila dilihat dari beberapa pelaksanaan Pemilihan Umum yang lalu baik pegawai Kantor Sekretariat Komisi Idenpenden Pemilihan (KIP) Kabupaten Pidie maupun Komisioner KIP penuh dengan tekanan dan tingkat keamanan yang kadang kala mengancam keselamatan jiwa, hal tersebut dikarenakan dari kedua belah kubu dalam pertarungan Pilkada akan memberikan pressure kepada KIP untuk saling menjatuhkan lawan politiknya, ada juga penekanan-penekanan fisik lainnya sampai dengan Komisioner KIP harus ada pengamanan khusus dari Polisi.

Temuan 3.

Bahwa kurangnya tingkat kenyamanan dan keamanan pegawai pada Sekretariat Komisi Idenpenden Pemilihan (KIP) Kabupaten Pidie karena adanya tekanan waktu kerja pegawai saat pelaksanaan Pemilu yang akan menyebabkan terjadi beban pegawai, oleh karena itu pegawai akan berpengaruh pada tingkat perubahan biokimiawi dengan perubahan-perubahan pada tingkat kesehatan pegawai akan terganggu. Lingkungan yang kurang sehat akan mengancam kesehatan pegawai terutama kesadaran pegawai dalam menjaga lingkungan yang baik dan bersih terutama dari bahaya asap rokok.

Kesimpulan dari dimensi kenyamanan kerja pegawai Sekretariat Komisi Idenpenden Pemilihan (KIP) Kabupaten Pidie bahwa, dilihat dari tempat kerja sudah ada namun belum maksimal, tekanan kerja pegawai masih terasa terutama tekanan waktu kerja yang berlebihan, serta tekanan keamanan kerja yang masih terasa serta kurangnya kesadaran pegawai dalam menjaga lingkungan kerja kantor yang bersih dari asap rokok dan secara jangka panjang akan mengancam keselamatan kesehatan pegawai.

4.2 Motivasi Kerja

a. Faktor Intrinsik.

Menurut Gunarsa (2013:50) “motivasi intrinsik merupakan dorongan atau kehendak yang kuat yang berasal dari dalam diri seseorang. Semakin kuat motivasi intrinsik yang dimiliki oleh seseorang, semakin besar kemungkinan ia memperlihatkan tingkah laku yang kuat untuk mencapai tujuan”.

Oleh karena itu motivasi intrinsik pegawai pada Sekretariat Komisi Idenpenden Pemilihan (KIP) Kabupaten Pidie dari kesadaran pegawai untuk bekerja sudah maksimal. Kemajuan pegawai dalam kerja dimana tingkat prestasi kerja pegawai dengan tingkat karier pegawai yang baik dan adanya peningkatan karier pegawai yang dikembangkan oleh organisasi, namun dari hasil data wawancara dan data observasi pada penelitian yang dilakukan bahwa kemajuan tingkat motivasi kerja pegawai dapat memberikan kepuasan kerja pegawai, namun pada tingkat peningkatan karier pegawai yang masih belum ada, hal ini disebabkan karena Sekretariat Komisi Idenpenden Pemilihan (KIP) Kabupaten Pidie dimana pegawai yang ada di Sekretariat adalah pegawai pusat yang pengembangan karier sangat ditentukan oleh KPU Pusat dan wilayah kerja yang hanya pada satu tugas yaitu pelaksanaan Pemilu.

Temuan 4.

Bahwa motivasi intrinsik pegawai dalam mencintai pekerjaan sudah baik karena pekerjaan merupakan kewajiban pegawai untuk bekerja sebagai perjanjian kerja untuk dapat pemenuhan kebutuhan pegawai, namun pada kemajuan pegawai sebagai factor motivasi intrinsik masih lemah terutama tingkat pengembangan karier pegawai. Tanggungjawab pegawai yang menjadi kewajiban pegawai dalam pekerjaan sudah baik, namun belum maksimal karena dilihat dari tingkat disiplin pegawai masuk kantor, namun bila dilihat dari rasa tanggungjawab dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu masih sangat lemah, hal ini disebabkan karena pengakuan organisasi kepada pegawai masih rendah dikarenakan kurangnya promosi pegawai.

Kesimpulan pada dimensi intrinsik bahwa, pegawai belum dalam memberikan kepuasan kerja pegawai, terutama kemajuan karier pegawai, pada tingkat disiplin pegawai dalam penyelesaian pekerjaan tepat waktu masih rendah, serta rendahnya tingkat promosi pegawai.

b. Faktor Ektrnsik.

Motivasi ekstrinsik merupakan motif individu yang didasari oleh dorongan dari luar dirinya untuk melakukan sesuatu, seperti adanya hukuman, paksaan, dan kompensasi, kondisi kerja dan lainnya. Motivasi kerja pegawai dikatakan motivasi ekstrinsik bila pegawai menempatkan tujuan kerja di luar faktor-faktor situasi pegawai. Pegawai hendak mencapai tujuan tertentu yang terletak di luar hal yang ditempat lingkungan kerja. Salah satu contoh motivasi ekstrinsik adalah Harapan, dimana harapan adalah dorongan yang didapatkan seseorang untuk mengharapkan sesuatu. Misalnya, kompensasi untuk mencapai harapan kebutuhan yang diinginkan pegawai, kebijakan organisasi yang dapat menyelesaikan permasalahan pegawai, kondisi kerja yang dapat mendukung tingkat kepuasan kerja pegawai. Menurut Singgih (2016: 51) yang dimaksud dengan “motivasi ekstrinsik adalah segala sesuatu yang diperoleh melalui pengamatan sendiri, ataupun melaluisaran, anjuran atau dorongan dari orang lain”.

Temuan 5.

Faktor ekstrinsik yang menentukan dalam peningkatan motivasi kerja pegawai yang dapat memberikan kepuasan pegawai pada unit Sekretariat Komisi Idenpenden Pemilihan (KIP) Kabupaten Pidie adalah kebijakan yang dilaksanakan secara makro maupun mikro sudah berjalan dengan baik seperti kebijakan gaji pegawai yang sudah memenuhi standar, namun pada kondisi kerja yang masih lemah yang memberikan kepuasan kerja pegawai karena kondisi yang tidak menentukan karena sangat ditentukan oleh keadaan dimana pelaksanaan Pemilu yang kondisi selalu berubah, maka akan memberikan energy yang besar bagi pegawai untuk kerja yang kadangkala dapat mempengaruhi stress kerja pegawai.

Kesimpulan dari dimensi ekstrinsik bahwa, motivasi kerja pegawai pada dalam mendukung kepuasan kerja pegawai di unit kerja Sekretariat Komisi Idenpenden Pemilihan (KIP) Kabupaten Pidie masih lemah terutama pada kondisi kerja pegawai.

4.3 Kepuasan Kerja

a. Pencapaian Nilai.

Menurut Oysterman dalam Lestari (2012: 71) bahwa nilai (values) dapat diartikan sebagai kualitas atau belief yang diinginkan atau dianggap penting “Nilai dapat dikonseptualkan dalam level individu dan level kelompok. Dalam level individu, nilai merupakan representasi sosial atau keyakinan

<https://ejournal.unida-aceh.ac.id/index.php/consilium>

moral yang diinternalisasi dan digunakan orang sebagai dasar rasional terakhir sebagai tindakan-tindakannya". Pada Sekretariat Komisi Idenpenden Pemilihan (KIP) Kabupaten Pidie bahwa tidak ada program yang diusulkan untuk peningkatan kecakapan pegawai memberikan tugas melalui pendidikan dan pelatihan kerja, mereka bekerja hanya berdasarkan pengalaman kerja selama ini yang bekerja dari pengangkatan pertama sampai sekarang di unit yang sama yaitu Sekretariat KIP Kabupaten Pidie, oleh karena itu pegawai di Sekretariat Komisi Idenpenden Pemilihan (KIP) Kabupaten Pidie belum menunjukan dedikasi yang tinggi dengan berbagai kreatifitas serta inovatif yang tinggi, kadangkala mereka sering akan bingung untuk harus berbuat apa bila ada masalah yang kan terjadi.

Temuan 6.

Bahwa untuk mencapai nilai dalam pekerjaan di Sekretariat Komisi Idenpenden Pemilihan (KIP) Kabupaten Pidie bagi pegawai yang seharusnya dilaksanakan oleh instansi kepada pegawai dalam pengembangan untuk kecakapan dalam tugas belum ada suatu program yang dapat meningkatkan kemampuan kerja pegawai. Pengalaman kerja pegawai belum cukup untuk dapat memberikan pencapaian nilai bagi pegawai dibutuhkan pendidikan dan pelatihan, maka untuk dapat memberikan kepuasan tersendiri bagi pegawai dalam mencapai nilai mereka akan mengikuti pendidikan sendiri dengan biaya sendiri samapai kepada S2.

Kesimpulan dari dimensi mencapai nilai bagi pegawai bahwa, untuk mendapatkan kepuasan pegawai pada Sekretariat Komisi Idenpenden Pemilihan (KIP) Kabupaten Pidie masih sangat kurang karena tidak ada program unit organisasi dalam peningkatan kecakapan pegawai dalam tugas dan pendidikan.

b. Situasi Pekerjaan.

Situasi pekerjaan dapat dilihat dari lingkungan kerja pegawai atau yang bersifat internal yang menyangkut dengan pekerjaan itu sendiri, dimana pekerjaan yang menarik akan mengakibatkan timbulnya kepuasan bagi pegawai, kesempatan untuk berkarier, dan adanya penghargaan dari organisasi serta promosi bagi pegawai yang berprestasi merupakan akan membangkitkan semangat kerja pegawai dan melahirkan kepuasan kerja.

Seorang pegawai yang terbiasa dengan pekerjaan yang menantang sangat senang dan merasa puas dalam bekerja karena pekerjaan yang menantang akan melahirkan kreativitas dan inovatif yang baru dan melahirkan produktivitas yang tinggi, oleh karena itu pada unit kerja Sekretariat Komisi Idenpenden Pemilihan (KIP) Kabupaten Pidie tidak ada pekerjaan yang menantang yang dapat memberikan situasi pekerjaan yang tidak menarik alias biasa saja sebagaimana kantor pemerintah yang lainnya.

Dari segi penghargaan pegawai Sekretariat Komisi Idenpenden Pemilihan (KIP) Kabupaten Pidie merasa sangat puas dalam kompensasi yang diberikan oleh pemerintah kepada pegawai ditambah lagi dengan tunjangan lauk pauk, maka kedisiplinan kerja pegawai dalam masuk kantor sangat disiplin, berkaitan dengan disiplin hal yang paling baik adalah disiplin diri, kecenderungan orang normal adalah melakukan apa yang menjadi kewajiban dan menempati aturan permainan, suatu waktu orang mengerti apa yang dibutuhkan dari mereka, di mana mereka diharapkan untuk selalu melakukan tugasnya secara efektif dan efisien dengan senang hati.

Temuan 7.

Bahwa dalam situasi pekerjaan pada unit kerja Kantor Sekretariat Komisi Idenpenden Pemilihan (KIP) Kabupaten Pidie belum memberikan kepuasan kerja pegawai terutama yang berkaitan dengan pekerjaan, dimana pekerjaan tidak membuat menarik bagi pegawai dan tidak tantangan yang akan melahirkan ide dan inovasi baru bagi pegawai, oleh karena itu tidak ada kesempatan untuk berprestasi. Penghargaan pegawai hanya diberikan melalui material yaitu berupa gaji dan tunjangan kerja pegawai, tidak ada penghargaan lain akibatkan disiplin pegawai hanya pada disiplin masuk kantor, jam pulang dan jam istirahat, pegawai kurang disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan, hal tersebut disebabkan karena tidak ada peluang untuk promosi pegawai yang mempunyai prestasi yang baik.

Kesimpulan dimensi situasi kerja pegawai pada Sekretariat Komisi Idenpenden Pemilihan (KIP) Kabupaten Pidie bahwa, peningkatan kepuasan kerja pegawai masih rendah hal tersebut karena tidak kesempatan bagi pegawai untuk prestasi dan tidak ada promosi pegawai.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja belum dapat memberikan kepuasan kerja pegawai Sekretariat Komisi Idenpenden Pemilihan (KIP) Kabupaten Pidie terutama pada lingkungan fisik kantor yang belum maksimal, hubungan kerja yang masih lemah terutama pada fasilitas kerja, dan kenyamanan kerja juga masih lemah.
2. Motivasi kerja belum dapat memberikan kepuasan kerja pegawai Sekretariat Komisi Idenpenden Pemilihan (KIP) Kabupaten Pidie dilihat dari faktor intrinsik masih belum maksimal, dan factor ekstrinsik juga masih lemah.
3. Kepuasan kerja pegawai Sekretariat Komisi Idenpenden Pemilihan (KIP) Kabupaten Pidie juga belum maksimal terutama pada pencapaian nilai dari kecakapan dalam tugas masih sangat kurang, dan situasi pekerjaan masih sangat kurang terutama pada kesempatan untuk prestasi, penghargaan dan promosi pegawai.

Daftar Pustaka

- Alwi, S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Keunggulan Kompetitif*. Eds. Kedua. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Aloewic, T. F. (2013). *Naskah Akademis Tentang Pemutusan Hubungan Kerja dan Penyelesaian Perselisihan Industrial*. Jakarta: BPHN.
- Amin, M. (2015). Tesis. Program Pascasarjana Universitas Terbuka. *Analisis Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Bungo*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- As'ad, M. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Fahmi, I. (2012). *Manajemen, Teori, Kasus, dan Solusi*. Jakarta: CV. Alfabeta.
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia.
- Judiantoro, H. (2012). *Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Koeswara, E. (2011). *Teori-Teori Kepribadian*. Bandung: Eresco.
- Kusdharyanto, H. (2012). Tesis. Program Pasca Sarjana Magister Administrasi Publik Universitas Diponegoro Semarang. *Hubungan Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di KPU Kabupaten Grobogan*. Semarang: Universitas Dipenogoro
- Lestari, S. (2012). *Psikologi Keluarga: Penanaman Nilai dan Penanganan Konflik dalam Keluarga*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Martoyo, S.D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Nawawi, H. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Robbins, S. P. (2011). *Manajemen Motivasi*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana.
- Saldana. (2014). *Analisis Data Kualitatif*. Jakarta: UI Press.
- Sambira, M. (2017). Tesis. Program Pascasarjana Universitas Halu Oleo. *Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Penghubung Buton Kendari*. Kendari: Universitas Halu Oleo.
- Sedarmayanti, (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Siagian, S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Singgih, D. G. (2016). *Psikologi Untuk Membimbing*. Jakarta: PT. BPK. Gunung Mulia.
- Siswanto. (2011). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Akasara.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kalitatif, dan R&D)*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sumanto. (2014). *Psikologi Umum*. Yogyakarta: Center of Academic Publishing Service.

<https://ejournal.unida-aceh.ac.id/index.php/consilium>

Sutarno. (2013). *Perpustakaan dan Masyarakat*. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia.

Veitzhal, R., & Jauvani, S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari teori dan Praktek*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.