



Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Kerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Sikka

Yosef Tonce^{1✉}, Viktor Eko Transilvanus², Nunsio Hendrian Meylano³, Elisabet Luju⁴,
Agustina Helmi Kleruk⁵

Universitas Nusa Nipa, Jln. Kesehatan No. 03 Maumere^{1,2,3,4,5}

E-mail: yoseftonce78@gmail.com¹, transilvanus@gmail.com², nunsiohendrianmeylano@gmail.com³,
elisabet.luju@yahoo.co.id⁴

Abstrak

Penelitian ini bermaksud untuk memutuskan dampak Pemenuhan Pekerjaan terhadap Pameran Perwakilan Kantor Pemuda dan Olahraga Sikka Rule. Teknik investigasi yang digunakan adalah konsekuensi dari tes instrumen, yang terdiri dari tes legitimasi dan kualitas yang tak tergoyahkan, pemeriksaan terukur yang berbeda, tes amsurance tradisional yang terdiri dari tes ordinariness, tes heteroskedastisitas dan tes linearitas, memanfaatkan program SPSS, pemeriksaan cara, dan pemeriksaan bootstrap. Aparat pemeriksaan informasi dalam penelitian ini jelas merupakan investigasi dan dilakukan secara kuantitatif. Dampak dari studi pemeriksaan yang tidak salah lagi menunjukkan bahwa: (1) Tingkat Wawasan Responden untuk Faktor-Faktor Eksekusi Kerja adalah 74,07% dengan klasifikasi yang bagus. (2) Tingkat Ketajaman Responden terhadap Faktor Tempat Kerja adalah 70,06% dengan kelas yang bagus. (3) Tingkat Kearifan Termohon terhadap Variabel Pemenuhan Keraja adalah 72,33% dengan kelas yang layak. Mengingat konsekuensi dari pemeriksaan cara, dampak langsung dari variabel tempat kerja pada Eksekusi Pekerja adalah 0,1802. Dampak langsung ini lebih sederhana jika dibandingkan dengan dampak menyimpang dari variabel tempat kerja pada Eksekusi Pekerja melalui Pemenuhan Pekerjaan, yaitu 0,2394.

Kata Kunci: eksekusi representatif, pemenuhan pekerjaan, tempat kerja.

Abstract

This exploration expects to figure out the impact of Occupation Fulfillment on the Exhibition of Workers of the Young and Sports Training Office of Sikka Regime. The investigation strategy utilized is the consequence of the instrument test which comprises of a legitimacy and unwavering quality test, expressive measurable examination, old style sayings test comprising of ordinariness test, heteroskedasticity test and linearity test, utilizing SPSS program, way examination, and bootstrapping examination. The information examination device in this study is clear investigation and is done quantitatively. The consequences of illustrative investigation research showed that: (1) The Level of Respondent Discernment for Work Execution Factors was 74.07% with great classifications. (2) The Level of Respondent Discernment for Workplace Factors is 70.06% with great classes. (3) The Level of Respondent Discernment for The Regal Fulfillment Variable is 72.33% with a decent class. In view of the consequences of the track examination, the immediate impact of variable workplace on Representative Execution added up to 0.1802. This immediate impact is more modest when contrasted with the roundabout impact of workplace factors on Representative Execution through Vocation Fulfillment of 0.2394.

Keywords: representative execution, work fulfillment, workplace.

Copyright (c) 2022 Yosef Tonce, Viktor Eko Transilvanus, Nunsio Hendrian Meylano,
Elisabet Luju, Agustina Helmi Kleruk

✉Corresponding author

Email : yoseftonce78@gmail.com

DOI : <https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i4.3184>

ISSN 2656-8063 (Media Cetak)

ISSN 2656-8071 (Media Online)

PENDAHULUAN

Setiap asosiasi, yayasan atau pemerintah atau kantor rahasia membutuhkan SDM untuk mencapai tujuan otoritatifnya. Aset diharapkan dapat membuat aset, perkembangan, latihan, latihan, dan kegiatan dalam suatu perkumpulan. Setiap asosiasi mengembangkan aset Manusia yang mencakup jalannya latihan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Agar SDM menjadi lebih baik, asosiasi harus memiliki pilihan untuk mengawasi dan menggunakan SDM secara ideal untuk mencapai hasil paling ekstrem yang benar untuk dibentuk oleh administrasi otoritatif. Karena SDM sangat penting dalam suatu asosiasi, asosiasi harus membutuhkan SDM yang terampil dan berkualitas dengan tujuan agar asosiasi dapat berjalan dengan baik.

Posisi kerja oleh asosiasi adalah cara paling umum untuk melaksanakan kewajiban dan pekerjaan kepada buruh yang telah memberikan pilihan untuk menyelesaikan usaha sesuai dengan tingkat yang telah ditetapkan dan dapat mewakili semua bahaya dan hasil yang mungkin terjadi untuk tugas dan pekerjaan serta kewajiban dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh asosiasi. Pengaturan ini harus sesuai dengan kemampuan yang digerakkan oleh angkatan kerja sehingga dengan konvergensi ini, energi untuk pelaksanaan kerja tanpa henti tinggi dan akan datang dengan hasil terbesar. Sebagai aturan, eksekusi hierarkis dicirikan sebagai kemajuan individu dalam menyelesaikan suatu karya.

Dengan asumsi dalam suatu asosiasi setiap individu berfungsi dengan mengagumkan, berhasil dan energik dalam membuat komitmen terbaik untuk asosiasi, pameran otoritatif secara umum akan menjadi besar. Untuk mencapai tujuan otoritatif, pekerja dituntut yang sesuai dengan kebutuhan dalam suatu perkumpulan, dan juga harus memiliki pilihan untuk melakukan usaha yang tidak sepenuhnya ditetapkan oleh asosiasi sehingga tujuan hierarkis dapat dicapai. (Mangkunegara, 2005) pelaksanaan perwakilan merupakan konsekuensi dari pekerjaan baik dalam kualitas maupun jumlah yang dicapai oleh seorang wakil dalam melakukan kewajiban sesuai dengan kewajiban yang diberikan kepadanya.

Jadi sifat pekerjaan adalah kapasitas seorang perwakilan untuk melakukan apa yang harus diselesaikan, sedangkan jumlah pekerjaan adalah cara di mana seorang pekerja bekerja dalam satu hari dan juga dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap perwakilan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, pelaksanaan pekerjaan dengan hati-hati dan puncak pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan dan memiliki kewajiban untuk menyelesaikan usaha yang diberikan.

Pemenuhan pekerjaan adalah mentalitas khas seseorang terhadap pekerjaannya (Robbins, 2022) Seseorang dengan mentalitas pemenuhan yang tinggi menunjukkan pandangan yang menggembirakan terhadap pekerjaannya, seseorang yang kecewa dengan karyanya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan tersebut. Semakin banyak perspektif dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Kemajuan suatu asosiasi juga ditegakkan dengan kuat oleh bagaimana asosiasi mencapai pemenuhan pekerjaan pekerja karena masing-masing dan setiap individu yang bekerja berharap untuk memperoleh pemenuhan dari lingkungan kerja mereka, misalnya, pemenuhan perwakilan yang terkait dengan kemajuan atau peluang untuk mendapatkan kemajuan, keuntungan ekstra, dan hubungan yang hebat di antara mitra dan perintis dengan rekanan, korespondensi besar yang terjadi dalam asosiasi juga signifikan mengingat fakta bahwa dengan korespondensi yang terjadi dengan sempurna di asosiasi, pekerja dapat lebih mudah memahami kewajiban mereka dan semua yang terjadi di asosiasi. Agar asosiasi berjalan dengan baik, sebagian dari petunjuk ini harus dilihat sebagai oleh asosiasi dengan tujuan bahwa presentasi perwakilan dapat mencapai tingkat berikutnya.

Terlepas dari pemenuhan posisi, tempat kerja tidak kalah pentingnya dalam sebuah asosiasi. Menurut (Basuki dan Susilowati, 2005) tempat kerja adalah semua yang ada dalam iklim yang dapat mempengaruhi baik secara langsung atau secara tidak langsung atau tidak langsung bagi individu atau berkumpul dalam

melakukan latihan mereka. Dengan tempat kerja yang disepakati, perwakilan akan lebih bersemangat dan dinamis dalam bekerja, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan pada waktu yang ditentukan dan hasil kerja akan sesuai dengan pedoman atau standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Iklim di mana perwakilan bekerja tidak kalah pentingnya dalam mengembangkan lebih lanjut eksekusi pekerja di mana tempat kerja adalah keadaan material dan mental yang ada dalam asosiasi.

Dengan cara ini, asosiasi harus mendirikan tempat kerja yang memuaskan seperti iklim aktual (format kantor yang menyenangkan, iklim bersih, pencahayaan yang memadai, suhu atau suhu dalam lingkungan kerja yang menyenangkan dan lingkungan kerja yang sesuai di dalamnya), serta iklim yang tidak aktual yaitu (tingkat koneksi mitra dan kolaborasi antara perwakilan). Dengan tempat kerja yang layak, dapat menjunjung tinggi pelaksanaan pekerjaan sehingga perwakilan akan merasa puas dan memiliki energi di tempat kerja. Kemudian lagi, dengan tempat kerja yang canggung, perwakilan akan cepat kelelahan dan tidak memiliki kegembiraan di tempat kerja sehingga akan membawa pekerjaan yang tidak selesai oleh waktu dan tujuan yang telah diatur.

Kantor Pelatihan dan Olahraga Muda Daerah Sikka, yang didorong oleh bagian atas bantuan, sebagian besar memiliki usaha untuk melaksanakan masalah pemerintah, baik fokus maupun lokal di bidang sekolah. Kantor Pelatihan Remaja dan Olahraga Rezim Sikka juga memiliki usaha mendasar untuk membantu pejabat dalam melakukan masalah-masalah pemerintah dan memiliki kewajiban untuk mengatur, melaksanakan, mengelola, menilai dan membuat tanggung jawab tentang pelaksanaan kewajiban teritorial dan spesialis serta membantu masalah pemerintah di bidang sekolah dan usaha pemerintah di bidang pemuda dan olahraga untuk mengarahkan pelaksanaan masalah instruktif sesuai dengan ruang kerja, sehingga bergerak sesuai rencana dan sesuai program tengah.

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan teknik Elucidating dan Cooperative. Eksplorasi yang tidak salah lagi adalah alasan untuk semua pemeriksaan. Pemeriksaan spellbinding dapat diselesaikan secara kuantitatif dengan tujuan agar penyelidikan faktual Terhadap (Basuki dan Susilowati, 2005) dapat dilakukan. Selain itu, (Nariwati, 2008) mengungkapkan bahwa teknik yang menarik adalah strategi yang menggambarkan atau menggambarkan hasil pemeriksaan melalui aplikasi melalui cerita, gambar, dan diagram.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi adalah wilayah spekulasi yang terdiri dari item atau subjek dan memiliki karakteristik dan karakteristik serta kualitas khusus yang ditetapkan oleh ilmuwan untuk dikonsentrasikan dan setelah itu mencapai kesimpulan, (Sugiyono, 2012) Penduduk dalam penelitian ini adalah pekerja dari Kantor Pelatihan dan Olahraga Muda Sikka Locale, yang menambahkan hingga 57 orang.

Sampel

Contoh ini sangat penting untuk jumlah dan atribut yang dipindahkan oleh penduduk itu. Teknik untuk memanfaatkan contoh yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan memanfaatkan strategi pemeriksaan yang direndam. Strategi pemeriksaan yang direndam adalah contoh metode assurance ketika semua individu dari masyarakat dimanfaatkan sebagai tes, (Sugiyono, 2010) Dengan demikian, jumlah tes dalam ulasan ini adalah 57 pekerja di Kantor PKO Sikka.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini pengumpulan data menggunakan teknik wawancara, kuesioner dan dokumentasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Analisis Statistik Deskriptif

Seperti yang baru-baru ini dibingkai, alasan untuk pemeriksaan informasi yang jelas adalah untuk menggambarkan cara responden menjawab setiap penanda serta sama sekali terhadap variabel. Konsekuensi dari tanggapan ini kemudian digunakan untuk melihat kecenderungan tanggapan responden sehubungan dengan keadaan masing-masing pointer eksplorasi.

Variabel Kinerja Pegawai

Eksekusi Perwakilan adalah konsekuensi dari pekerjaan baik dalam kualitas maupun jumlah yang dicapai oleh perwakilan dalam melakukan kewajiban sesuai dengan kewajiban yang diberikan kepadanya. Reaksi responden terhadap faktor eksekusi pekerja.

Tabel 1. Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai

No	Indikator	% Skor Total	Kriteria
KP1	Kualitas	76,14	Baik
KP2	Kuantitas	72,98	Baik
KP3	Pelaksanaan tugas	79,47	Baik
KP4	Tanggung jawab terhadap pekerjaan	67,67	Cukup Baik
% Skor Total & Katagori Variabel		74,07	Baik

Sumber: Analisis Data Primer

Dari konsekuensi pemeriksaan penjelasan pada tabel di atas, disadari bahwa tingkat skor lengkap untuk variabel Presentasi Perwakilan adalah 74,07%. Mengingat kelas skor skor lengkap, mungkin sangat beralasan bahwa variabel Eksekusi Perwakilan dikenang untuk kelas hebat. Faktor Eksekusi Perwakilan terdiri dari empat penanda di mana tiga pointer hebat dan satu pointer sangat bagus. penanda yang memiliki nilai paling penting adalah pelaksanaan usaha yang telah memenuhi pedoman mutu yang telah ditentukan (79,47) Sedangkan penanda yang memiliki nilai paling sedikit adalah kewajiban mengenai pekerjaan dengan nilai (67,67).

Variabel Lingkungan Kerja

Tempat Kerja adalah semua yang ada dalam iklim lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi baik secara langsung atau secara tidak langsung atau secara tidak langsung seorang individu atau berkumpul dalam melakukan latihan mereka.

Tabel 2. Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja

No	Indikator	% Skor Total	Kriteria
LK1	Kebersihan	61,40	Cukup Baik
LK2	Penerangan atau cahaya ditempat kerja	74,74	Baik
LK3	Temperatur atau suhu di tempat kerja	67,02	Cukup Baik

LK4	Interior di tempat kerja	70,53	Baik
LK5	Hubungan rekan kerja setingkat	72,28	Baik
LK6	Kerja sama antar pegawai	74,39	Baik
% Skor Total & Katagori Variabel		70,06	Baik

Sumber: Analisis Data Primer

Dari efek samping dari pemeriksaan yang berbeda pada tabel di atas, disadari bahwa tingkat skor all out untuk variabel Workplace adalah 70,06%. Mengingat klasifikasi harga skor habis-habisan, sangat mungkin beralasan bahwa variabel Workplace dikenang untuk klasifikasi yang hebat. Variabel Workplace terdiri dari enam penanda di mana ada empat pointer yang dikenang untuk kelas hebat dan ada dua penanda yang dikenang untuk kelas yang benar-benar hebat. Penanda yang memiliki harga paling tinggi adalah pencahayaan atau cahaya di lingkungan kerja dengan nilai (74,74) Apalagi pointer yang memiliki nilai paling sedikit adalah kerapian, dengan nilai (61,40).

Variabel Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja kepuasan kerja adalah sikap individu terhadap pekerjaannya, karena sikap dan perasaan karyawan terhadap segala aspek lingkungan kerjanya akan mempengaruhi sikap dan perilaku dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan.

Tabel 3. Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja

No	Indikator	% Skor Total	Kriteria
KK1	Promosi	73,16	Baik
KK2	Hubungan dengan atasan	68,77	Cukup Baik
KK3	Tunjangan tambahan	67,89	Cukup Baik
KK4	Hubungan rekan kerja	75,67	Baik
KK5	Komunikasi	76,14	Baik
% Skor Total & Katagori Variabel		72,33	Baik

Sumber: Analisis Data Primer

Dari konsekuensi ujian pencerahan pada tabel di atas, disadari bahwa tingkat skor lengkap untuk variabel Gig Fulfillment adalah 72,33%. Mengingat klasifikasi harga skor lengkap, sangat mungkin beralasan bahwa variabel Pemenuhan Kerja dikenang untuk klasifikasi yang hebat. Faktor Eksekusi Representatif terdiri dari lima penanda di mana tiga pointer dikenang untuk kelas yang hebat, dan dua pointer dikenang karena klasifikasi cukup yang hebat. penunjuk yang memiliki skor paling tinggi adalah hubungan mitra dengan nilai (75,67). Sedangkan pointer yang memiliki harga paling rendah adalah pengiriman uang ekstra dengan nilai (67,89).

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Mengingat Teknik Siklus Hasil Untuk Spss Rendition 3.5, ini menunjukkan bahwa variabel Workplace pada dasarnya mempengaruhi Pelaksanaan Kerja Perwakilan Dari Kantor Sekolah Remaja dan Olahraga Rezim Sikka. Dampak yang luar biasa dapat diuraikan bahwa dengan asumsi bahwa Tempat Kerja secara progresif diawasi dengan tepat, Pemenuhan Pekerjaan Perwakilan dari Kantor Pelatihan Pemuda dan Olahraga Aturan Sikka akan meningkat dengan peningkatan yang sangat besar. Selanjutnya, konsekuensi dari penelitian ini mengakui spekulasi utama yang diajukan, untuk lebih spesifiknya Tempat Kerja sama sekali mempengaruhi Pemenuhan Pekerjaan Kantor Pemuda dan Olahraga Aturan Sikka.

6215 *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Sikka – Yosef Tonce, Viktor Eko Transilvanus, Nunsio Hendrian Meylano, Elisabet Luju, Agustina Helmi Kleruk*
DOI : <https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i4.3184>

Konsekuensi dari penelitian ini sesuai dengan penilaian (Baron dalam Badriyah, 2015) yang menyatakan bahwa keadaan kerja adalah tugas, hubungan dengan individu tertentu, tempat kerja, dan cara asosiasi memperlakukan pekerjanya, serta hadiah atau tingkat gaji yang didapat. Setiap bagian dari pertunjukan penting untuk keadaan kerja dan dapat mempengaruhi pemenuhan pekerjaan yang representatif. Selain itu, (Mangkunegara, 2011) menyatakan bahwa keadaan seperti keributan, keamanan, penerangan, suhu udara, kantor, dan pengayaan besar harus dijaga dengan tepat dalam kendali untuk memberikan iklim yang dilindungi, menyenangkan, dan damai. Lingkungan dapat memberikan pemenuhan yang representatif di tempat kerja sehingga semua pekerja akan memberikan tekad mereka kepada organisasi.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Mengingat Strategi Siklus Hasil untuk Spss Rendition 3.5, ini menunjukkan bahwa variabel Workplace secara tidak relevan mempengaruhi Presentasi Perwakilan Dari Kantor Sekolah Muda dan Olahraga Aturan Sikka. Dampak yang tidak relevan dapat diuraikan bahwa dengan asumsi Tempat Kerja diawasi dengan lebih baik, Pameran Perwakilan Dari Kantor Pelatihan Remaja dan Olahraga Aturan Sikka akan meningkat dengan peningkatan yang tidak penting. Oleh karena itu, konsekuensi dari penelitian ini menolak spekulasi berikutnya yang diajukan, khususnya Tempat Kerja sama sekali mempengaruhi Presentasi Perwakilan dari pelatihan Remaja dan Administrasi Olahraga Aturan Sikka.

Konsekuensi dari penelitian ini sesuai dengan beberapa bukti observasional dari pemeriksaan sebelumnya yang terkait dengan dampak Workplace terhadap Eksekusi Pekerja, termasuk penelitian yang dipimpin oleh (Sari, 2011)Eksplorasi menunjukkan bahwa Tempat Kerja pada dasarnya tidak memengaruhi presentasi Staf.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Sikka

Mengingat Metode Siklus Hasil Rendisi SPSS 3.5, menunjukkan bahwa variabel Pemenuhan Pekerjaan secara fundamental mempengaruhi Pelaksanaan Pekerjaan Perwakilan Kantor Pemuda dan Olahraga Sikka Locale. Dampak besar dapat diuraikan bahwa dengan asumsi Pemenuhan Kerja perwakilan meluas, Pameran Perwakilan dari Perwakilan Administrasi Pemuda dan Olahraga Aturan Sikka Akan meningkat dengan peningkatan besar. Akibatnya, konsekuensi dari penelitian ini mengakui spekulasi utama yang diajukan, yaitu Pemenuhan Kerja sama sekali mempengaruhi Pameran Pekerja Instruksi Remaja dan Administrasi Olahraga Aturan Sikka.

Konsekuensi dari penelitian ini sesuai dengan penilaian Robert L. (Mathis dkk, 2001) yang menyatakan bahwa tingkat pemenuhan kerja perwakilan yang tinggi dan rendah yang dirasakan akan mempengaruhi eksekusi pekerja, dengan asumsi pemenuhan posisi tercapai, eksekusi perwakilan dalam asosiasi akan tinggi. Kehadiran suatu tingkat pemenuhan pekerjaan seharusnya semakin mengembangkan pelaksanaan yang representatif sehingga dapat mencapai tujuan yang diharapkan oleh asosiasi dalam mendapatkan hasil kerja yang baik untuk mencapai tujuan normal. Selain itu, (Robbins, 2022) menyatakan bahwa perwakilan yang merasa kepuasan tinggi lebih berguna daripada individu yang kecewa, maka, pada saat itu, dengan asumsi pekerja kecewa, mereka akan menciptakan eksekusi yang rendah.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja di Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Sikka

Konsekuensi dari cara investigasi menunjukkan bahwa variabel Pemenuhan Kerja dapat berjalan sebagai variabel perantara atau mengintervensi dampak Variabl Workplace pada Eksekusi Perwakilan. Dampak langsung dari Variabl Workplace pada Eksekusi Pekerja adalah 0,1802. Dampak langsung ini lebih

se sederhana jika dikontraskan dengan dampak backhanded dari variabel tempat kerja pada Eksekusi Pekerja melalui pemenuhan Pekerjaan, yaitu 0,2394. Maka diakui spekulasi keempat (H4) yang menyatakan bahwa tempat kerja mempengaruhi Eksekusi Pekerja melalui Pemenuhan Pekerjaan sebagai variabel mediasi. Faktor Tempat Kerja akan lebih layak secara tidak langsung mempengaruhi Eksekusi Perwakilan melalui atau menengahi oleh faktor pemenuhan pekerjaan. Selanjutnya, upaya untuk lebih mengembangkan tempat kerja harus ditujukan untuk memperluas pemenuhan pekerja. Pada titik ketika perwakilan lebih puas bekerja, pelaksanaan pekerjaan mereka juga akan meningkat sama sekali.

KESIMPULAN

Mengingat efek samping dari pemeriksaan dan percakapan yang telah digambarkan di bagian sebelumnya, itu mungkin akan selesai:

1. Efek samping dari pemeriksaan yang menjelaskan menunjukkan bahwa: (1) Tingkat Kearifan Termohon terhadap Faktor-Faktor Pelaksanaan Kerja adalah 74,07% dengan klasifikasi yang besar. (2) Tingkat Wawasan Responden untuk Faktor Tempat Kerja adalah 70,06% dengan kelas yang bagus. (3) Tingkat Wawasan Responden terhadap Variabel Pemenuhan Keraja adalah 72,33% dengan kelas yang layak.
2. Mengingat konsekuensi dari pemeriksaan cara, Tempat Kerja pada dasarnya mempengaruhi Pemenuhan Pekerjaan. Ini jelas dengan koefisien cara an sebesar 0,5787 dan sangat besar pada tingkat $p(0,0001) < 0,05$ then H1 diakui. Dengan cara ini, dengan asumsi bahwa Tempat Kerja diawasi dengan lebih baik, Pemenuhan Pekerjaan Perwakilan Dari Kantor Sekolah Remaja dan Olahraga Aturan Sikka akan meningkat sama sekali.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Ardana, (2012). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto (2001). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta:Rineka Cipta.
- Ardana, (2012). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto (2001). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta:Rineka Cipta.
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Abdus (2014). *Manajemen Insani Dalam Bisnis*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Abdurahmat (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Bandung*rineka Cipta.
- Susilowati, B (2005). *Dampak Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja*. Jurnal Jrbi.
- Baron, Dalam Bradiah. (2005). *Managing Performance: Performance Management In Action*. Uk:Cipd Publishing.
- Ghofar, & Azzuhri. (2012). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Perawat Ruangan Instalasi Rawat Inap Kelas I, Ii, Iii-A, Dan Iii-B Rumah Sakit Islam Unisma Malang)*.Jurnal Ilmiah Mahasiswa Feb.
- Ghozali, (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Spss*. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Harahap, Vivi A., And Wahyu Hidayat. (2016) *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pt. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Semarang)*." Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis S1. Undip.

6217 *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Sikka – Yosef Tonce, Viktor Eko Transilvanus, Nunsio Hendrian Meylano, Elisabet Luju, Agustina Helmi Kleruk*
DOI : <https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i4.3184>

Ita Kusumastuti, Novita Kurniawatib, Deny Loka Satria, Dwi Wicaksono. (2019). *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Pt. Sampurna Kuningan Juwana, Di Kabupaten Pati)*, Jurnal Rekomen (Riset Ekonomi Manajemen).

Kusnendi, (2008). *Model-Model Persamaan Struktural: Satu Dan Multigroup Sampel Dengan Lisrel*. Bandung: Alfabeta

Mangkunegara, (2005). *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Rineka Cipta. Jakarta.

Moeharino, (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Mulayadi, (2007). *Sistem Perencanaan Dan Pengendalian Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.

Mangkunegara, (2005). *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan* Bandunga: Pt. Remaja Rosdakarya.

Mathis, & John H. Jackson. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Buku Kedua*.

Mangkunegara, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.

Moeharino, (2012). *“Pengaruh Kinerja Berbasis Kompetensi”*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Moekijat, (2002). *Manajemen Tenaga Kerja Dan Hubungan Kerja*. Bandung: Pionir Jaya.

Mangkunegara, (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Pt Remaja Rosdakarya.

Mathis. L. Robert Dan Jackson.H.Jhon. (2001).*Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Buku Kedua.

Nitisemito, (1992). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bpfe Ugn, Yogyakarta. Narimawati, (2007). *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Agung Media.

Narimawati, (2008). *Metode Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif, Teori Dan Aplikasi*. Bandung: Agung Media.)