

# **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN UNIVERSITAS TADULAKO**

**Agustina Kombong**

*agustinakombong@gmail.com*

*(Mahasiswa Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Tadulako)*

## **Abstract**

*The purposes of this research were : 1) to analyze simultaneous effect of work environment and job stress to the job satisfaction of civil servants at Teacher Training and Education Faculty, Tadulako University; 2) to analyze partially the effect of work environment on job satisfaction of civil servants at Teacher Training and Education Faculty, Tadulako University; 3) ) to analyze partially the effect of job stress to the job satisfaction of civil servants at Teacher Training and Education Faculty, Tadulako University. Population of this research covered all the civil servants at Teacher Training and Education Faculty, Tadulako University which consists of 38 civil servants. By considering the number of population is very limited, this study determines all population as the sample using census method. Primary and secondary data have been collected using observation, questionnaire, and documentation. Based on multiple linear regression analysis, the result shows that work environment and job stress simultaneoulsly and partially perform significant effects to the Job Satisfaction of civil servants at Teacher Training and Education Faculty, Tadulako University.*

**Keywords:** *work environment, job stress, job satisfaction.*

Suatu instansi pemerintah dalam menjalankan aktifitasnya sangat membutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Dalam meningkatkan SDM dibutuhkan suatu penataan lingkungan kerja yang baik, yang dapat memberikan rasa nyaman dalam bekerja. Penataan lingkungan kerja yang tepat dapat meningkatkan kepuasan pegawai dalam bekerja.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya (Nitisemito, 2008:18). Lingkungan kerja yang baik dapat ditandai dengan perlengkapan dan fasilitas kerja yang memadai, suasana kerja yang nyaman dan aman dapat mendorong pegawai untuk bekerja dengan optimal. Untuk mewujudkan lingkungan kerja yang baik perlu melibatkan peranan pemimpin, manajemen dan pegawai itu sendiri.

Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain (Nitisemito, 2001). Kondisi lingkungan kerja fisik yang baik dapat dicapai dengan memelihara prasarana fisik seperti kebersihan yang selalu terjaga, penerangan yang cukup, suhu ruangan sejuk, sirkulasi udara yang lancar, tata ruang kantor yang nyaman, fasilitas kerja yang memadai dan aman.

Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang tidak nyaman berpotensi menjadi penyebab pegawai mudah stres, jatuh sakit, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, kurang bersih, berisik, fasilitas yang mendukung pekerjaan belum memadai, dapat menimbulkan rasa tidak puas pada pegawai dan menjadi

penyebab pegawai mudah stres. Apabila kondisi lingkungan kerja baik, maka pegawai dapat melaksanakan tugas dengan optimal, sehat, nyaman, dan aman. Selain lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, stres kerja juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

Menurut Hasibuan (2007:204) “Stres karyawan timbul akibat kepuasan kerja tidak terwujud dari pekerjaannya. Seorang pegawai yang merasakan kepuasan kerja akan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap instansi tempat ia bekerja, ia akan melakukan berbagai macam tugas yang dibebankan kepadanya dengan penuh rasa tanggung jawab dan akan memberikan hasil yang terbaik untuk instansinya.

Menurut Handoko (2001:200), “Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang dalam melaksanakan pekerjaan”. Sedangkan Veithzal dan Sagala (2010:108), mengemukakan bahwa “Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang karyawan”.

Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP) adalah salah satu fakultas di lingkungan Universitas Tadulako Palu. FKIP dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dibutuhkan tenaga-tenaga yang berkualitas dalam mewujudkan visi dan misi serta tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan FKIP dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja di dalamnya atau yang biasa kita sebut dengan manajemen puncak, manajemen menengah, dan manajemen lini serta bagian non manajerial.

Berdasarkan hasil observasi awal yang peneliti lakukan dalam lingkungan FKIP didapatkan beberapa masalah yang dihadapi pegawai dalam bekerja sehingga menimbulkan rasa tidak nyaman dalam

bekerja. Beberapa masalah di lingkungan FKIP Untad yaitu: suhu dalam ruangan kerja yang panas karena Air Condition (AC) tidak berfungsi lagi, ruangan berbau asap rokok. Fasilitas kerja yang mendukung pekerjaan belum memadai seperti : komputer dan printer masih kurang, proses perbaikan komputer dan printer yang rusak memakan waktu lama, sehingga banyak pekerjaan yang terbengkalai. Lemari arsip masih kurang, pengadaan alat tulis kantor (ATK) kadang terlambat, jaringan internet sering terganggu. Dalam penempatan pegawai kadangkala tidak sesuai dengan keahliannya dan pimpinan masih memihak/tidak adil dalam memutuskan suatu masalah yang dihadapi bawahannya. Akibat dari beberapa masalah tersebut menimbulkan stres kerja dan ketidakpuasan kerja pegawai FKIP.

Berdasarkan fenomena di atas, maka peneliti tertarik mengangkat judul penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai FKIP Universitas Tadulako”. Adapun tujuan dalam penelitian ini, yakni: 1) Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai FKIP Universitas Tadulako; 2) Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai FKIP Universitas Tadulako; dan 3) Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai FKIP Universitas Tadulako.

## METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif. Penelitian asosiatif digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel-variabel yang bersangkutan dan bagaimana tingkat ketergantungan antara variabel *independent* di mana variabel tersebut dapat diukur, dimanipulasi atau dipilih untuk menentukan hubungan dengan suatu gejala yang diobservasi, sedangkan variabel *dependent* merupakan variabel yang memberikan reaksi

atau respon jika dihubungkan dengan variabel bebas (Sarwono, 2012).

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif yaitu data yang berbentuk angka dengan sumber data primer yang diambil langsung dari pegawai FKIP Universitas Tadulako Palu dan data sekunder yang diambil dari studi kepustakaan berupa buku, jurnal dan media lainnya

Penelitian ini dilaksanakan pada FKIP Universitas Tadulako Palu. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PNS yang ada pada FKIP Universitas Tadulako Palu yang berjumlah 38 orang.

### **Teknik Pengambilan dan Pengumpulan Data**

Data-data dalam penelitian ini diperoleh dengan menggunakan metode pengumpulan data dengan daftar pernyataan (kuisisioner), yaitu teknik pengambilan data dengan cara menyebarkan daftar pernyataan kepada pegawai yang menjadi sampel penelitian. Data yang dikumpulkan adalah data hasil tanggapan responden penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai FKIP Universitas Tadulako Palu.

Didukung pula dengan dokumentasi, yaitu teknik pengambilan dan pengumpulan data dengan cara pengumpulan dokumen-dokumen atau laporan tertulis dari FKIP Universitas Tadulako Palu.

### **Analisis Data**

Dalam penelitian ini yang diteliti adalah pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kepuasan pegawai FKIP Universitas Tadulako Palu. Untuk menganalisis data tersebut diukur dengan menggunakan *Skala Likert* yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang dan sekelompok orang tentang fenomena sosial yang merupakan variabel penelitian.

### **Analisis Statistik Deskriptif**

Statistik deskriptif yaitu statistik yang digunakan untuk menganalisa data yang telah terkumpul tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2003). Analisis ini digunakan untuk menggambarkan data yang telah terkumpul berdasarkan jawaban responden melalui distribusi item dari masing-masing variabel. Penyajian data yang telah terkumpul pembahasannya dilakukan dengan tabel frekuensi.

### **Analisis Statistik Inferensial**

Untuk pembuktian hipotesis di dalam penelitian ini, maka data yang telah terkumpul dianalisis dengan menggunakan regresi linear berganda (*multiple regression analysis*) serta uji t.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil**

#### **Hasil Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik ini digunakan untuk mengetahui apakah model linear berganda yang digunakan pada penelitian ini memenuhi persyaratan seperti: Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, dan Uji Heterokedastisitas. Adapun uji asumsi klasik adalah sebagai berikut:

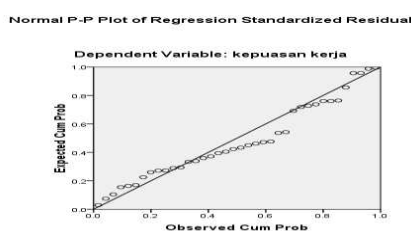
##### **a. Uji Normalitas**

Normalitas bertujuan mengkaji apakah dalam sebuah model regresi variable dependen (terikat), variable independen (bebas) atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Deteksi normalitas dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Dasar pengambilan keputusan adalah:

1. Jika data tersebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2. Jika menyebar jauh dari diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Dengan bantuan program statistik SPSS ver 16.0 hasil Uji Normalitas data dapat dilihat pada titik sebaran data yang dihasilkan dalam penelitian ini sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini adalah data normal, seperti diperlihatkan pada Gambar 1, di bawah ini:



**Gambar 1. Uji Normalitas**

#### b. Uji Multikolinearitas

Uji ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah di antara variabel bebas (*independen*) tidak saling berkorelasi atau tidak terdapat hubungan yang signifikan antara variabel. Menurut Gunawan (2001: 235) untuk mendeteksi adanya multikolinearitas dapat dilihat dari besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) kurang dari 10 dan *Tolerance* lebih besar dari angka 0,10 serta koefisien antara variabel independen di bawah 0,5 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolineritas. Hasil Uji multikolinearitas dengan menggunakan *variance Inflation Factor* (VIF) seperti pada Tabel 1, di bawah ini:

**Tabel 1. Hasil Uji Multikolinearitas**

No	Variabel Independen	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Lingkungan Kerja ( $X_1$ )	0,998	1,002
2	Stres Kerja ( $X_2$ )	0,998	1,002

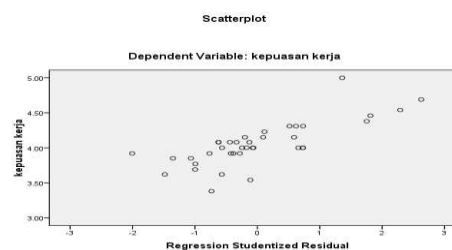
Sumber: Hasil Regresi

Dari tabel diatas bahwa nilai VIF dari variabel-variabel independen dalam model regresi yang digunakan kurang dari angka 10 sedangkan nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10, sehingga dapat disimpulkan bahwa

variabel-variabel tersebut tidak terdapat gejala multikolinearitas.

#### C. Uji Heterokedastisitas

Hasil uji asumsi *heterokedastisitas* dari model regresi yang terbentuk tersaji pada Gambar 2, di bawah ini:



**Gambar 2. Regresi Standardized Prected Value**

Berdasarkan Gambar 2. di atas terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini memberi makna bahwa persamaan regresi memenuhi asumsi *heteroskedastisitas*.

#### Hasil Regresi Linear Berganda

Regresi Linear Berganda merupakan salah satu alat statistik Parametrik dengan fungsi menganalisis dan menerangkan keterkaitan antara dua atau lebih faktor penelitian yang berbeda nama, melalui pengamatan pada beberapa hasil observasi (pengamatan) di berbagai bidang kegiatan. Berkaitan dengan penelitian ini alat analisis Statistik Parametrik Regresi Linear Berganda yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen ( $X_1$  dan  $X_2$ ) terhadap variabel dependen ( $Y$ ). Dalam konteks penelitian ini Regresi Linear Berganda digunakan untuk mengukur pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_1$ ), dan Stres Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ ) Pegawai Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Tadulako Palu. Sesuai hasil analisis Regresi Linear Berganda dengan menggunakan bantuan komputer SPSS For Wind Release 16,0 diperoleh hasil-hasil penelitian dari 38 orang responden dengan

dugaan pengaruh kedua variabel independen (lingkungan kerja dan stres kerja) terhadap kepuasan kerja pegawai Fakultas Keguruan

dan Ilmu Pendidikan Universitas Tadulako Palu dapat diketahui hasil perhitungan, sebagai berikut:

**Tabel 2. Hasil Perhitungan Regresi Berganda**

Dependen Variabel Y = Kepuasan Kerja				
Variabel	Koefisien Regresi	Standar Error	t	Sig
C = Constanta	3,344	0,298	11,213	0,000
X <sub>1</sub> = Lingkungan Kerja	0,302	0,067	4,530	0,000
X <sub>2</sub> = Stres Kerja	-0,107	0,043	-2,468	0,019
R-	= 0,664		F-Statistik	= 13,803
R-Square	= 0,441		Sig. F	= 0,000

Sumber: Hasil Regresi

Model regresi yang diperoleh dari tabel di atas adalah:  $Y = 3,344 + 0,302X_1 - 0,107X_2$

Persamaan di atas menunjukkan, variabel independen yang dianalisa berupa variabel (X<sub>1</sub>, dan X<sub>2</sub>) memberi pengaruh terhadap variabel independen ( Y ) model analisis regresi kepuasan kerja pegawai Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Tadulako Palu dapat dilihat, sebagai berikut:

Dari persamaan di atas dapat dijelaskan: Untuk nilai constanta sebesar 3,344 berarti kepuasan pegawai pada Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Tadulako Palu sebelum adanya variabel independen adalah sebesar 3,344.

1. Lingkungan kerja (X<sub>1</sub>) dengan koefisien regresi 0,302 ini berarti terjadi pengaruh yang positif antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja. Artinya semakin baik lingkungan kerja yang ada pada Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Tadulako Palu maka akan meningkatkan kepuasan kerja bagi pegawai.
2. Stres kerja (X<sub>2</sub>) dengan koefisien regresi - 0,107 ini berarti terjadi pengaruh yang negatif antara konflik stres kerja dan kepuasan pegawai. Artinya semakin tinggi stres dalam bekerja yang terjadi akan mengakibatkan penurunan kepuasan kerja

pegawai Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Tadulako Palu.

## Pembahasan

### *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai FKIP Universitas Tadulako Palu*

Berdasarkan hasil analisis uji regresi diketahui bahwa variabel lingkungan kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai FKIP Universitas Tadulako.

Hasil penelitian pada FKIP Universitas Tadulako Palu yang terlihat dari tanggapan responden tentang lingkungan kerja menunjukkan penilaian yang cukup baik yang artinya lingkungan kerja yang mencakup dimensi fasilitas kerja, suasana kerja (lingkungan non fisik) dan lingkungan tempat kerja (lingkungan fisik) perlu ditingkatkan lagi karena lingkungan kerja yang memadai mendorong pegawai FKIP Universitas Tadulako Palu untuk bekerja lebih maksimal dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan.

Tanggapan responden dari hasil penelitian tentang stres kerja yang mencakup dimensi beban kerja, sikap pemimpin, waktu dan peralatan kerja, konflik, balas jasa/insentif, dan masalah pribadi dan

keluarga menunjukkan penilaian yang cukup baik yang artinya pegawai belum mengalami stres yang berat. Peran pimpinan dalam mengurangi stres yang dialami bawahannya dapat meningkatkan semangat kerja pegawai FKIP Universitas Tadulako Palu.

Peningkatan kondisi lingkungan kerja yang lebih memadai dan mengurangi stres kerja pada pegawai FKIP Universitas Tadulako Palu dapat memberikan kepuasan kerja pegawai sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai FKIP Universitas Tadulako Palu. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi pengaruh secara simultan lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada FKIP Universitas Tadulako Palu.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Siallagan (2014) dengan judul penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PTPN VII (Persero) Unit Usaha Pematang Kiwah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PTPN VII (Persero) unit usaha Pematang Kiwah.

#### ***Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai FKIP Universitas Tadulako Palu***

Lingkungan kerja dalam penelitian ini adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas, di mana lingkungan kerja yang baik dapat menunjang keberhasilan pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Penelitian lingkungan kerja ini mengacu pada pendapat Anoraga (2005: 44) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik untuk mendukung pekerjaan adalah lingkungan yang memiliki fasilitas perlengkapan, suasana kerja (lingkungan non fisik), dan lingkungan tempat kerja (lingkungan fisik).

Berdasarkan hasil analisis uji regresi maka lingkungan kerja berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai FKIP Universitas Tadulako. Hal ini memberikan makna bahwa semakin baik lingkungan kerja maka kepuasan kerja pegawai dapat tercapai. Hasil penelitian pada FKIP Universitas Tadulako Palu di mana lingkungan kerja yang terdiri dari dimensi fasilitas kerja, suasana kerja (lingkungan non fisik) dan lingkungan tempat kerja (lingkungan fisik) menunjukkan penilaian yang cukup baik yang artinya lingkungan kerja dinilai cukup memadai. Kondisi lingkungan kerja pada FKIP Universitas Tadulako perlu ditingkatkan lagi sehingga kepuasan kerja pegawai dapat tercapai. Lingkungan kerja yang memadai dan kondusif dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai FKIP Universitas Tadulako Palu.

Hasil penelitian pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Siallagan (2014), Husien dan Hady (2012), dan Koesoemaningsih (2013) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

#### ***Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai FKIP Universitas Tadulako Palu***

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi fisik pegawai. Penelitian stres kerja ini diukur dengan indikator yang mengacu pada pendapat Hasibuan (2007: 204) bahwa stres karyawan timbul akibat kepuasan kerja yang tidak terwujud dari pekerjaannya, yang disebabkan oleh beberapa faktor yaitu beban kerja yang sulit dan berlebihan, tekanan dan sikap pemimpin yang kurang adil dan wajar, waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai, konflik antara pribadi dengan pimpinan, balas jasa yang terlalu rendah, dan masalah keluarga.

Berdasarkan hasil analisis uji regresi didapatkan stres kerja berpengaruh negatif

dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai FKIP Universitas Tadulako. Hasil ini memberikan makna bahwa pegawai yang mengalami stres kerja yang berat dapat menurunkan kepuasan kerja, demikian juga sebaliknya pegawai yang tidak mengalami stres kerja yang berat dapat merasakan kepuasan kerja.

Hasil penelitian mengenai stres kerja dengan dimensi beban kerja, sikap pemimpin, waktu dan peralatan kerja, konflik, balas jasa/insentif, masalah pribadi dan keluarga menunjukkan penilaian yang cukup baik yang artinya pegawai belum mengalami stres yang berat. Ketika pegawai mengalami stres yang berat maka akan mengganggu dan menurunkan kepuasan kerja pegawai FKIP Universitas Tadulako.

Hasil penelitian pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Afrizal, Musadieg dan Ruhana (2014) yang menyatakan bahwa konflik kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. TASPEN (PERSERO) Cabang Malang.

## KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai FKIP Universitas Tadulako Palu.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai FKIP Universitas Tadulako Palu.
3. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai FKIP Universitas Tadulako Palu.

### Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai maka pimpinan FKIP Universitas Tadulako Palu perlu memperbaiki lingkungan kerja pegawai dengan menambah fasilitas alat kerja berupa komputer, printer, kursi, lemari arsip dan Air Condition (AC).
2. Peneliti menyarankan kepada pimpinan FKIP Universitas Tadulako Palu agar dapat mengelola dan mengurangi stres pegawai sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai.
3. Pimpinan FKIP Universitas Tadulako Palu diharap dapat memperhatikan tunjangan kinerja pegawai agar sesuai dengan beban kerjanya yang dapat meningkatkan semangat kerja pegawai FKIP Universitas Tadulako Palu.

### UCAPAN TERIMA KASIH

Penyelesaian artikel ini banyak mendapatkan bantuan, dukungan, arahan, bimbingan dan motivasi oleh berbagai pihak, olehnya penulis ingin menyampaikan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada Dr. Bakri Hasanuddin, S.E., M.Si dan Dr. Mauled Moelyono, S.E., M.S. yang dengan sabar dan tulus mengarahkan serta membimbing penulis dari awal sampai akhir dari penulisan artikel ini.

### DAFTAR RUJUKAN

- Afrizal, Musadieg dan Ruhana. 2014. "Jurnal Manajemen Bisnis". Vol.8 NO.1 Februari 2014.
- Anoraga, Pandji. 2005. *Psikologi Dalam Perusahaan*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Gunawan, Sumodiningrat. 2001. *Pengantar Ekonometrika*. Edisi Pertama, Cetakan Keenam. Yogyakarta: BPFE.

- Handoko, T. H. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Cetakan Kelimabelas. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu SP. 2007. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta : Penerbit Bumi Aksara.
- Husein & Hady. 2012. "Jurnal Manajemen dan Akuntansi". *Vol.13 No.1 April 2012*.
- Koesoemaningsih, Rachmawati. 2013. "Jurnal Media Soerjo". *Vol.12 NO.1 April 2013, ISSN 1978*.
- Nitisemito, Alex. 2008. *Manajemen Personalia*. Jakarta: CV. Ghalia Indonesia.
- Sarwono, J. 2012. *Metode Riset Skripsi Pendekatan Kuantitatif Menggunakan Prosedur SPSS*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Siallagan, Rumondang. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PTPN VII (Persero) Unit Usaha Pematang Kiwah*.
- Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta: CV. Bandung.
- Veithzal, Rivai. dan Sagala.E.J. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Edisi 2. Jakarta: Rajawali Pers.