

# **PENGARUH FASILITAS, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT SANGATTA SELATAN KABUPATEN KUTAI TIMUR**

**Ulfa Purnama Sari<sup>1</sup>**

## ***Abstrak***

*Penelitian dalam rangka penulisan skripsi ini dilakukan untuk menganalisis Pengaruh Fasilitas, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. Latar belakang dari penelitian ini adalah rendahnya kinerja pegawai di Kantor Camat Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur. Melihat fenomena tersebut, maka penulis mencoba untuk melihat hubungan atau pengaruh fasilitas, lingkungan kerja dan motivasi sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Camat Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur dengan sampel yang berjumlah 54 orang menggunakan metode sensus. Selanjutnya, data penelitian diperoleh dengan cara observasi, penyebaran kuesioner, dokumentasi dan penelitian kepustakaan. Kemudian dianalisis dengan menggunakan korelasi pearson product moment, analisis korelasi parsial, analisis regresi linear berganda, kecermatan prediksi dan analisis koefisien penentu atau koefisien determinasi. Setelah digunakan rangkaian uji statistik, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa fasilitas memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur. Dan motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur. Kemudian secara bersama-sama pengaruh fasilitas, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur yaitu sebesar 21,9%, yang berarti bahwa sisanya 78,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.*

**Kata Kunci:** *fasilitas, lingkungan kerja, motivasi, kinerja pegawai, Kantor Camat Sangatta Selatan*

## **Pendahuluan**

Pembangunan Nasional merupakan sebuah proses pembangunan yang dilakukan secara sadar, terencana dan berkelanjutan oleh suatu bangsa untuk

---

<sup>1</sup> Mahasiswa Program S1 Pemerintahan Integratif, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: ulfapurnamasari4@gmail.com

mencapai tahapan yang harus dilakukan agar dapat mencapai tujuan yang telah dirumuskan berdasarkan kesepakatan bersama dengan hasil yang maksimal. Sesuai dengan amanat Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Nomor. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah, yang mana masing-masing daerah diberikan kewenangan untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahannya menurut asas otonomi dan tugas pembantuan. Pemberian otonomi luas kepada daerah diarahkan untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan pelayanan, pemberdayaan dan peran serta masyarakat.

Kantor Camat Sangatta Selatan merupakan salah satu bagian dari penyelenggara pemerintahan di Daerah Kabupaten Kutai Timur yang berhadapan langsung dengan masyarakat dalam menjalankan fungsinya yaitu memberikan pelayanan prima yang sebaik-baiknya kepada masyarakat setempat. Akan tetapi saat ini banyak anggapan atau persepsi yang berkembang bahwa dari segi pelayanan di Kantor Camat Sangatta Selatan masih kurang memuaskan yang menyebabkan kondisi kinerja pegawai menurun, dimana dalam memberikan pelayanan masih terdapat beberapa kendala yang menyebabkan pelayanan yang diberikan kepada masyarakat sedikit terhambat. Kendala tersebut antara lain mengenai fasilitas, lingkungan kerja dan motivasi di Kantor Camat Sangatta Selatan.

Dengan adanya permasalahan kinerja pegawai yang terlihat menurun di Kantor Camat Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur tersebut diperlukan upaya-upaya yang dapat meningkatkan kembali kinerja pegawai. Masalah yang kemudian timbul adalah apakah fasilitas, lingkungan kerja dan motivasi dapat meningkatkan kinerja pegawai yang lebih baik atau sebaliknya. Sehubungan dengan hal tersebut maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh fasilitas, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur.

## **Kerangka Dasar Teori**

### ***Fasilitas***

Menurut Moekijat (2001:155) mendefinisikan fasilitas kerja secara sederhana yaitu “fasilitas adalah suatu sarana fisik yang dapat memproses suatu masukan (input) menuju keluaran (output) yang di inginkan”. Sedangkan menurut Ibid (2002:21) mendefinisikan fasilitas kerja adalah ketersediaan fasilitas-fasilitas yang menyenangkan bagi pegawai misalnya fasilitas tempat ibadah, jaminan pengobatan, jaminan hari tua dan lain sebagainya. Apabila kantor sanggup menyediakan fasilitas-fasilitas tersebut, maka kantor mampu menambah semangat dan kesenangan karyawan, sehingga semangat dan kegairahan kerjanya dapat pula ditingkatkan.

Dari berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja merupakan suatu alat atau prasarana yang digunakan untuk memberikan kemudahan dalam memproses suatu masukan menuju keluaran yang di

inginkan. Sehingga apabila fasilitas kantor tersebut dalam kondisi yang baik dan lengkap, maka otomatis dapat menumbuhkan kegairahan kerja para pegawai dalam meningkatkan pelayanan kepada masyarakat.

Selanjutnya Sofyan (2001:22) mengemukakan jenis-jenis fasilitas kerja, yaitu : (1) mesin dan peralatannya, (2) prasarana, (3) perlengkapan kantor, (4) peralatan inventaris, (5) tanah, (6) bangunan, (7) alat transportasi. Menurut Ibrahim (2008:176) macam-macam fasilitas kerja, yaitu : (1) mendapatkan pengembangan kompetensi dan pelatihan (*training and development*), (2) mendapatkan *reward*, (3) memperoleh insentif yang sesuai, (4) mendapatkan motivasi dan semangat.

### ***Lingkungan Kerja***

Menurut Sedarmayati (2001:1) mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut Nitisemito (1992:183) mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

Dari berbagai pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja baik dari segi fisik maupun non-fisik dalam suatu organisasi yang dapat mempengaruhi seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Dengan kata lain, lingkungan kerja dapat juga diutarakan sebagai pengaturan dan penyusunan mesin-mesin kantor, alat perlengkapan kantor serta perabot kantor pada tempat yang tepat agar pegawai dapat bekerja dengan baik, nyaman, leluasa dan bebas untuk bergerak sehingga tercapai efisiensi kerja.

Selanjutnya Sedarmayanti (2001:29) mengemukakan jenis-jenis lingkungan kerja yaitu, : (1) Lingkungan kerja fisik, (2) Lingkungan kerja non-fisik. Sedangkan menurut Nitiseminto (1992:184) lingkungan kerja non-fisik, yaitu : (1) penggunaan musik di dalam kantor, (2) tingkat keamanan lingkungan kerja, (3) tingkat kebisingan ruang kerja, (4) hubungan pegawai dengan pimpinannya. Menurut Sedarmayanti (2001:21) terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja, yaitu: (1) penerangan atau cahaya di tempat kerja, (2) musik di tempat kerja, (3) tata warna di tempat kerja, (4) ventilasi atau pengaturan udara di tempat kerja, (5) kebisingan di tempat kerja, (6) bau-bauan di tempat kerja, (7) dekorasi di tempat kerja, (8) keamanan di tempat kerja.

### ***Motivasi***

Menurut Hasibuan (2005:95) mendefinisikan motivasi sebagai penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai

kepuasan. Sedangkan menurut Terry dalam (Hasibuan, 2005:145) mendefinisikan motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan.

Dari berbagai pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah proses pemberian daya pendorong yang mampu merangsang seseorang untuk dapat bekerja dengan sepenuh hati segala daya dan upaya dan seluruh kemampuan dan pengorbanan waktu sehingga tujuan organisasi secara efisien dan efektif dapat tercapai.

Teori-teori motivasi menurut Douglas McGregor, yaitu : (1) teori perilaku X, (2) teori perilaku Y. Selanjutnya teori harapan menurut Vroom (1964:278), yaitu : (1) gaji atau upah, (2) keamanan kerja yang terjamin, (3) kehormatan dan pengakuan, (4) perlakuan yang adil, (5) pimpinan yang cakap, jujur dan berwibawa, (6) suasana kerja yang menarik, (7) jabatan yang menarik. Menurut Maslow dalam (Robbins, 2006:214) teori kebutuhan sebagai hirarki, yaitu : (1) psikologis, (2) keamanan, (3) sosial, (4) penghargaan, (5) aktualisasi diri. Menurut Herzberg dalam (Gibson, dkk 1998:107) jenis-jenis motivasi, yaitu : (1) motivasi intrinsik, (2) motivasi ekstrinsik. Selanjutnya fungsi motivasi menurut Herzberg dalam (Gibson, dkk 1998:108), yaitu : (1) mendorong timbulnya kelakuan atau suatu perbuatan, (2) motivasi berfungsi sebagai pengaruh, (3) motivasi berfungsi sebagai penggerak.

### ***Kinerja Pegawai***

Menurut LAN-RI (1993:3) dalam (Pasolong, 2007:175) kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi. Selanjutnya menurut Gibson (1998:40) dalam (Pasolong, 2007:176) mengatakan bahwa kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan dan motivasinya untuk melaksanakan pekerjaan. Dikatakan bahwa pelaksanaan pekerjaan ditentukan oleh interaksi antara kemampuan dan motivasi. Kemudian menurut Mangkunegara (2002:67) dalam (Pasolong, 2007:176) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawabnya yang diberikan kepadanya. Sementara menurut Dharma (2004:24), kinerja adalah hasil kerja yang tercapai dengan mempertimbangkan kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu dalam penyelesaian.

Dari berbagai pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kemampuan seseorang secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang telah diberikan kepadanya.

Menurut LAN-RI (1999:7) dalam (Pasolong, 2007:177) indikator kinerja, yaitu : (1) masukan (*inputs*), (2) keluaran (*outputs*), (3) hasil (*outcomes*), (4) manfaat (*benefits*), (5) dampak (*impacts*). Menurut Dwiyanto (2006:50-51) dalam (Pasolong, 2007:178-180) terdapat beberapa indikator kinerja yang digunakan untuk mengukur kinerja birokrasi publik, yaitu : (1) produktivitas,

(2) kualitas layanan, (3) responsivitas, (4) tanggungjawab, (5) akuntabilitas. Sedangkan menurut Abidin (2006:136) dalam (Pasolong, 2007:181) indikator kinerja birokrasi, yaitu: (1) ketersediaan fasilitas publik disetiap unit wilayah (desa-kota), (2) ketersediaan pelayanan prima, (3) keterkaitan antara berbagai kepentingan unit, (4) kelestarian lingkungan, (5) kelestarian birokrasi, (6) berfungsinya kota sebagai pusat pendongkrak.

Menurut Pasolong (2007:182) penilaian kinerja pegawai, yaitu : (1) kesetiaan, (2) prestasi kerja, (3) tanggungjawab, (4) ketaatan, (5) kejujuran, (6) kerjasama, (7) prakarsa, (8) kepemimpinan. Menurut Mahmudi (2005:21) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu : (1) faktor personal, (2) faktor kepemimpinan, (3) faktor tim, (4) faktor sistem. Adapun kriteria yang dipakai dalam kinerja pegawai tersebut dapat dikelompokkan menjadi 3 indikator kinerja pegawai diantaranya : (1) kualitas kerja, (2) kuantitas kerja, (3) waktu penyelesaian.

### ***Hubungan Fasilitas, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai***

#### ***Hubungan Fasilitas Terhadap Kinerja Pegawai***

Suatu pencapaian tujuan organisasi, diperlukan alat atau sarana pendukung yang digunakan untuk memudahkan dan memberikan kenyamanan bagi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Menurut Zeithhaml, dkk (1990:213) dalam (Pasolong, 2007:180) mengemukakan bahwa kinerja pelayanan publik yang baik dapat dilihat melalui berbagai indikator yang sifatnya fisik. Aspek fisik pelayanan yang diberikan seperti tersedianya gedung pelayanan yang representatif, fasilitas pelayanan berupa televisi, ruang tamu yang bersih dan nyaman, peralatan pendukung yang memiliki teknologi canggih, misalnya komputer, penampilan aparat yang menarik dimata pengguna jasa, seperti seragam dan berbagai fasilitas kantor yang memudahkan akses pelayanan bagi masyarakat. Menyadari akan pentingnya kehadiran fasilitas kerja maka suatu organisasi dituntut untuk mampu menyediakan dan memberikan fasilitas kerja yang baik karena keberhasilan suatu organisasi tidak pernah terlepas dari pemberian fasilitas kerja.

#### ***Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai***

Menurut Nitisemito (1992:183) mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya, lingkungan kerja memusatkan pegawainya untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Sebuah hasil kerja yang optimal tentu dipengaruhi oleh adanya faktor lingkungan kerja dimana pegawai itu bekerja. Lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan segala kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Sebaliknya, apabila lingkungan kerja tidak memadai maka akan menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja pegawai. Di sini sangat jelas

sekali bahwa faktor lingkungan kerja juga sangat mempengaruhi meningkatkan kinerja pegawai.

#### *Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai*

Motivasi dan kinerja pegawai adalah dua hal yang berbeda, akan tetapi keduanya memiliki keterkaitan di dalam sebuah organisasi. Menurut Gibson (1990:40) dalam (Pasolong, 2007:176) mengatakan bahwa kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan dan motivasinya untuk melaksanakan pekerjaan. Dikatakan bahwa pelaksanaan pekerjaan ditentukan oleh interaksi antara kemampuan dan motivasi. Motivasi kerja merupakan salah satu dari sekian banyak yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Motivasi digunakan sebagai alat penggerak seorang individu untuk melakukan tindakan dalam pelaksanaan kinerja. Menurut Hasibuan (2005:95), mendefinisikan motivasi sebagai penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

#### *Hubungan Fasilitas, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai*

Pada umumnya semakin baik fasilitas yang disediakan, maka semakin meningkat pula kinerja para pegawai. Dengan fasilitas berarti para bawahan mendapat perhatian dari atasannya sehingga mendorong mereka bergairah untuk bekerja. Selain itu suasana lingkungan kerja yang aman dan nyaman juga akan meningkatkan kinerja pegawai untuk dapat melaksanakan dan menyelesaikan setiap pekerjaan yang ditugaskan dengan lebih baik. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya. Apabila antara fasilitas dan lingkungan kerja sudah terpenuhi dengan baik, maka akan timbul motivasi pegawai yang berperan sebagai kekuatan pendorong untuk mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya dan organisasinya. Motivasi pegawai yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang baik dan pada akhirnya kinerja yang baik akan memberikan kepuasan kepada masyarakat yang dilayaninya.

Kemudian, setelah dipaparkan beberapa teori maka dapat diajukan hipotesis yang merupakan jawaban sementara karena hipotesis tersebut berasal dari teori kepastiaan yang sifatnya teoritis, belum berdasarkan atas fakta-fakta yang ditemukan melalui pengumpulan di lapangan. Maka hipotesis yang diajukan yaitu tidak terdapat pengaruh pada fasilitas terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur, terdapat pengaruh pada fasilitas terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur, tidak terdapat pengaruh pada lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur, terdapat pengaruh pada lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat

Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur, tidak terdapat pengaruh pada motivasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur, terdapat pengaruh pada motivasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur, tidak terdapat pengaruh pada fasilitas, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur, terdapat pengaruh pada fasilitas, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur.

### **Metode Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Kantor Camat Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur. Sampel total yang diambil adalah 54 orang yang merupakan seluruh pegawai Kantor Camat Sangatta Selatan yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebanyak 22 orang dan Tenaga Kerja Kontrak Daerah (TK2D) sebanyak 32 orang. Dalam penelitian ini penulis mengambil semua populasi yang ada sebagai sampel dengan menggunakan metode sensus.

Penelitian ini bersifat asosiatif dan teknik pengumpulan data dalam penelitian ini antara lain : (1) observasi, (2) kuesioner, (3) dokumentasi, (4) penelitian kepustakaan. Adapun pokok-pokok isi kuesioner penelitian ini merupakan indikator dari variabel fasilitas meliputi : (1) prasarana, (2) perlengkapan kantor, (3) peralatan inventaris. Variabel lingkungan kerja meliputi : (1) penerangan atau cahaya di tempat kerja, (2) keamanan di tempat kerja, (3) hubungan sesama rekan kerjanya. Variabel motivasi meliputi : (1) upah atau gaji, (2) kehormatan atau pengakuan, (3) perlakuan yang adil dan variabel kinerja pegawai meliputi : (1) kualitas kerja, (2) kuantitas kerja, (3) waktu penyelesaian kerja.

Untuk menganalisis data yang diperoleh dan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan, maka penulis menggunakan teknik analisis, yaitu (1) korelasi *pearson product moment*, (2) korelasi parsial, (3) regresi linear berganda, (4) kecermatan prediksi, (5) koefisien penentu atau koefisien determinasi. Dalam penelitian ini menggunakan skala likert sebagai alat pengukur data. Mengenai kriteria atau skor menurut Singarimbun (1995: 110) masing-masing penelitian ada yang menggunakan jenjang 3 (1,2,3), jenjang 5 (1,2,3,4,5) dan jenjang 7 (1,2,3,4,5,6,7). Dalam penelitian ini penulis mengelompokkan jawaban responden dalam nilai skala 5 jenjang (jawaban a diberi nilai 5; jawaban b diberi nilai 4; jawaban c diberi nilai 3; jawaban d diberi nilai 2 dan e diberi nilai 1).

### **Hasil dan Pembahasan**

#### ***Analisis Variabel dan Sub Variabel***

Untuk variabel dalam penelitian ini terdapat indikator sebagai alat ukur yang menjadi isi kuesioner. Untuk variabel fasilitas antara lain (prasarana) : pada indikator fasilitas yaitu prasarana diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 88,88 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa arah sub

variabel prasarana semakin baik seperti semakin memadainya prasarana yang tersedia sehingga dapat menumbuhkan semangat dan kegairahan dalam bekerja. Untuk variabel fasilitas (perlengkapan kantor) : pada indikator fasilitas yaitu perlengkapan kantor diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 85,18 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa arah sub variabel perlengkapan kantor semakin baik seperti semakin tersedianya fasilitas pelayanan yang sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan sehingga mendukung kelancaran dalam bekerja untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat. Untuk variabel fasilitas (peralatan inventaris) : pada indikator fasilitas yaitu peralatan inventaris diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 83,33 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa arah sub variabel peralatan inventaris semakin baik seperti semakin tertatanya penyusunan peralatan-peralatan inventaris kantor sehingga peralatan-peralatan inventaris kantor masih dapat digunakan dalam memberikan pelayanan dengan hasil yang optimal.

Selanjutnya untuk variabel lingkungan kerja (penerangan atau cahaya di tempat kerja) : pada indikator lingkungan kerja yaitu penerangan atau cahaya di tempat kerja diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 81,48 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa arah sub variabel penerangan atau cahaya di tempat kerja semakin baik karena dengan adanya kondisi penerangan yang baik dapat mendukung kenyamanan dalam bekerja sehingga hasil kerja yang dihasilkan optimal. Untuk variabel lingkungan kerja (keamanan di tempat kerja) : pada indikator lingkungan kerja yaitu keamanan di tempat kerja diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 68,51 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa arah sub variabel keamanan di tempat kerja semakin baik seperti para pegawai sudah merasa memiliki rasa aman ditempat kerja tersebut sehingga dalam melaksanakan pekerjaan pegawai merasa santai dan menikmati setiap pekerjaan yang sedang dikerjakan. Untuk variabel lingkungan kerja (hubungan sesama rekan kerja) : pada indikator lingkungan kerja yaitu hubungan sesama rekan kerja diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 70,37 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa arah sub variabel hubungan sesama rekan kerja semakin baik seperti para pegawai tidak lagi merasa canggung kepada pegawai yang lainnya dikarenakan hubungan sesama pegawai terjalin dengan sangat baik dan juga para pegawai mendapatkan bantuan dari pegawai yang lainnya apabila mengalami kesulitan dalam mengerjakan suatu pekerjaan.

Selanjutnya untuk variabel motivasi (gaji atau upah) : pada indikator motivasi yaitu gaji atau upah diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 55,55 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa arah sub variabel gaji atau upah semakin baik seperti tumbuhnya rasa tanggung jawab dan kesadaran para pegawai untuk bekerja dengan sungguh-sungguh dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Untuk variabel motivasi (kehormatan dan pengakuan) : pada indikator motivasi yaitu kehormatan dan pengakuan



diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 83,33 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa arah sub variabel kehormatan dan pengakuan semakin baik seperti tumbuhnya semangat para pegawai dalam melaksanakan sebuah pekerjaan serta meningkatnya kinerja para pegawai. Untuk variabel motivasi (perlakuan yang adil) : pada indikator motivasi yaitu perlakuan yang adil diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 87,03 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa arah sub variabel perlakuan yang adil semakin baik seperti para pegawai tidak lagi merasa adanya kecemburuan sosial kepada pegawai yang lainnya dikarenakan atasan tidak memihak pada satu pegawai saja melainkan atasan memihak kepada semua pegawai sehingga pegawai merasa mendapatkan perlakuan yang sama dengan pegawai lainnya dan juga para pegawai mendapatkan bantuan dari pegawai yang lain apabila mengalami kesulitan dalam mengerjakan suatu pekerjaan.

Kemudian pada variabel kinerja pegawai (kualitas kerja) : pada indikator kinerja pegawai yaitu kualitas kerja diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 87,03 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa arah sub variabel kualitas kerja semakin baik seperti mengurangi kesalahan dalam bekerja dan tidak ditegur atasan mengenai kualitas kerja yang buruk. Untuk variabel kinerja pegawai (kuantitas kerja) : pada indikator kinerja pegawai yaitu kuantitas kerja diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 77,77 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa arah sub variabel kuantitas kerja semakin baik seperti menyelesaikan pekerjaan yang diterima, menyelesaikan pekerjaan yang sama tapi lebih banyak jumlahnya dibandingkan dengan yang lainnya serta menyelesaikan sesuai dengan target kantor. Untuk variabel kinerja pegawai (waktu penyelesaian kerja) : pada indikator kinerja pegawai yaitu waktu penyelesaian kerja diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 81,48 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa arah sub variabel waktu penyelesaian semakin baik seperti menyelesaikan pekerjaan yang diterima dengan tanggung jawab dan tepat waktu serta menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari pada target waktu yang ditetapkan tanpa menyampingkan kualitas kerja.

### ***Uji Hipotesis***

Berdasarkan perhitungan menggunakan *SPSS Statistics* 10.0 diperoleh hasil korelasi *pearson product moment* antara  $X_1$  dan  $Y$  yaitu  $r = 0,311$ . Jadi terdapat hubungan antara fasilitas dengan kinerja pegawai di Kantor Camat Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur sebesar 0,311. Serta diketahui pula  $F_{test} > F_{tabel}$  ( $5,693 > 4,02$ ) maka korelasi signifikan atau dapat dikatakan fasilitas memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja pegawai di Kantor Camat Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur. Hasil korelasi *pearson product moment* antara  $X_2$  dan  $Y$  yaitu  $r = 0,255$ . Jadi tidak terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai di Kantor Camat Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur sebesar 0,255. Serta diketahui pula  $F_{test} < F_{tabel}$  ( $3,684 < 4,02$ ) maka

korelasinya tidak signifikan atau dapat dikatakan lingkungan kerja tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja pegawai di Kantor Camat Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur. Hasil korelasi *pearson product moment* antara  $X_3$  dan  $Y$  yaitu  $r = 0,313$ . Jadi terdapat hubungan antara motivasi dengan kinerja pegawai di Kantor Camat Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur sebesar 0,313. Serta diketahui pula  $F_{test} > F_{tabel}$  ( $5,758 > 4,02$ ) maka korelasi signifikan atau dapat dikatakan motivasi memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja pegawai di Kantor Camat Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur.

Selanjutnya analisis korelasi parsial, berdasarkan perhitungan menggunakan *SPSS Statistics* 10.0 diperoleh hasil korelasi sebesar 0,289 dimana variabel lingkungan kerja dibuat tetap (dikontrol) untuk seluruh sampel. Serta diketahui pula  $t_{test}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $2,169 > 2,004$ ). Dengan demikian koefisien korelasi variabel fasilitas dengan kinerja pegawai di Kantor Camat Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur dimana variabel lingkungan kerja sebagai variabel pengontrol adalah signifikan yaitu dapat digeneralisasikan ke seluruh populasi pegawai pada Kantor Camat Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur. Kemudian hasil selanjutnya diperoleh  $F_{test} > F_{tabel}$  ( $4,493 > 4,02$ ). Artinya korelasi parsial yang terjadi adalah murni atau dapat dikatakan terdapat hubungan atau pengaruh yang murni antara fasilitas terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur dengan mengendalikan variabel lingkungan kerja. Hasil korelasi sebesar 0,312 dimana variabel motivasi dibuat tetap (dikontrol) untuk seluruh sampel. Serta diketahui pula  $t_{test}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $2,169 > 2,004$ ). Dengan demikian koefisien korelasi variabel fasilitas dengan kinerja pegawai di Kantor Camat Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur dimana variabel motivasi sebagai variabel pengontrol adalah signifikan yaitu dapat digeneralisasikan ke seluruh populasi pegawai pada Kantor Camat Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur. Kemudian hasil selanjutnya diperoleh  $F_{test} > F_{tabel}$  ( $5,264 > 4,02$ ). Artinya korelasi parsial yang terjadi adalah murni atau dapat dikatakan terdapat hubungan atau pengaruh yang murni antara fasilitas terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur dengan mengendalikan variabel motivasi. Hasil korelasi sebesar 0,293 dimana variabel lingkungan kerja dan motivasi dibuat tetap (dikontrol) untuk seluruh sampel. Serta diketahui pula  $t_{test}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $2,169 > 2,004$ ). Dengan demikian koefisien korelasi variabel fasilitas dengan kinerja pegawai di Kantor Camat Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur dimana variabel lingkungan kerja dan motivasi sebagai variabel pengontrol adalah signifikan yaitu dapat digeneralisasikan ke seluruh populasi pegawai pada Kantor Camat Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur. Kemudian hasil selanjutnya diperoleh  $F_{test} > F_{tabel}$  ( $4,610 > 4,02$ ). Artinya korelasi parsial yang terjadi adalah murni atau dapat dikatakan terdapat hubungan atau pengaruh yang murni antara fasilitas

terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur dengan mengendalikan variabel lingkungan kerja dan motivasi.

Selanjutnya hasil korelasi sebesar 0,228 dimana variabel fasilitas dibuat tetap (dikontrol) untuk seluruh sampel. Serta diketahui pula  $t_{test}$  lebih kecil dari  $t_{tabel}$  ( $1,449 < 2,004$ ). Dengan demikian koefisien korelasi variabel lingkungan kerja dengan kinerja pegawai di Kantor Camat Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur dimana variabel fasilitas sebagai variabel pengontrol adalah tidak signifikan yaitu tidak dapat digeneralisasikan ke seluruh populasi pegawai pada Kantor Camat Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur. Kemudian hasil selanjutnya diperoleh  $F_{test} < F_{tabel}$  ( $2,687 < 4,02$ ). Artinya korelasi parsial yang terjadi adalah tidak murni atau dapat dikatakan tidak terdapat hubungan atau pengaruh yang murni antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur dengan mengendalikan variabel fasilitas. Hasil korelasi sebesar 0,229 dimana variabel motivasi dibuat tetap (dikontrol) untuk seluruh sampel. Serta diketahui pula  $t_{test}$  lebih kecil dari  $t_{tabel}$  ( $1,449 < 2,004$ ). Dengan demikian koefisien korelasi variabel lingkungan kerja dengan kinerja pegawai di Kantor Camat Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur dimana variabel motivasi sebagai variabel pengontrol adalah tidak signifikan yaitu tidak dapat digeneralisasikan ke seluruh populasi pegawai pada Kantor Camat Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur. Kemudian hasil selanjutnya diperoleh  $F_{test} < F_{tabel}$  ( $2,688 < 4,02$ ). Artinya korelasi parsial yang terjadi adalah tidak murni atau tidak dapat dikatakan terdapat hubungan atau pengaruh yang murni antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur dengan mengendalikan variabel motivasi. Hasil korelasi sebesar 0,201 dimana variabel fasilitas dan motivasi dibuat tetap (dikontrol) untuk seluruh sampel. Serta diketahui pula  $t_{test}$  lebih kecil dari  $t_{tabel}$  ( $1,449 < 2,004$ ). Dengan demikian koefisien korelasi variabel lingkungan kerja dengan kinerja pegawai di Kantor Camat Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur dimana variabel fasilitas dan motivasi sebagai variabel pengontrol adalah tidak signifikan yaitu tidak dapat digeneralisasikan ke seluruh populasi pegawai pada Kantor Camat Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur. Kemudian hasil selanjutnya diperoleh  $F_{test} < F_{tabel}$  ( $2,042 < 4,02$ ). Artinya korelasi parsial yang terjadi adalah tidak murni atau tidak terdapat hubungan atau pengaruh yang murni antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur dengan mengendalikan variabel fasilitas dan motivasi.

Selanjutnya hasil korelasi sebesar 0,315 dimana variabel fasilitas dibuat tetap (dikontrol) untuk seluruh sampel. Serta diketahui pula  $t_{test}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $2,202 > 2,004$ ). Dengan demikian koefisien korelasi variabel motivasi dengan kinerja pegawai di Kantor Camat Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur dimana variabel fasilitas sebagai variabel pengontrol adalah signifikan yaitu dapat digeneralisasikan ke seluruh populasi pegawai pada Kantor Camat Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur. Kemudian hasil selanjutnya

diperoleh  $F_{test} > F_{tabel}$  ( $5,396 > 4,02$ ). Artinya korelasi parsial yang terjadi adalah murni atau dapat dikatakan terdapat hubungan atau pengaruh yang murni antara motivasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur dengan mengendalikan variabel fasilitas. Hasil korelasi sebesar 0,293 dimana variabel lingkungan kerja dibuat tetap (dikontrol) untuk seluruh sampel. Serta diketahui pula  $t_{test}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $2,202 > 2,004$ ). Dengan demikian koefisien korelasi variabel motivasi dengan kinerja pegawai di Kantor Camat Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur dimana variabel lingkungan kerja sebagai variabel pengontrol adalah signifikan yaitu dapat digeneralisasikan ke seluruh populasi pegawai pada Kantor Camat Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur. Kemudian hasil selanjutnya diperoleh  $F_{test} > F_{tabel}$  ( $4,610 > 4,02$ ). Artinya korelasi parsial yang terjadi adalah murni atau dapat dikatakan terdapat hubungan atau pengaruh yang murni antara motivasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur dengan mengendalikan variabel lingkungan kerja. Hasil korelasi sebesar 0,297 dimana variabel fasilitas dan lingkungan kerja dibuat tetap (dikontrol) untuk seluruh sampel. Serta diketahui pula  $t_{test}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $2,202 > 2,004$ ). Dengan demikian koefisien korelasi variabel motivasi dengan kinerja pegawai di Kantor Camat Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur dimana variabel fasilitas dan lingkungan kerja sebagai variabel pengontrol adalah signifikan yaitu dapat digeneralisasikan ke seluruh populasi pegawai pada Kantor Camat Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur. Kemudian hasil selanjutnya diperoleh  $F_{test} > F_{tabel}$  ( $4,739 > 4,02$ ). Artinya korelasi parsial yang terjadi adalah murni atau dapat dikatakan terdapat hubungan atau pengaruh yang murni antara motivasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur dengan mengendalikan variabel fasilitas dan lingkungan kerja.

Selanjutnya analisis regresi linear berganda yang menunjukkan arah dan kuatnya pengaruh dua variabel secara bersama-sama atau lebih terhadap variabel lainnya. Berdasarkan perhitungan menggunakan aplikasi *SPSS Statistics* 10.0 diperoleh persamaan regresi pada variabel bebas  $a=11,144$ ,  $b_1=0,280$ ,  $b_2=0,205$  dan  $b_3=0,210$ . Dengan demikian maka persamaan regresinya adalah  $Y = 11,144 + 0,280X_1 + 0,205X_2 + 0,210X_3$ . Diketahui  $F_{test} > F_{tabel}$  atau ( $4,673 > 4,02$ ), maka persamaan garis regresi tersebut adalah signifikan yang berarti dapat dipakai untuk mengetahui hubungan pengaruh tersebut. Besarnya pengaruh dapat dilihat dari nilai  $b$ . Dengan nilai koefisien  $b_1$  sebesar 0,280 maka diperoleh  $t_{test} > t_{tabel}$  ( $2,169 > 2,004$ ). Maka signifikan. Jadi pengaruh fasilitas terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur adalah signifikan. Selanjutnya dengan nilai koefisien regresi  $b_2$  sebesar 0,205 maka diperoleh  $t_{test} < t_{tabel}$  ( $1,449 < 2,004$ ). Maka tidak signifikan. Jadi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur adalah tidak signifikan. Selanjutnya dengan nilai koefisien regresi  $b_3$  sebesar 0,210 maka diperoleh  $t_{test}$

> ttabel (2,202 > 2,004). Maka signifikan. Jadi pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur adalah signifikan.

Berdasarkan hal tersebut diketahui pula koefisien regresi variabel fasilitas terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur sebesar 0,280. Hal ini berarti perubahan satu satuan terhadap variabel fasilitas mengakibatkan perubahan sebesar 0,280 terhadap variabel kinerja pegawai. Maka fasilitas memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai dan pengaruh tersebut signifikan. Kemudian regresi variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur sebesar 0,205. Hal ini berarti perubahan satu satuan pada variabel lingkungan kerja mengakibatkan perubahan sebesar 0,205 pada kinerja pegawai. Maka lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai akan tetapi pengaruh tersebut tidak signifikan. Selanjutnya regresi variabel motivasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur sebesar 0,210. Hal ini berarti perubahan satu satuan pada variabel motivasi mengakibatkan perubahan sebesar 0,210 pada kinerja pegawai. Maka motivasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai dan pengaruh tersebut signifikan.

Dengan menggunakan aplikasi *SPSS Statistics* 10.0 maka diperoleh hasil perhitungan koefisien penentu =  $0,219 \times 100$  persen = 21,9 persen ini adalah nilai dari besar pengaruh fasilitas, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur. Dengan demikian sisa pengaruh sebesar 78,1 persen adalah merupakan pengaruh dari variabel-variabel lain.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan analisis data yang diperoleh maka diketahui bahwa variabel fasilitas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur. Sehingga hipotesis pertama pada penelitian ini  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Kemudian diketahui variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur. Sehingga hipotesis kedua pada penelitian ini  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Selanjutnya diketahui variabel motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur. Sehingga hipotesis ketiga pada penelitian ini  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dan secara bersama-sama fasilitas, lingkungan kerja dan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur. Sehingga hipotesis keempat yang diajukan pada penelitian ini  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

## **Rekomendasi**

Penelitian ini menunjukkan bahwa fasilitas yang digunakan sudah sangat baik dan perlu dipertahankan untuk kedepannya agar para pegawai lebih bersemangat lagi dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Selanjutnya lingkungan kerja perlu diperbaiki dan ditingkatkan agar kinerja pegawai menjadi lebih baik lagi, maka sudah selayaknya pimpinan ikut menciptakan kondisi lingkungan kerja. Selain itu pimpinan hendaknya dapat menjadi pengawas secara langsung dan dapat memberikan peringatan bagi pegawai yang kurang serius dalam melaksanakan tugasnya sehingga pekerjaan dapat dikerjakan secara nyata dan tepat.

## **Daftar Pustaka**

- Abidin, Said Zainal. 2006. *Kebijakan Publik*. Suara Bebas. Jakarta.
- Abraham, M. Maslow. 1996. *Motivasi dan Kepribadian I (Teori Motivasi dan Pendekatan Hierarki Kebutuhan Manusia)*. PT.PBP. Jakarta.
- Ahmad Ibrahim Abu Sinn. 2008. *Manajemen Syariah*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Agus Dwiyanto. 2006. *Mewujudkan Good Governance Melayani Publik*. Gadjah Mada University. Yogyakarta.
- Dharma, Surya. 2004. *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Frederick Herzberg, B. Mausner. 1959. *The Motivation to Work*. New York
- Gibson. James, L, et. all. 1998. *Organisasi Perilaku, Struktur, Proses*, Alih Bahasa: Djarkasih. Jakarta : Erlangga.
- Hasibuan, M.S.P. 2000. *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produk*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Lembaga Administrasi Negara. 1999. *Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah*, LAN RI. Jakarta.
- Mahmudi. 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Mangkunegara, A.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Cetakan Ketiga). PT. Remaja Rosdakarya Offset. Bandung.
- McGregor, P. & Morris. 1980. *The Complete Book of Horse*. QED Publishing Ltd, Feltham.
- Moekijat, 2001. *Pengembangan Manajemen dan Motivasi*. Bandung: Pionir Jaya.
- Nitiseminto. 1992. *Manajemen Personalialia*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Pasolong Harbani, 2007. *Teori Administrasi Publik*, Alfabeta. Bandung.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Ke-10. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Sedarmayanti. 2001. *Manajemen Perkantoran Suatu Pengantar*. Mandar Maju. Bandung.

- Siagian, Sondang P. 2004. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Sofyan Syafri. 2001. *Manajemen Kontemporer*. Edisi Pertama. Grafindo Persada. Jakarta.
- Terry, George R. 1986. *Asas-Asas Manajemen*. Terjemahan Winardi. PT. Alumni. Bandung.
- Zeithaml, V. A. A. 1999. *Delivering Quality Services*. Free Press. New York.

### **Dokumen-Dokumen**

Undang-Undang No. 23 Tahun 2014 tentang *Pemerintah Daerah*.

### **Sumber Internet**

- [https://www.google.co.id/?gws\\_rd=ssl#q=pengertian+fasilitas+kerja+menurut+para+ahli](https://www.google.co.id/?gws_rd=ssl#q=pengertian+fasilitas+kerja+menurut+para+ahli) (diakses tanggal 07 Desember 2015)
- <http://junaidichaniago.wordpress.com/2008/05/29/transformasi/> (diakses tanggal 07 Desember 2015)
- <http://pengertian.website/pengertian-lingkungan-menurut-para-ahli/> (diakses tanggal 08 Desember 2015)