

## **Pengaruh Kawasan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera**

**Hanifah Caniago**

<sup>1</sup>Program Studi Manajemen, <sup>2</sup>Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

*hanifahcaniago@gmail.com*

### **Abstrak**

*Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap Kinerja Pegawai di PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera. Pendekatan penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang dilakukan tidak secara mendalam, umumnya menyelidiki permukaannya saja, dengan demikian memerlukan waktu relatif lebih singkat. Alasan memilih penelitian ini karena menggunakan analisis perhitungan statistik dan bersifat matematis. Adapun teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah studi dokumentasi, wawancara, dan angket. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi berganda, uji asumsi klasik, uji t, uji F dan koefisien determinasi. Adapun kesimpulan dari penelitian adalah ada pengaruh positif dan signifikan variabel X1 (lingkungan kerja), terhadap variabel Y (kinerja). Artinya jika lingkungan kerja di PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera ditingkatkan maka kinerja pegawai akan meningkat. Ada pengaruh positif dan signifikan variabel X2 (kepuasan kerja), terhadap variabel Y (kinerja). Artinya jika kepuasan kerja di PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera ditingkatkan maka kinerja pegawai akan meningkat. Ada pengaruh positif dan signifikan variabel lingkungan kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja (Y) pada taraf  $\alpha 0,05$ . Artinya jika lingkungan kerja dan kepuasan kerja di PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera ditingkatkan maka kinerja pegawai akan meningkat.*

**Kata Kunci:** *Lingkungan kerja, kepuasan kerja, kinerja karyawan.*

## 1. PENDAHULUAN

Kinerja pegawai dalam suatu perusahaan sangat penting peranannya dalam rangka menciptakan produktivitas kerja yang baik. Usaha menciptakan kinerja pegawai yang berkualitas oleh perusahaan diharapkan akan mengurangi perilaku-perilaku negatif yang dapat menghambat kerja pegawai dalam suatu perusahaan.

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standarisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan, oleh karena itu kinerja pegawai merupakan tantangan yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan bergantung pada kualitas SDM yang ada didalamnya.

Salah satu yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerjaan dalam jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Dengan adanya Kepuasan kerja pegawai dalam melaksanakan tanggungjawab pekerjaan maka akan menghasilkan kinerja yang maksimal dan hasil yang memuaskan bagi perusahaan.

Lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Sebaiknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan semangat kerja pegawai. Oleh sebab itu, dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai.

PT Jasa Marga (Persero) Tbk. adalah Badan Usaha Milik Negara Indonesia yang bergerak di bidang penyelenggara jasa jalan tol. Dimana tugas utama Jasa Marga adalah merencanakan, membangun, mengoperasikan dan memelihara jalantol serta sarana kelengkapannya agar jalan tol dapat berfungsi sebagai jalan bebas hambatan yang memberikan manfaat lebih tinggi daripada jalan umum bukan tol.

Fenomena dalam penelitian ini adalah berdasarkan observasi di instansi peneliti menemukan bahwa adanya ketidakpuasan yang dirasakan oleh pegawai.

Kinerja karyawan selama ini cukup rendah. Selain itu ada beberapa karyawan merasa lingkungan kerjanya yang kurang nyaman hal ini disebabkan ruang kerja sempit.

## 2. METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Menurut Juliandi dan Irfan (2013, hal.14) penelitian asosiatif merupakan penelitian yang berupaya untuk mengkaji bagaimana suatu variabel memiliki keterkaitan atau berhubungan dengan variabel lain, atau apakah suatu variabel dipengaruhi oleh variabel lainnya, atau apakah suatu variabel menjadi sebab perubahan variabel lainnya. Alasan memilih penelitian asosiatif sebagai metode penelitian disebabkan karena untuk

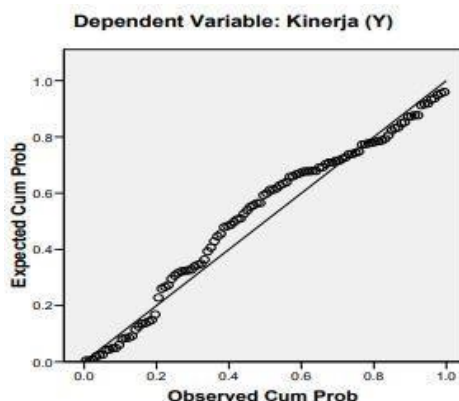
meneliti data yang bersifat hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang dilakukan tidak secara mendalam, umumnya menyelidiki permukaannya saja, dengan demikian memerlukan waktu relatif lebih singkat. Alasan memilih penelitian ini karena menggunakan analisis perhitungan statistik dan bersifat matematis.

Teknik analisis data adalah cara yang digunakan untuk melakukan analisis atas data yang telah dilakukan, sehingga dapat diketahui jawaban permasalahan pada penelitian ini.

### 3. HASIL

#### Uji Asumsi Klasik Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas



**Gambar IV-1 Normalitas**

Gambar diatas mengidentifikasi bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal.

#### Multikolinearitas

Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (Variance Inflasi Factor/VIF), yang tidak melebihi 4 atau 5.

**Tabel IV-8**

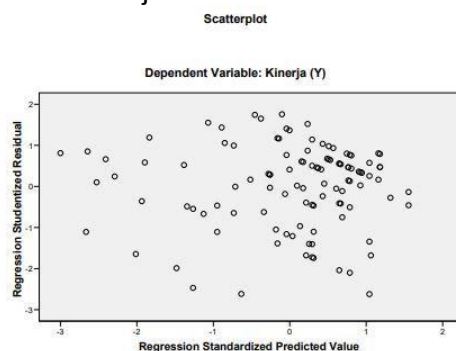
| Model                 | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|-----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
|                       | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Tolerance               | VIF   |
| 1 (Constant)          | 13.161                      | 3.514      |                           | 3.745 | .000 |                         |       |
| Lingkungan Kerja (X1) | .282                        | .067       | .356                      | 4.232 | .000 | .835                    | 1.198 |
| Kepuasan Kerja (X2)   | .329                        | .076       | .366                      | 4.351 | .000 | .835                    | 1.198 |

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Kedua variabel independen yakni X1 dan X2 memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 4 atau 5), sehingga tidak menjadi multikolinearitas dalam variabel independent penelitian ini.

### Heterokedastisitas

Dasar pengambilan keputusannya adalah : jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar dibawah 0 pada sumbu y maka tidak terjadi heterokedastisitas.



**Gambar IV-2. Heterokedastisitas**

Gambar diatas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas” pada model regresi.

### Analisis Regresi Berganda

**Tabel IV-9. Koefisien Regresi**

| Coefficients <sup>a</sup> |                       |                             |            |                           |      |
|---------------------------|-----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|
| Model                     |                       | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | Sig. |
|                           |                       | B                           | Std. Error | Beta                      |      |
| 1                         | (Constant)            | 13.161                      | 3.514      |                           | .000 |
|                           | Lingkungan Kerja (X1) | .282                        | .067       | .356                      | .000 |
|                           | Kepuasan Kerja (X2)   | .329                        | .076       | .366                      | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Dari perhitungan dengan menggunakan program komputer dengan menggunakan SPSS (Statistical Program For Social Schedule) Versi 15,0 di dapat:

$$a = 13,161$$

$$b1 = 0,282$$

$$b2 = 0,329$$

Jadi persamaan regresi ganda linier untuk dua prediktor (lingkungan kerja dan kepuasan kerja) adalah:

$$Y = 13,161 + 0,282 X1 + 0,329 X2$$

Persamaan di atas memperlihatkan bahwa semua variabel bebas (lingkungan kerja dan kepuasan kerja) memiliki koefisien bi yang positif sehingga dapat diartikan jika lingkungan kerja dan kepuasan kerja ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja, atau seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang

searah terhadap variabel Y (kinerja). Variabel kepuasan kerja (X2) memiliki kontribusi relatif yang paling besar di antara kedua variabel bebas terhadap kinerja.

### Pengujian Hipotesis

#### Pengujian Secara Parsial

Pengujian pengaruh variabel-variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel IV-10. Uji t**

| Coefficients <sup>a</sup> |                       |                             |            |                           |      |
|---------------------------|-----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|
| Model                     |                       | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | Sig. |
|                           |                       | B                           | Std. Error | Beta                      |      |
| 1                         | (Constant)            | 13.161                      | 3.514      |                           | .000 |
|                           | Lingkungan Kerja (X1) | .282                        | .067       | .356                      | .000 |
|                           | Kepuasan Kerja (X2)   | .329                        | .076       | .366                      | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Dari tabel IV-10, diperoleh hasil signifikan t pengaruh variabel lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja (Y) sebesar  $t_{hitung} 4,232 > t_{tabel} 1,982$  (sig 0,000), dimana signifikan t lebih kecil dari

$\alpha = 0,05$ . Hal tersebut berarti bahwa lingkungan kerja (X1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y).

Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Dari tabel IV-10, diperoleh hasil signifikan t pengaruh variabel kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja (y)  $t_{hitung} 4,351 > t_{tabel} 1,982$  (sig 0,000), dimana signifikan t lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Hal tersebut berarti bahwa kepuasan kerja (X2) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y).

#### Pengujian Secara Serempak

Ketentuannya, jika nilai probabilitas F (Sig) pada Tabel Anova  $\alpha 0,05$ , maka  $H_0$  diterima. Data yang diperlukan untuk menguji hipotesis di atas adalah sebagai berikut:

**Tabel IV-11. ANOVA**

| ANOVA <sup>a</sup> |            |                |     |             |        |                   |
|--------------------|------------|----------------|-----|-------------|--------|-------------------|
| Model              |            | Sum of Squares | df  | Mean Square | F      | Sig.              |
| 1                  | Regression | 619.819        | 2   | 309.909     | 31.036 | .000 <sup>b</sup> |
|                    | Residual   | 1068.445       | 107 | 9.985       |        |                   |
|                    | Total      | 1688.264       | 109 |             |        |                   |

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Nilai F pada tabel IV-11 di atas adalah  $31,036 > F_{tabel} 3,08$  dengan sig 0,000 (X1) dan kepuasan kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Y) pada taraf  $\alpha 0,05$ .

#### Koefisien Determinasi

Dengan melihat R-Square akan dapat dilihat bagaimana sebenarnya nilai kontribusi kedua variabel bebas terhadap variabel terikat:

**Tabel IV-12 Nilai R – Square**

Model Summary

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .606 <sup>a</sup> | .367     | .355              | 3.15998                    |

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X1)

Melalui tabel di atas terlihat bahwa nilai R adalah 0,606 dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja dan dengan melihat R-Square adalah 0,355, maka diketahui bahwa pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja sebesar 35,50%. Artinya secara bersama-sama variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja adalah 35,50% sedangkan sisanya dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

#### 4. PEMBAHASAN

##### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja**

Lingkungan kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera, artinya jika lingkungan kerja yang baik maka kinerja akan ikut meningkat. Hal ini dilihat dari hasil nilai signifikan variabel lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja (Y) sebesar  $t_{hitung} 4,232 > t_{tabel} 1,982$  (sig 0,000), dimana signifikan t lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa lingkungan kerja semakin diperbaiki maka kinerja pegawai pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera akan ikut meningkat, begitu juga sebaliknya jika lingkungan kerja diperusahaan buruk maka kinerja pegawai akan turun.

Penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan Sunyoto (2015, hal. 38). Menyatakan lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang penting ketika pegawai melakukan aktivitas bekerja. Tanjung dan Elizar (2018); menyatakan bahwa: variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

##### **Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja**

Kepuasan kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera, artinya jika kepuasan kerja ditingkatkan maka kinerja akan ikut meningkat. Hal ini dilihat dari hasil signifikan t pengaruh variabel kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja (y)  $t_{hitung} 2,351 > t_{tabel} 1,982$  (sig 0,000), dimana signifikan t lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Hal tersebut berarti bahwa kepuasan kerja (X2) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja

(Y). Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa kepuasan kerja yang tinggi maka kinerja pegawai pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera akan ikut meningkat, begitu juga sebaliknya jika kepuasan kerja kurang ada diperusahaan maka kinerja pegawai akan turun.

Penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Wibowo (2010, hal 324) menyatakan: "Menunjukkan ada hubungan kepuasan pegawai dengan

faktor kinerja". Jufrizen (2016), menjelaskan bahwa: ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

#### **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja**

Ada pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera, artinya jika lingkungan kerja dan kepuasan kerja dilakukan dengan baik maka kinerja akan ikut meningkat. Hal ini dilihat dari nilai  $F$  adalah  $31,036 > F_{\text{tabel}} 3,08$  dengan  $\text{sig } 0,000 < 0,05$  menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja ( $Y$ ) pada taraf  $0,05$ . Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa lingkungan kerja yang baik dan kepuasan kerja yang tinggi maka akan meningkatkan kinerja pegawai pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera, begitu juga sebaliknya jika lingkungan kerja buruk dan kepuasan kerja kurang ada diperusahaan maka kinerja pegawai akan turun.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu Yuliana, Budi, & Gagah (2017) bahwa: lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

#### **5. KESIMPULAN**

Dari hasil analisis yang telah dibahas sebelumnya, maka dapat disimpulkan adanya pengaruh positif dan signifikan variabel  $X_1$  (lingkungan kerja), terhadap variabel  $Y$  (kinerja). Artinya jika lingkungan kerja di PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera ditingkatkan maka kinerja pegawai akan meningkat.

Ada pengaruh positif dan signifikan variabel  $X_2$  (kepuasan kerja), terhadap variabel  $Y$  (kinerja). Artinya jika kepuasan kerja di PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera ditingkatkan maka kinerja pegawai akan meningkat.

Dan adanya pengaruh positif dan signifikan variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja ( $Y$ ) pada taraf  $0,05$ . Artinya jika lingkungan kerja dan kepuasan kerja di PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera ditingkatkan maka kinerja pegawai akan meningkat.

## 6. REFERENSI

- Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2020). Peran Mediasi Komitmen Organisasi pada Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta di Kota Medan. *Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), 1–15.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik Edisi Revisi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Chrisyanti D. I. (2015). *Pengantar Ilmu Administrasi*. Jakarta: PT Prestasi Pustakaraya.
- DARMA, N. S. Pelaksanaan Pengawasan Badan Lingkungan Hidup Kota Medan Terhadap Izin Penyimpanan Sementara Limbah B3 Bagi Pelaku Usaha Industri.
- Elizar, S., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Fahmi, M. (2019). Pengaruh Karakteristik Perusahaan Terhadap Pengungkapan Corporate Social Responsibility Pada Perusahaan Consumer Goods Yang Terdaftar Di Bursa efek Indonesia. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 19(1), 26-39.
- Fahmi, M., & Syahputra, M. R. (2019). Peranan Audit Internal Dalam Pencegahan (Fraud). *LIABILITIES (JURNAL PENDIDIKAN AKUNTANSI)*, 2(1), 24-36.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS (Edisi Ket)*. Semarang: BP-Universitas Diponegoro.
- Gultom, D. K., Arif, M., & Fahmi, M. (2020). Determinasi Kepuasan Pelanggan Terhadap Loyalitas Pelanggan Melalui Kepercayaan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 171-180.
- Handoko, T. H. (2013). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Jufrizen, J. (2016). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 17(1).
- Jufrizen, J., Gultom, D. K., Sitorus, S. A., Sari, M., & Nasution, M. I. (2018). The Effect Of Organizational Culture And Islamic Work Ethic On Permanent Lecturers" Job Satisfaction, Organizational Commitment And Work Performance At Private Islamic Universities In the City Medan. In *Proceeding 1st International Conference of Economic Studies (ICOES)*, 179–186.
- Jufrizen, J., Gultom, D. K., Sitorus, S. A., Sari, M., & Nasution, M. I. (2018). The Effect of Organizational Culture and Islamic Work Ethic on Permanent Lecturers" Job Satisfaction, Organizational Commitment And Work Performance at Private Islamic Universities in the City of Medan. *Proceeding 1st International Conference of Economic Studies (ICOES) 2018* (pp. 179–186).
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79.
- Juliandi, A., & Irfan. (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk Ilmu-Ilmu Bisnis*. Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- 65 Mangkunegara, A. P. (2013). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Nitisemito, A. S. (2009). *Manajemen Personalia (Edisi kedu)*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Priansa, D. J., & Garnida, A. (2013). *Manajemen Perkantoran Efektif, Efisien dan Profesional*. Bandung: Alfabeta.
- Riani, A. L. (2011). *Perspektif Kompensasi*. Surakarta: Yuma Pustaka.
- Rivai, V. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari teori ke Praktek*. Jakarta: Murai Kencana.

- Rivai, V., & Ella, J. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Robbins, S. P. (2009). *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Jakarta: Prenhallindo.
- Robert L, M., & H. John, J. (2011). *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empa.
- Sahlan, N. I., Mekel, P. A., & Trang, I. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi. *Jurnal EMBA*, 3(1)(52–62).
- Saripuddin, J. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Sarana Argo Nusantara. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 3(2).
- Sedarmayanti. (2011). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiana, S. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mulia Jaya Muffler Malan. *Journal Riset Mahasiswa Manajemen (JRMM)*, 2(1), 1–10.
- Sunyoto, D. (2013). *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktek Penelitian)*. Cetakan Kedua. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke-1. Jakarta: Prenada Media Group.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Syahputra, I., & Jufrizen, J. (2019). Pengaruh Diklat, Promosi, dan Keuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 104– 116.
- Yuliana, M., Budi, H. L., & Gagah, E. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bmt Taruna Sejahtera Ungaran. *Journal of Management*, 3(3), 1–11.