

Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Gula Takalar PT. Sinergi Gula Nusantara

Said Agil Ramdhani^{1*}, Baharuddin Latief², M. Irfan Maulana Bima³, Lutfi A. Kadir⁴
sagil6708@gmail.com^{1*}, baharlatief@yahoo.com², maulanabima@umi.ac.id³,
dr.lutfi.a.kadir@umi.ac.id⁴

^{1*}Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia, Makassar

^{2,3,4}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia, Makassar

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut: Penelitian ini bertujuan untuk melakukan dua hal: pertama, untuk mengetahui seberapa puas karyawan terhadap pekerjaannya di PT. Perkebunan Nusantara XIV Pabrik Gula Takalar dan bagaimana hal itu mempengaruhi produktivitas mereka. Kedua, untuk mengetahui bagaimana lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pekerja. Peneliti memegang peranan penting dalam teknik penelitian kuantitatif ini. Setelah melakukan uji validitas dan reliabilitas instrumen, peneliti melanjutkan ke uji inferensial, yang meliputi analisis korelasi dan koefisien determinasi serta regresi linier berganda dan pengujian hipotesis.

Kata Kunci: *Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan*

 This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Pendahuluan

Sebuah perusahaan membutuhkan Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) yang efektif. Perusahaan dapat menarik, mengembangkan, dan mempertahankan talenta terbaik dengan strategi SDM yang dijalankan dengan baik. Memastikan kepatuhan terhadap hukum dan etika, mengendalikan kinerja karyawan, dan menyediakan lingkungan kerja yang baik merupakan tanggung jawab manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia dapat membantu bisnis untuk berhasil dalam jangka panjang dengan berfokus pada faktor-faktor yang berhubungan dengan karyawan, yang meningkatkan moral, produktivitas, dan kepuasan kerja. Oleh karena itu, Manajemen Sumber Daya Manusia harus menjadi prioritas utama bagi setiap organisasi yang ingin berhasil.

Desa Parappunganta, Kota Takalar merupakan lokasi PT. Sinergi Gula Nusantara Takalar, sebuah perusahaan gula di Sulawesi Selatan. Perusahaan ini membutuhkan banyak tenaga kerja karena merupakan penopang produksi gula di Sulawesi Selatan. Oleh karena itu, agar

perusahaan dapat maju, kinerja karyawannya sangat penting. Keberhasilan atau kegagalan perusahaan di sektor yang sangat kompetitif ini sangat bergantung pada kinerja karyawannya. Namun, masalah produktivitas karyawan di tempat kerja sering terjadi. Masalah seperti kinerja yang buruk, karyawan yang tidak bersemangat, dan hasil produksi yang menurun dapat menghambat kemajuan dan kemakmuran perusahaan.

Berdasarkan data produksi dari perusahaan menyatakan bahwa, Dari tahun 2018 hingga 2022, target produksi perusahaan tidak pernah terpenuhi, seperti yang ditunjukkan pada Tabel 1. Pada tahun 2018, dari total 31.679 ton, hanya 29.539 ton yang benar-benar diproduksi. Pada tahun 2019, hanya 33.000 ton yang benar-benar diproduksi, meskipun perusahaan telah menetapkan target sebesar 37.477 ton. Lebih lanjut, target perusahaan pada tahun 2020 adalah 9.876 ton, turun dari tahun sebelumnya, dan masih belum terpenuhi. Namun, pada tahun 2021, hanya 98% dari target perusahaan naik 889 ton dari tahun sebelumnya yang tercapai. Target perusahaan untuk tahun 2022 adalah 28.015 ton, tetapi mereka hanya berhasil mencapai 24.023 ton, atau 85%. Jelas dari uraian di atas bahwa tujuan perusahaan untuk tahun 2018–2022 tidak pernah tercapai. Dari statistik yang ditunjukkan di atas, jelas juga bahwa tujuan perusahaan berubah setiap tahun, yang mengarah pada hasil yang tidak konsisten.

Dari inilah alasan utama mengapa kinerja PT. Sinergi Gula Nusantara tidak dapat diprediksi dan selalu berubah. Pencapaian tujuan bisnis sangat bergantung pada efektivitas karyawan. Efisiensi dalam operasi, output, kualitas produk, kepuasan pelanggan, dan keuntungan finansial semuanya dapat ditingkatkan dengan kinerja yang baik. Oleh karena itu, untuk meningkatkan daya saing dan keberhasilan perusahaan, penting bagi perusahaan seperti Pabrik Gula Takalar PT. Sinergi Gula Nusantara untuk memahami unsur-unsur yang memengaruhi kinerja karyawan. Sementara kualitas seperti keterampilan dan kemampuan merupakan hal yang melekat pada diri seseorang, kinerja merupakan ekspresi lahiriah dari kualitas-kualitas tersebut. Dengan bantuan kerja keras dan dedikasi dari para pekerja, setiap bisnis dapat mencapai tujuannya. Akan lebih mudah bagi bisnis untuk mencapai tujuannya jika menumbuhkan kinerja yang kuat di antara para karyawannya.

Kondisi tempat kerja merupakan faktor penentu potensial berikutnya dari produktivitas di Pabrik Gula Takalar milik PT. Sinergi Gula Nusantara. Produktivitas karyawan sangat dipengaruhi oleh kualitas lingkungan kerja. Komunikasi yang efisien, dorongan dari manajer dan rekan kerja, budaya perusahaan yang ramah, dan ruang fisik yang memadai merupakan komponen dari tempat kerja yang menyenangkan. Keterlibatan

karyawan, kerja sama tim, inovasi, dan kepuasan kerja dapat diperoleh dari tempat kerja yang dirancang dengan baik. Karyawan mendapatkan bimbingan dan bantuan di tempat kerja yang mendukung. Pekerja lebih mampu menangani kemunduran ketika mereka mendapat dukungan dari atasan dan rekan kerja di tempat kerja. Kinerja karyawan meningkat ketika mereka memiliki kesempatan untuk belajar dan berkembang dalam pekerjaan mereka, mendapatkan kritik yang bermanfaat, dan terlibat dengan pelatih.

Mangkunegara dalam Andi Jusdiana Ahmad (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja seseorang terdiri dari semua hal yang ada di sekitarnya, termasuk alat dan bahan yang digunakannya, teknik yang digunakannya, dan pengaturan yang dibuatnya untuk bekerja sendiri atau dalam kelompok. Ketika pekerja mampu melakukan pekerjaannya dalam suasana yang mendukung kesehatan, keselamatan, kenyamanan, dan produktivitasnya, maka tempat kerja tersebut dikatakan sangat baik atau sesuai. Tempat kerja yang kurang ideal dapat membuat pekerja membuang-buang waktu dan tenaga serta menghambat pengembangan sistem yang memaksimalkan produktivitas (Sedarmayanti, 2017). Pentingnya evaluasi psikologis pekerja terhadap lingkungan kerjanya terhadap perilaku ekstra perannya semakin berkembang, sebagaimana yang dikemukakan oleh Sukmawati dan Surachman (2013). Penilaian ini dapat memberikan gambaran tentang kebutuhan karyawan di tempat kerja.

Mengingat situasi saat ini, sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan karena hal ini berkaitan dengan kepuasan kerja dan lingkungan kerja. Dengan kata lain, tempat kerja yang menyenangkan sangat penting bagi tenaga kerja yang produktif karena menciptakan suasana di mana pekerja dapat bersantai dan fokus pada pekerjaan mereka. Hal ini mendorong penulis untuk mencari bukti faktor-faktor yang memiliki dampak terbesar pada produktivitas pekerja.

Metode Analisis

Pendekatan penelitian yang digunakan pada Pabrik Gula Takalar PT.Sinergi Gula Nusantara ini adalah pendekatan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang mengambil sampel dari populasi yang diteliti dan menjelaskan hubungan klausal antar variabel variabel diteliti yang akan melalui pengujian hipotesis. Penelitian ini menggunakan jenis kuantitatif yang datanya berwujud pada bilangan (angka-angka) dan pembuktian hipotesis dilakukan menggunakan analisis statistik.

Menurut (Sugiyono, 2018) menjelaskan populasi adalah keseluruhan elemen yang akan dijadikan wilayah generalisasi, elemen populasi

adalah keseluruhan subjek yang akan diukur, yang merupakan unit yang diteliti. Dalam penelitian ini, populasi pada penelitian ini di Pabrik Gula Takalar PT.Sinergi Gula Nusantara, berdasarkan Secara Keseluruhan yaitu karyawan.

Pada penelitian kuantitatif, kegiatan analisis data meliputi pengolahan data dan penyajian data, melakukan perhitungan untuk mendeskripsikan data dan melakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistik (Siregar, 2017). Dengan menggunakan metode kuantitatif, diharapkan akan didapatkan hasil pengukuran yang akurat tentang jawaban yang diberikan kepada responden mengenai ada atau tidaknya pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di P pabrik gula takalar PT. Sinergi Gula Nusantara di Provinsi Sulawesi Selatan. Sehingga data yang diperoleh dalam bentuk angka dapat diolah dengan metode statistik.

Hasil Penelitian

Penelitian Dalam penelitian ini menyebarkan kuesioner kepada karyawan Pabrik Gula Takalar PT. Sinergi Gula Nusantara. Untuk mengetahui gambaran mengenai karyawan yang menjadi objek penelitian ini, maka dibawah ini diuraikan pengelompokan responden berdasarkan jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan. Dari 82 sampel dalam penelitian ini, maka dapat diketahui karakteristik responden karyawan Pabrik Gula Takalar PT. Sinergi Gula Nusantara sebagai berikut :

Deskripsi Penelitian

Karakteristik Responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di Pabrik Gula Takalar PT. Sinergi Gula Nusantara Berikut ini adalah gambaran mengenai identitas responden yang terdiri dari jenis kelamin dan umur.

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis JelaMin

Berdasarkan tabel karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin maka ditemukan karakteristik responden jenis kelamin laki-laki dominan yaitu sebesar 85% atau sebanyak 70 orang, sedangkan responden perempuan sebanyak 12 orang atau sebesar 15%. Ini artinya bahwa responden laki-laki dominan karena Pabrik Gula Takalar PT. Sinergi Gula Nusantara membutuhkan fisik yang kuat.

Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Berdasarkan tabel karakteristik responden berdasarkan umur, maka diperoleh bahwa umur responden yang paling dominan adalah umur < 20 tahun sebanyak 9 orang atau sebesar 11%, kemudian responden umur 21-30 tahun sebanyak 21 orang atau sebesar 26%, kemudian responden umur 31-40 tahun sebanyak 37 orang atau sebesar 45% sedangkan responden umur 40 tahun keatas sebanyak 15 orang atau sebesar 18%. Peneliti menilai bahwa umur responden paling dominan tingkat 31 - 40 tahun karena usia sangat produktif. Dimana usia tersebut merupakan pekerja yang memiliki pengalaman yang cukup. Usia 31 - 40 juga merupakan usia paling aktif untuk

melakukan sosialisasi sehingga terciptanya jaringan kerja yang saling terhubung dan menghasilkan kinerja yang baik untuk perusahaan.

Uji Validitas Data

Tabel 1 Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Koefisien Korelasi (r)	Nilai r Table	Ket.
Kepuasan Kerja (X1)	Kesatu	0,791	0,2172	Valid
	Kedua	0,741	0,2172	Valid
	Ketiga	0,718	0,2172	Valid
	Keempat	0,671	0,2172	Valid
	Kelima	0,332	0,2172	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	Kesatu	0,459	0,2172	Valid
	Kedua	0,731	0,2172	Valid
	Ketiga	0,659	0,2172	Valid
	Keempat	0,498	0,2172	Valid
	Kelima	0,829	0,2172	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Kesatu	0,730	0,2172	Valid
	Kedua	0,724	0,2172	Valid
	Ketiga	0,478	0,2172	Valid
	Keempat	0,849	0,2172	Valid
	Kelima	0,454	0,2172	Valid

Tabel Hasil uji validitas tersebut menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai korelasi yang lebih besar dari ($r_{hitung} > r_{tabel}$) sehingga semua indikator dan variabel pada penelitian ini dinyatakan valid sehingga dapat dilanjutkan penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 2 Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
1	Kepuasan Kerja	0,640	Reliabel
2	Lingkungan Kerja	0,627	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,647	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas yakni hasil pengolahan data mengenai reliabilitas variabel kepuasan kerja sebesar $0,640 > cronbach's\ alpha > 0,60$ selanjutnya variabel lingkungan kerja $0,627 > cronbach's\ alpha > 0,60$ sedangkan variabel kinerja karyawan $0,647 > cronbach's\ alpha > 0,60$ maka dapat diimpulkan bahwa keseluruhan variabel penelitian ini dianggap reliabel/handal karena memiliki kontribusi nilai *cronbach's alpha* sudah di atas 0,60 sehingga dapat dilanjutkan penelitian.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 3 Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-,346	1,026		-,337	,737
Kepuasan Kerja	,071	,030	,093	2,384	,020
Lingkungan Kerja	,955	,040	,930	23,915	,000

Dari tabel diatas, dengan memperhatikan angka yang berada pada kolom *Unstandardized Coefficients Beta*, maka dapat disusun persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = -0,346 + 0,071X_1 + 0,955X_2$$

Model tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- 1) Nilai konstanta sebesar -0,346 menunjukkan bahwa jika tidak ada penurunan nilai dari variable kepuasan kerja (X1) dan lingkungan kerja maka nilai kinerja karyawan (Y) adalah sebesar -0,346.
- 2) Jika variable X1 (kepuasan kerja) naik sebesar 1%, maka akan mempengaruhi kenaikan variable Y (Kinerja Karyawan) sebesar satuan 0,071.
- 3) Jika variable X2 (Lingkunga Kerja) naik sebesar 1%, maka akan mempengaruhi kenaikan variable Y (Kinerja Karyawan) sebesar satuan 0,955.

Uji Hipotesis (Uji T)

Tabel 4 Uji Hipotesis

Model	Standardized Coefficients	t	Sig.
	Beta		
1 (Constant)		-,337	,737
Kepuasan Kerja	,093	2,384	,020
Lingkungan Kerja	,930	23,915	,000

Berdasarkan data hasil olahan SPSS 25 di atas, maka diperoleh penjelasan sebagai berikut:

- a. Variabel tingkat kepuasan kerja mendapatkan nilai $t_{hitung} = 2,384$ dengan selanjutnya nilai signifikansinya yang diperoleh sebesar 0,020. Sedangkan t_{tabel} adalah 1,99006. Karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,384 > 1,99006$) selanjutnya nilai signifikansinya yang diperoleh sebesar $0,020 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka hipotesis pertama terbukti dan diterima.
- b. Variabel lingkungan kerja mendapatkan nilai $t_{hitung} = 23,915$ dengan selanjutnya nilai signifikansinya yang diperoleh sebesar 0,003. Sedangkan t_{tabel} adalah 2,07387. Karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($23,915 > 1,99006$) selanjutnya nilai signifikansinya yang diperoleh sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka hipotesis kedua terbukti dan diterima.

signifikan terhadap kinerja karyawan, maka hipotesis kedua terbukti dan diterima.

Uji Koefisien determinasi (R^2)

Tabel 5 Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,939 ^a	,881	,878	,604	1,524

a. Predictors: (constant), Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja

b. Dependent Variabel : Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel *Summary*, maka diperoleh hasil perhitungan koefisien (r) korelasi dengan menunjukkan tingkat hubungan variabel kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja hubungannya “sangat kuat” karena berada pada nilai interval koefisien korelasi 0,80 – 1,000.

Pembahasan

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti bahwa ketika kepuasan kerja seorang karyawan tinggi maka mampu meningkatkan kinerja mereka. Hal ini didukung dengan penelitian Dwi Oktarian Pratiwi dkk, (2020) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Hal ini ditunjukkan dengan adanya kepuasan kerja yang diperoleh karyawan pada Pabrik Gula Takalar PT. Sinergi Gula Nusantara dari dukungan sesama karyawan berupa kerjasama dalam melakukan pekerjaan dan saling tolong-menolong, lingkungan kerja yang nyaman berupa tempat kerja yang bersih, luas, serta fasilitas yang telah disediakan. Dengan adanya rasa puas yang dimiliki oleh karyawan Pabrik Gula Takalar PT. Sinergi Gula Nusantara mampu meningkatkan kinerja mereka. Karyawan lebih giat dalam melakukan pekerjaan dan berusaha untuk bekerja lebih baik dari sebelumnya. Mereka melakukan pekerjaan dengan sepenuh hati untuk menunjukkan hasil terbaik yang mampu mereka lakukan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis maka dapat disimpulkan bahwa bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Ronal Donra Sihaloho (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Lingkungan kerja yang nyaman yang tercipta melalui hubungan yang harmonis antar rekan kerja, bawahan dan atasan serta didukung oleh fasilitas yang memadai. Lingkungan kerja seperti ini akan memberikan dampak positif pada karyawan sehingga memengaruhi kinerja karyawan. Hal tersebut sependapat dengan hasil penelitian yang diperoleh. Hasil penelitian ini dibuktikan dengan adanya standar kinerja yang telah ditetapkan perusahaan sebelumnya. Jika dilihat dari sisi lingkungan kerja fisik, karyawan merasa nyaman dalam bekerja karena fasilitas kerja yang memadai seperti pencahayaan di ruang kerja yang sudah maksimal yang disebabkan karena memiliki banyak lampu yang terpasang didalam ruangan tersebut, banyaknya ventilasi udara pada ruang, penataan ruangan yang rapi dan kebersihan terjaga dalam lingkungan kerja. Selain lingkungan kerja fisik lingkungan kerja non fisik juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan terlihat pada tercapainya hubungan yang baik antara karyawan atupun atasan. Jika kondisi lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik yang ada di perusahaan baik hal ini akan berdampak peningkatan kinerja karyawan. Oleh karena itu, pihak Pabrik Gula Takalar PT. Sinergi Gula Nusantara perlu melakukan pengawasan dan meningkatkan kondisi lingkungan kerjanya dan senantiasa melakukan pembenahan dalam segi fasilitas kerja dan menciptakan hubungan yang harmonis antar rekan kerja agar kinerja karyawan terus meningkat.

Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Pabrik Gula Takalar PT. Sinergi Gula Nusantara, yang terbukti dan diterima. Begitu pula, lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Selain itu, indikator yang paling mempengaruhi kepuasan kerja adalah kepuasan terhadap imbalan, dengan nilai 0,892, sementara indikator yang paling mempengaruhi lingkungan kerja adalah penerangan atau cahaya di tempat kerja, dengan nilai 8,133.

Berdasarkan kesimpulan di atas, peneliti memberikan beberapa saran untuk meningkatkan kinerja karyawan di Pabrik Gula Takalar PT. Sinergi Gula Nusantara. Pertama, untuk menciptakan kepuasan kerja yang lebih baik, perusahaan perlu meningkatkan pemberian bonus atau reward kepada karyawan atas prestasi kerja yang mereka capai. Kedua, dalam rangka meningkatkan kenyamanan lingkungan kerja, perhatian harus diberikan pada penerangan atau cahaya yang cukup di tempat kerja. Ketiga, perusahaan diharapkan lebih memperhatikan kondisi peralatan kerja yang digunakan karyawan, dengan cara mengganti peralatan yang rusak, merenovasi atap bangunan agar tidak terjadi

kebocoran saat hujan, yang dapat mengganggu aktivitas karyawan, serta menyediakan gudang untuk menyimpan material berat atau barang yang tidak terpakai, sehingga area kerja menjadi lebih tertata dengan baik.

Penelitian ini dapat dilanjutkan dengan menggunakan variabel yang sama, namun objek penelitian yang berbeda, atau dapat pula menggunakan variabel yang berbeda dengan objek penelitian yang sama untuk mendapatkan hasil yang lebih komprehensif.

Daftar Pustaka

- Aditama, S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Alfian, D. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Tetap (Studi Kasus Pada PT. X). *Skripsi*, Tangerang: UIN Syarif Hidayatullah.
- Andi Jusdiana Ahmad, dkk. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan Burhanuddin Wahab.
- Desyantoro, I., & Widhiastuti, H. (2021). Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. XYZ melalui Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening. *PHILANTHROPY: Journal of Psychology*, 5(1), 31. <https://doi.org/10.26623/philanthropy.v5i1.3262>
- Edison, E., dkk. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung.
- Esthi, R. B., & Marwah, Y. N. (2020, March). Kinerja karyawan: motivasi dan disiplin kerja pada PT Asahi Indonesia. In *FORUM EKONOMI* (Vol. 22, No. 1, pp. 130-137).
- Hasibuan, H. M. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kusumawati, L., & Syarif, M. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XYZ. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 8(2), 1-11.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetak Kedua Belas, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung.
- Maulidiyah, N. N., Rofish, T. N., & Nuruddin Armanto. (2021). Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Sebagai Alternatif Peningkatan Kinerja Karyawan. *Al-Idarah: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Islam*, 2(1), 41-48. <https://doi.org/10.35316/idarah.2021.v2i1.41-48>



- Putu Meidita Larastrini. (2019). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Super Setia Sagita Medan.
- Rahmatullah. (2012). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) TBK Makassar. (Diakses tanggal 20 Juni 2022, 13:50).
- Rizal Nabawi. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2017). *Manajemen*. Edisi ketujuh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Ronal Donra Sihaloho. (2019). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Super Setia Sagita Medan.
- Rosda Maslichah, N., & Kadarisman Hidayat. (2017). Pengaruh Work-life Pegawai dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Organisasi dengan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah dan Nilai-Nilai Organisasi Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Direktorat Jendral di Lingkungan Kantor Wila). *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik*.
- Sebiring, H. (2019). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 11, 26–39.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Siregar, S. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif: dilengkapi dengan perbandingan perhitungan manual dan SPSS*. Penerbit Kencana.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sukmawati, T., Armanu, S., & Surachman. (2013). Peran Organizational Citizenship Behavior dalam Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 2(2), 109-118.
- Suryanto, D., Subroto, B., & Andayani, W. (2017). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan X. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 10(1), 24-35.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Swaminathan, S. (2013). Job Satisfaction as a Predictor Of Organizational Citizenship Behavior: An Empirical Study. *Journal of Business Research*, 12(3), 234-245.
- Syahnur, M. H., & Bahari, A. F. (2023). Determinants of Neighborhood References, and Environmental Stimuli on Purchasing Decisions for Halal Products for Consumers. *Golden Ratio of Marketing and Applied Psychology of Business*, 3(1), 20-33.



Wahyudi, D., Marantika, A., & Yusup, Y. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Fasilitas Kantor Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Kampar. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 887–898. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.658>

Wahyuni, R., Gani, A., & Syahnur, M. H. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6 (3), 142–150.