

PENGARUH KOMPETENSI, LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. WASKITA KARYA KAMPUNG LALANG MEDAN

Fahmi Yahya¹, Nur'ain Harahap²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Muslim Nusantara Al Washliyah

email: fahmiyahya83@gmail.com¹, nurainharahap@umnaw.ac.id²

Article History:

Received : 13 Juni 2025

Revised : 14 Juni 2025

Accepted : 16 Juni 2025

Keywords: competence, work environment, job satisfaction, employee performance

Abstract : *This research aims to analyze the influence of competency, work environment and job satisfaction on employee performance at PT. Waskita Karya Kampung Lalang Medan. The type of research used is quantitative. The research population is employees of PT Waskita Karya Kampung Lalang Medan. To simplify the sample size, in this study there were 100 respondents. The data collection techniques used were observation, documentation studies and questionnaires. The data analysis techniques used consist of validity tests, reliability tests and classical assumption tests. To determine the effect of the independent variable on the dependent variable, multiple linear regression analysis was used with the help of the Statistical Product Software Solution (SPSS) program. And to prove the hypothesis using the t test, F test and R2 test. The research results show that competency partially and insignificantly influences employee performance. The work environment partially has a positive and significant effect on employee performance and job satisfaction has a partial and insignificant effect on employee performance. Simultaneously, competency, work environment and job satisfaction have a positive and significant effect on PT employee performance. Waskita Karya Kampung Lalang Medan. And based on the coefficient of determination test (R2), it is known that 81.8% of employee performance variables can be explained by competency, work environment and job satisfaction variables, while the remaining 18.2% is explained by other variables outside the variables studied.*

PENDAHULUAN

Kompetensi dalam hal ini merupakan kemampuan karyawan yang dimiliki sehingga memberikan kemampuan tenaga dalam bekerja yang rapi dan memiliki sikap untuk menyelesaikan pekerjaan yang sesuai dengan keahlian tenaga kerja dalam bidang pekerjaan yang tentunya sudah memberikan tingkatan dari hasil kerja kerasnya. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif

memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Kepuasan kerja atau kepuasan karyawan adalah ukuran dari tingkat kepuasan pekerja dengan jenis pekerjaan mereka yang berkaitan dengan sifat dari tugas pekerjaannya, hasil kerja yang dicapai, bentuk pengawasan yang diperoleh maupun rasa lega dan perasaan suka terhadap pekerjaan yang ditekuninya. Menurut (Bismala & Handayani, 2017) kepuasan kinerja adalah suatu efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan suatu tanggapan emosional seseorang terhadap situasi dan kondisi kerja maupun tanggapan emosional bias berupa perasaan puas (positif) atau tidak puas (negative), bila tidak maka berarti karyawan tidak puas (Sopiah & Sangadji, 2016). Menurut (Pramesti 2024) mengatakan kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yangdihasilkan selama satu periode waktu. King dalam (Suwanto, 2019).Kompetensi adalah kemampuan yang harus dimiliki seorang karyawan agar dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan kebutuhan perusahaan yang dilandasi dengan keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut perusahaan tempatnya bekerja, (Hutasuhut, 2016). Menurut (Nasib & Martin, 2018), lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Menurut (George, 2017) kepuasan kerja adalah kumpulan perasaan dan kepercayaan yang dimiliki orang tentang pekerjaannya atau merupakan salah satu sikap pekerjaan yang paling penting dalam bekerja, yang berpotensi mempengaruhi berbagai perilaku dalam organisasi dan berkontribusi pada tingkat kesejahteraan karyawan.

Saat ini permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan adalah karyawan belum memiliki kompetensi yang baik. Selain itu, beberapa karyawan mungkin merasa tidak cukup percaya diri atau takut melakukan kesalahan saat mengerjakan tugas di luar deskripsi pekerjaannya. Manajemen yang tidak memberikan dukungan atau *feedback* yang konstruktif juga dapat menyebabkan karyawan merasa tidak dihargai atau kurang termotivasi untuk mengambil tanggung jawab tambahan. Terkadang adakalanya sebagai karyawan harus bisa mengerjakan diluar tanggung jawab ketika dibutuhkan karna hal hal seperti itu akan sangat membantu sesama karyawan. Hal ini bisa terjadi karena dalam pekerjaan pasti ada tuntutan yang harus di selesaikan terkadang tekanan itu datang dari atasan maupun sesama rekan karyawan. Lingkungan kerja yang baik dan nyaman tentunya akan membuat para pekerja merasa nyaman hal ini yang harus di perhatikan oleh PT. Waskita Karya Kampung Lalang Medan. Saat ini permasalahan yang dihadapi perusaan adalah kondisi kerja, membangun kondisi kerja yang baik bukan lah hal yang mudah apalagi ada hal hal yang diluar kendali perusahaan tidak bisa di kontrol. Kondisi kerja dan fasilitas perusahaan sering kali masih kurang mendukung karyawan dalam melaksanakan pekerjaan karena berbagai faktor, seperti kurangnya infrastruktur yang memadai, ketidakmampuan manajemen untuk mengidentifikasi kebutuhan karyawan, serta adanya prioritas lain yang dianggap lebih penting oleh perusahaan. Hal ini dikarenakan karyawan masih belum memiliki kreativitas yang tinggi secara individu yang dikarenakan masi terdapat beberapa karyawan memiliki pengalaman yang minim. Dengan adanya kreativitas yang tinggi khususnya pada karyawan tentunya akan menentukan kinerja karyawan yang baik.

METODE

Metode penelitian dalam penelitian ini menggunakan analisis data deskriptif dan kuantitatif, metode ini digunakan untuk mengetahui gambaran Pengaruh kompetensi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Waskita Karya Kampung Lalang Medan. Sampel penelitian ini menggunakan menggunakan metode sampel jenuh atau istilah lainnya adalah sensus Di karenakan jumlah karyawan yang sedikit hanya 100 orang, maka penelitian ini menggunakan seluruh karyawan. Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas dan variabel terikat digunakan rumus regresi berganda $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	r tabel	status
Kompetensi (X ₁)	X1.1	.844	0,373	Valid
	X1.2	.734	0,373	Valid
	X1.3	.861	0,373	Valid
	X1.4	.602	0,373	Valid
	X1.5	.886	0,373	valid
Lingkungan kerja (X ₂)	X2.1	.581	0,373	Valid
	X2.2	.493	0,373	Valid
	X2.3	.546	0,373	Valid
	X2.4	.593	0,373	Valid
Kepuasan kerja (X ₃)	X3.1	.683	0,373	valid
	X3.2	.387	0,373	Valid
	X3.3	.556	0,373	Valid
	X3.4	.388	0,373	Valid
	X3.5	.673	0,373	Valid
Kinerja karyawan(Y)	Y1	.697	0,373	valid
	Y2	.526	0,373	Valid
	Y3	.384	0,373	Valid
	Y4	.389	0,373	Valid
	Y5	.766	0,373	Valid

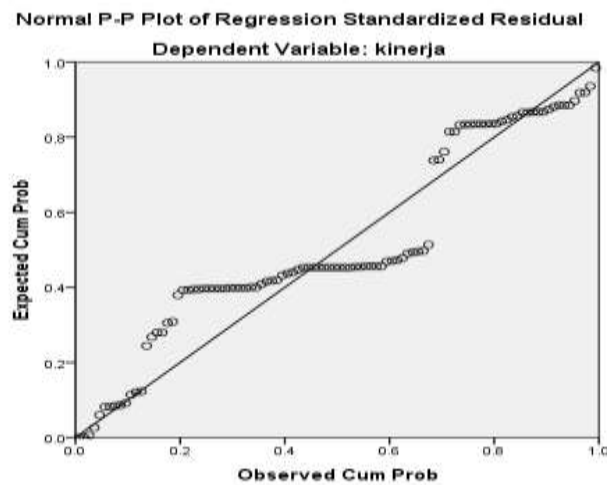
Sumber : Data diolah SPSS

Tabel 2. Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria Pengukuran Nilai	Keterangan
Kompetensi (X ₁)	0,915	0,7	Reliabel
Lingkungan kerja (X ₂)	0,728	0,7	Reliabel
Kepuasan kerja (X ₃)	0,776	0,7	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,753	0,7	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas di atas menggunakan *Cronbach Alpha*, semua variabel penelitian adalah reliabel/handal karena *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,70, maka hasil penelitian

ini menunjukkan bahwa alat pengukuran dalam penelitian ini telah memenuhi uji reliabilitas (*reliable*) dan dapat dipakai sebagai alat ukur.



Gambar 1. Hasil Uji Realibilitas

Berdasarkan tampilan Normal P-Plot *Regression Standardized* terlihat bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal. Oleh karena itu berdasarkan uji normalitas, analisis regresi layak digunakan meskipun terdapat sedikit plot yang menyimpang dan garis diagonal.

**Tabel 3. Hasil Uji t
Coefficients^a**

Model	Unstandardize d Coefficients		Standardi zed Coefficie nts	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
(Constant)	4.467	.903		4.945	.000		
1 kompetensi	.004	.043	.005	.087	.931	.700	1.428
lingkungan kerja	.883	.060	.848	14.608	.000	.564	1.773
kepuasan	.073	.052	.082	1.407	.163	.558	1.791

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : data diolah SPSS

Keputusan hasil analisis Uji t untuk masing-masing variabel independent adalah sebagai berikut:

1. Nilai yang diperoleh dari nilai t-hitung > t-tabel ($0,087 < 1,660$) artinya kompetensi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan maka H_{a1} diterima.
2. Nilai yang diperoleh dimana nilai t-hitung > t-tabel ($14,608 > 1,660$) dan signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 artinya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan maka H_{a2} diterima.
3. Nilai yang diperoleh dimana nilai t-hitung > t-tabel ($1,407 > 1,660$) dan artinya kepuasan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan maka H_{a3} diterima.

Tabel 4. Hasil Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	283.997	3	94.666	143.358	.000 ^b
Residual	63.393	96	.660		
Total	347.390	99			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), kepuasan, kompetensi, lingkungan_kerja

Sumber : data diolah spss

nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis diterima, artinya variabel kompetensi (X1), lingkungan kerja (X2) dan kepuasan kerja (X3) berpengaruh secara serentak (simultan) terhadap Variabel kinerja karyawan (Y).

Tabel 5. Hasil Uji R
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.904 ^a	.818	.812	.813

a. Predictors: (Constant), kepuasan, kompetensi, lingkungan_kerja

b. Dependent Variable: kinerja

Sumber : data diolah spss

Berdasarkan tabel terlihat nilai koefisien determinasi yang sudah disesuaikan (R Square) sebesar 0,818 hal ini berarti 81,8% variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen sedangkan sisanya ($100\% - 81,8\% = 18,2\%$) dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti.

1. Pengaruh kompetensi Terhadap Kinerja karyawan

Diperoleh dari nilai t-hitung $> t$ -tabel ($0,087 < 1,660$) memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan dimana 0,000 lebih besar dari 0,05 artinya kompetensi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh darmawan dan et al., (2019), menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dalam kaitannya dengan kinerja karyawan dapat dilihat kemampuan berpikir dalam mengolah informasi berkenaan dengan berpikir strategis, berpikir analitis, berkomitmen terhadap tindakan, dan memunculkan gagasan kreatif petensi dapat dtingkatkan melalui pelatihan, konsep diri dan keterampilan. Melalui aspek kompetensi dapat mengenali watak karyawan dan pengetahuannya.

2. Pengaruh lingkungan kerja Terhadap kinerja karyawan

Nilai t-hitung $> t$ -tabel ($14,608 > 1,660$) dan signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 artinya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kharisma

(2021) menjelaskan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja merupakan suatu keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja yang akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung serta berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai

3. Pengaruh kepuasan kerja Terhadap kinerja karyawan

Nilai t-hitung $>$ t-tabel ($1,407 > 1,660$) dan signifikan sebesar 0,000 lebih besar dari 0,05 artinya kepuasan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan Sumerdana dan Heryanda (2021) Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) kompetensi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Samabayu Mandala, (2) kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Samabayu Mandala, dan (3) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Samabayu Mandala. Kepuasan kerja merupakan sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sikap terhadap pekerjaan ini merupakan hasil dari sejumlah sikap khusus individu terhadap faktor-faktor dalam pekerjaan, penyesuaian diri individu, dan hubungan sosial individu di luar pekerjaan sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya.

4. Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Nilai koefisien determinasi yang sudah disesuaikan (R^2) sebesar 0,818 hal ini berarti 81,8% variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen sedangkan sisanya ($100\% - 81,8\% = 18,2\%$) dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti. Didalam penelitian Apridani et al., (2021) Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) ($P\text{-Value } 0,001 < 0,05$), lingkungan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) ($P\text{-Value } 0,026 < 0,05$), dan motivasi (X_3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y) ($P\text{-Value } 0,000 < 0,05$). Kompetensi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja perlu dibangun di dalam suatu perusahaan agar mereka menyadari dan memiliki adanya kreativitas yang tinggi khususnya pada karyawan tentunya akan menentukan kinerja karyawan yang baik. Selain itu, karyawan yang kurang memiliki kreativitas dalam bekerja karena berbagai faktor, termasuk kompetensi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja yang mendukung dan berinovasi, serta memiliki kesempatan untuk mengeksplorasi ide-ide baru, untuk mendorong karyawan untuk menghargai dan berinisiatif kreatif

KESIMPULAN

1. Kompetensi secara parsial berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Waskita Karya Kampung Lalang Medan.
2. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Waskita Karya Kampung Lalang Medan
3. Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Waskita Karya Kampung Lalang Medan.

-
4. Secara simultan kompetensi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Waskita Karya Kampung Lalang Medan.

DAFTAR REFERENSI

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media. Yogyakarta.
- Apridani, A., Mantikei, B., & Syamsudin, A. (2021). Pengaruh kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Kecamatan Tanah Siang. *Journal of Environment and Management*, 2(1), 82-88.
- Asmara, U. H. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Mengajar Guru terhadap Mutu Layanan Pendidikan Padamts Swasta di Kecamatan Sui Ambawangkabupaten Kubu Raya. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran Khatulistiwa (JPPK)*, 5(7).
- Bismala, L., & Handayani, S. (2017). The Study Of Small And Medium Enterprise Marketing Mix As An Effort To Increase A Competitive Advantage. *E-Jurnal SPIRIT PRO PATRIA*, 3(2), 132-142.
- Darmawan, R., Hubeis, M., & Sukandar, D. (2015). Pengaruh kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Elnusa TBK. *Jurnal Ekonomi Universitas Esa Unggul*, 6(02), 78970.
- Edison, E. (2018), "Manajemen Sumber Daya Manusia". Bandung: Alfabeta
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Locus of contro Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Ilmu Manajemen*, 13(1), 1–13.
- Fitriya, A., & Kustini, K. (2023). Pengaruh kepuasan kerja dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 5(2), 634-649.
- George, J. (2017). *Understanding and Managing Organizational Behavior*. Pearson Education, Inc: New Jersey.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Hutasuhut, J. (2016). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Kantor Pusat Medan). *Jurnal Penelitian Pendidikan Sosial Humaniora*, 1(1), 43-53.
- Indiyati, D., Kurniawan, A., & Choirunnisa, M. (2018). lingkungan kerja dan motivasi kerja pada perusahaan manufaktur untuk mendukung pariwisata Indonesia. *Jurnal Pariwisata*, 5(3), 203-212.
- Irbayuni, S., & Pratama, C. R. Y. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Yun Kargo Indonesia. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 5(4), 2150-2160.
- Iskandar, I., & Risman, R. (2021). pengaruh pendidikan dan pelatihan dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada dinas XYZ Provinsi Riau. *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 12(4), 532-541.
- Jufrizen. J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin

- Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, The National Conference Management and Bussnise (NCMAB). 405-411
- Kharisma, A. F. (2021). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Bank BPRS Bina Finansia Semarang).
- Lusri, L. (2017). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya. *Agora*, 5(1).
- Munandar, A., Sunaryo, H., & ABS, M. K. (2018). Pengaruh keterlibatan kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan (PT. Seger Agro Nusantara cabang Dompu). *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 7(2).
- Nasib, N., & Martin, M. (2018). Pengaruh lingkungan kerja dan insentif terhadap kinerja pegawai. In *Seminar Nasional Royal (SENAR)* (Vol. 1, No. 1, pp. 423-428).
- Pramesti, G. N. D. P. (2024). Pengaruh Pelatihan dan Budaya Organisasional terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *COMSERVA: Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat*, 3(10), 4099-4106.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, (2), 666-670.
- Rahman, Z. (2020). Impact of Islamic work ethics, competencies, compensation, work culture on job satisfaction and employee performance: the case of four star hotels. *European Journal of Business and Management Research*, 5(1), 1-8.
- Riyanto, S., & Hatmawan, A. A. (2020). Metode riset penelitian kuantitatif penelitian di bidang manajemen, teknik, pendidikan dan eksperimen. Deepublish.
- Robbins. S. (2016). *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Jakarta; Indeks.
- Sabuhari, R., Sudiro, A., Irawanto, D., & Rahayu, M. (2020). The effects of human resource flexibility, employee competency, organizational culture adaptation and job satisfaction on employee performance. *Management Science Letters*, 10(8), 1775-1786.
- Sedarmayanti. (2019). *Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negri Sipil Edisi Revisi*. Bandung: Refika Aditama.
- Sopiah, & Sangadji, E. M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. (D. Prabantini, Ed.) (Ed.1). Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung : CV Alfabeta.
- Sulistyani, L. (2024). Efektivitas peran mediasi kepuasan kerja dan motivasi kerja dalam upaya peningkatan kinerja pegawai pada dinas pemberdayaan masyarakat dan desa kabupaten wonogiri. *Servqual: Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(2), 20-30.
- Sumerdana, G. A., & Heryanda, K. K. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Samabayu Mandala. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(2), 127-135.
- Sunarno, S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Bekasi Barat. *Kinerja*, 3(02), 230-244.
- Suroso, I., Afini, V., Tulip, A., Pebrianti, T., & Mawarni, I. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Unit Export Final Product Pada PT. Aneka Bumi Pratama

-
- Palembang. JURNAL EKOBIS Kajian Ekonomi dan Bisnis, 2(1), 1-23.
- Suwanto, (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia Vol. 3 No. 1.
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. suka fajar pekanbaru. Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review, 8(4), 1-12.
- Trisna, T., Pamela, P., & Saripudin, S. (2022). Analisis Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Kepuasan Karyawan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Diamond Cold Storage. Jurnal Ilmiah Edunomika, 7(1).
- Wibowo. 2017. Manajemen Kinerja. Cetakan Pertama. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Widodo, S, E. (2018). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Yuniasih, Y., Herdiana, H., & Kurniawan, D. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Rumah Sakit Smc Kabupaten Tasikmalaya. Jurnal Ekonomi Manajemen, 4(1), 47-54