

## **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SANCO INDONESIA**

**Triadi Pamungkas<sup>1</sup>, Hendra Galuh Febrianto<sup>2</sup>**

Universitas Muhammadiyah Tangerang<sup>1</sup>, Universitas Muhammadiyah Tangerang<sup>2</sup>

Email Corresponding Author: [triadip1702@gmail.com](mailto:triadip1702@gmail.com)

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sanco Indonesia. Batasan dalam penelitian ini adalah variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) sebagai variabel bebas dan Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat. PT Sanco Indonesia memberikan dukungan dalam penelitian skripsi dengan menyediakan akses data, partisipasi karyawan sebagai responden, serta wawasan dari manajemen terkait kebijakan lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dan penelitian survei. Dalam penelitian ini menggunakan jenis *probability sampling* dengan teknik *simple random sampling*. Adapun Sampel pada penelitian ini berjumlah 89 karyawan dan objek pada penelitian ini yaitu PT. Sanco Indonesia. Teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner, data yang diperoleh di analisis menggunakan teknik PLS (*Partial Least Square*) melalui perangkat lunak Smart PLS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel Lingkungan kerja (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Sanco Indonesia.

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

### **ABSTRACT**

*This study aims to determine the influence of work environment and job satisfaction on employee performance at PT. Sanco Indonesia. The limitations in this study are that the variables used in this study are Work Environment (X1) and Job Satisfaction (X2) as independent variables and Employee Performance (Y) as bound variables. PT Sanco Indonesia provides support in thesis research by providing access to data, employee participation as respondents, and insights from management related to work environment policies and job satisfaction. This research is a quantitative research and survey research. In this study, a type of probability sampling was used with a simple random sampling technique. The sample in this study amounted to 89 employees and the object in this study was PT. Sanco Indonesia. The data collection technique is through the distribution of questionnaires, the data obtained in the analysis uses the PLS (Partial Least Square) technique through Smart PLS software. The results of this study show that*

*partially the variable Work Environment (X1) has a positive and significant effect on employee performance (Y), Job Satisfaction (X2) has a positive and significant effect on employee performance (Y) at PT. Sanco Indonesia.*

**Keywords:** *Employee Performance, Job Satisfaction, Work Environment.*

## **PENDAHULUAN**

Dunia yang maju ini telah menghasilkan teknologi baru dan peluang bisnis yang besar, meningkatkan persaingan bisnis. Ini membuat pemimpin menghadapi tantangan baru (Hartono & Maksum, 2020). Sumber daya manusia adalah sumber daya yang digunakan perusahaan untuk menjalankan operasinya. Sumber daya manusia adalah salah satu komponen organisasi yang paling penting. Pengelolaan SDM harus dilakukan sebaik mungkin agar mampu memberikan kontribusi terbaik. Sumber daya manusia yang efektif akan memastikan bahwa sumber daya yang dikumpulkan oleh organisasi berhasil (Pasaribu, 2023).

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Menurut hasil observasi (Kasmir, 2019). Ada 2 faktor yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sanco Indonesia yaitu Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja.

Lingkungan kerja mengacu pada beberapa aspek yaitu manajemen, struktur organisasi, deskripsi kerja, kebebasan, dan lingkungan fisik yang memuaskan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila lingkungan kerja tersebut sehat, nyaman, aman, dan menyenangkan bagi karyawan yang bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif dapat membuat para karyawan merasa nyaman dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Di dalam kinerja faktor lingkungan kerja menjadi faktor paling penting guna meningkatkan hasil yang diperoleh dalam suatu organisasi untuk mencapai sasaran dalam kurun waktu tertentu dengan cara yang benar. Dalam upaya peningkatan kinerja karyawan suatu organisasi haruslah memperhatikan lingkungan kerja, karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang besar bagi pekerja dalam menjalankan tugas-tugasnya. Oleh karena itu setiap perusahaan harus mengusahakan agar faktor-faktor yang termasuk dalam lingkungan kerja diperhatikan secara baik-baik sehingga mempunyai pengaruh yang positif bagi kinerja para karyawannya (Lesmana & Ananda, 2021).

Faktor kedua dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan kunci pendorong kinerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Kepuasan merupakan suatu pertimbangan subjektif seorang karyawan atas keseluruhan pekerjaan yang dilakukan dalam perusahaan. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginannya, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Hal positif yang di peroleh adalah meningkatnya tingkat kerja individual. Kepuasan kerja yang tinggi akan membuat karyawan semakin loyal pada perusahaan. Selain itu, manajemen juga harus senantiasa memonitor kepuasan kerja karyawannya, karena hal tersebut mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat

kerja, keluhan keluhan dan masalah personalia vital lainnya (Jufrizen, J., & Sitorus, 2021).

Adapun permasalahan di PT Sanco Indonesia peneliti mengetahui berdasarkan penyebaran kuesioner pra survey menggunakan indikator kepuasan kerja menurut (Hee et al., 2019).

**Tabel 1**  
**Hasil Pra Survey PT Sanco Indonesia**

No	Pertanyaan	Jawaban (%)		Jumlah Karyawan	Target dalam
		Ya	Tidak		%
1	Gaji atau upah yang saya terima sesuai dengan pekerjaan	80	20	30	100
2	sulitnya untuk mendapatkan promosi dan karir	43,3	56,7	30	100
3	seringnya keterlambatan dalam pembayaran gaji	46,7	53,3	30	100
4	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang bertanggung jawab atas pekerjaannya	76,7	23,3	30	100
5	Pimpinan saya melakukan pengawasan dengan memberikan bimbingan kepada pegawainya	73,3	26,7	30	100

*Sumber: Hasil olah data kuesioner pra survey, 2024*

Berdasarkan tabel 1, dapat dilihat bahwa kepuasan karyawan di PT. Sanco Indonesia secara keseluruhan karyawan masih belum puas terhadap perusahaan, dikarenakan masih terdapat beberapa indikator mengenai kepuasan kerja yang mendapatkan hasil negatif dari karyawan, seperti mengenai sulit untuk mendapatkan promosi (kenaikan jabatan), dan seringnya keterlambatan dalam gaji. Dalam data tersebut perusahaan belum memperhatikan kepuasan kerja karyawan itu sendiri yang seharusnya pihak perusahaan memang harus selalu memperhatikan kepuasan kerja karyawannya.

Berdasarkan uraian diatas penulis ingin melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sanco Indonesia”**

## KAJIAN TEORI

### Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja dari seorang karyawan selama dia bekerja dalam menjalankan tugas-tugas pokok jabatan yang dapat dijadikan sebagai landasan apakah karyawan itu bisa dikatakan mempunyai prestasi kerja yang baik atau sebaliknya (Goni et al., 2021). Kinerja karyawan adalah pekerjaan yang dilakukan individu selaras

dengan keterlibatan ataupun tanggungjawabnya selama periode waktu tertentu dan terkait dengan nilai maupun standar tertentu organisasi tempat individu tersebut bekerja (Purwani & Istiyanto, 2022). Indikator kinerja karyawan terdiri dari: 1) kualitas, 2) kuantitas, 3) ketepatan waktu, 4) efektifitas, 5) komitmen organisasi.

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah suatu hal yang penting dimiliki oleh perusahaan baik lingkungan fisik maupun non fisik sebagai salah satu fasilitas yang ada demi tercapainya lingkungan yang aman dalam bekerja (Purwani & Istiyanto, 2022). Lingkungan kerja yang baik akan membawa dampak pada kualitas dan kuantitas kerja, itu sebabnya di banyak perusahaan harus mengedepankan sosial humanity. Lingkungan kerja yang baik dan terjamin adalah memaksimalkan proses kerja di bidang kerja yang ditangani sesuai dengan perkembangan yang ada (Winarsih et al., 2020). Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, ventilasi, penerangan, kekaduahan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja (Affandi, 2019). Indikator lingkungan kerja terdiri dari: 1) penerangan, 2) suhu udara, 3) tingkat kebisingan, 4) keamanan kerja, 5) tata letak peralatan.

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah perasaan yang datang dari dalam diri seseorang Ketika mereka mengevaluasi secara positif atribut pekerjaan mereka (Novita & Kusuma, 2020). Kepuasan kerja adalah ketika harapan seseorang tentang pekerjaan sesuai dengan kompensasi yang mereka terima. Ini mencerminkan sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya, di mana mereka diharuskan berinteraksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijaksanaan organisasi, dan memenuhi standar kinerja (Ulfa et al., 2021). Kepuasan kerja adalah perasaan yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaan mereka. Ini didasarkan pada dua komponen, yaitu elemen intrinsik dan ekstrinsik (Hee et al., 2019). Indikator kepuasan kerja terdiri dari: 1) kepuasan terhadap pembayaran gaji atau upah, 2) kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, 3) kepuasan terhadap rekan kerja, 4) kepuasan terhadap kesempatan promosi, 5) kepuasan terhadap pengawasan.

### **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif, yang berguna meneliti pada populasi atau sampel tertentu yang mana pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, sesuai dengan variabel yang diteliti yaitu variabel independent terdiri dari lingkungan kerja (X1), kepuasan kerja (X2) dan variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y).

Sampel pada penelitian ini adalah karyawan PT Sanco Indonesia yang berjumlah 89 orang. Sampel yang digunakan yaitu simple random sampling. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebar kuesioner kepada responden dalam objek penelitian sesuai karakteristik yang telah ditentukan. Kuesioner tersebut merupakan

indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini dan berupa pernyataan yang telah ditentukan.

Metode analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yaitu dianalisis dengan menggunakan teknik (*Partial Least Square*) melalui perangkat lunak Smart PLS.

## HASIL PENELITIAN

### Analisis Deskriptif

#### Lingkungan Kerja (X1)

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Statistika Deskriptif Lingkungan Kerja (X1)**

	Mean	Median	Skala Min	Skala Max	Standar Deviasi
X1.1	4.202	4	3	5	0.523
X1.2	4.146	4	3	5	0.552
X1.3	4.146	4	3	5	0.531
X1.4	4.191	4	3	5	0.447
X1.5	4.191	4	3	5	0.471
X1.6	4.124	4	2	5	0.577
X1.7	4.146	4	3	5	0.438
X1.8	4.090	4	3	5	0.554
X1.9	4.056	4	3	5	0.505
X1.10	4.056	4	2	5	0.606

Sumber: Output SmartPLS Statistik Deskriptif

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa nilai rata-rata dari masing-masing indikator pada lingkungan kerja ditunjukkan dari nilai rata-rata tertinggi 4.202 yang mana dapat dijelaskan bahwa responden cukup setuju dengan pernyataan “Kondisi penerangan (lampu/cahaya) diruangan tempat kerja saya sudah baik”. Sedangkan nilai rata-rata terendah adalah 4.506 yang mana dijelaskan bahwa responden cukup setuju dengan pernyataan “Tata letak peralatan di tempat kerja memudahkan saya dalam menyelesaikan tugas”.

#### Kepuasan Kerja (X2)

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Statistika Deskriptif Kepuasan Kerja (X2)**

	Rata-rata	Median	Skala Min	Skala Max	Standar Deviasi
X2.1	4.180	4	3	5	0.487
X2.2	4.191	4	3	5	0.471
X2.3	4.169	4	3	5	0.456
X2.4	4.180	4	2	5	0.487

	Rata-rata	Median	Skala Min	Skala Max	Standar Deviasi
X2.5	4.202	4	3	5	0.523
X2.6	4.146	4	3	5	0.531
X2.7	4.157	4	3	5	0.517
X2.8	4.090	4	3	5	0.612
X2.9	3.989	4	3	5	0.571
X2.10	3.966	4	3	5	0.570

Sumber: Output SmartPLS statistic deskriptif

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa nilai rata-rata dari masing-masing indikator pada variabel kepuasan kerja ditunjukkan dari nilai rata-rata tertinggi 4.202 yang mana dapat dijelaskan bahwa responden cukup setuju dengan pernyataan “Saya senang dengan pekerjaan saya sendiri karena sesuai dengan harapan saya sendiri”. Sedangkan nilai rata-rata terendah adalah 3.966 yang mana dijelaskan bahwa responden cukup setuju dengan pernyataan “Pimpinan saya telah melakukan pengwasan secara langsung kepada karyawannya”.

Kinerja Karyawan (Y)

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Statistik Deskriptif Kinerja Karyawan (Y)**

	Rata-rata	Median	Skala Min	Skala Max	Standar Deviasi
Y.1	4.090	4	3	5	0.533
Y.2	4.169	4	3	5	0.480
Y.3	4.146	4	3	5	0.344
Y.4	4.135	4	3	5	0.501
Y.5	4.202	4	3	5	0.564
Y.6	4.112	4	3	5	0.589
Y.7	4.079	4	3	5	0.604
Y.8	4.090	4	3	5	0.574
Y.9	4.000	4	3	5	0.581
Y.10	3.989	4	3	5	0.590

Sumber: Output SmartPLS statistic deskriptif

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa nilai rata-rata dari masing-masing indikator pada variabel kepuasan kerja ditunjukkan dari nilai rata-rata tertinggi 4.202 yang mana dapat dijelaskan bahwa responden cukup setuju dengan pernyataan “Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu”. Sedangkan nilai rata-rata terendah adalah 3.989 yang mana dijelaskan bahwa responden cukup setuju dengan pernyataan “Pekerjaan saya disini sangat mempengaruhi keputusan saya untuk tetap bekerja diperusahaan ini”.

**Tabel 5**  
**Nilai Loading Factor**

Variabel	Indikator	Loading Factor	Batas (Cut Off)	Hasil Uji
Lingkungan Kerja	X.1	0.813	0.70	Valid
	X.2	0.737	0.70	Valid
	X.3	0.757	0.70	Valid
	X.4	0.842	0.70	Valid
	X.5	0.853	0.70	Valid
	X.6	0.812	0.70	Valid
	X.7	0.845	0.70	Valid
	X.8	0.850	0.70	Valid
	X.9	0.854	0.70	Valid
	X.10	0.709	0.70	Valid
Kepuasan Kerja	X2.1	0.743	0.70	Valid
	X2.2	0.725	0.70	Valid
	X2.3	0.780	0.70	Valid
	X2.4	0.751	0.70	Valid
	X2.5	0.845	0.70	Valid
	X2.6	0.779	0.70	Valid
	X2.7	0.800	0.70	Valid
	X2.8	0.750	0.70	Valid
	X2.9	0.838	0.70	Valid
	X2.10	0.782	0.70	Valid
Kinerja Karyawan Karyawan	Y.1	0.728	0.70	Valid
	Y.2	0.830	0.70	Valid
	Y.3	0.882	0.70	Valid
	Y.4	0.863	0.70	Valid
	Y.5	0.843	0.70	Valid
	Y.6	0.823	0.70	Valid
	Y.7	0.836	0.70	Valid
	Y.8	0.786	0.70	Valid
	Y.9	0.819	0.70	Valid
	Y.10	0.744	0.70	Valid

Sumber: Hasil *Output Smart-Pls*

**Tabel 6**  
**Nilai Avarage Variance Extracted (AVE)**

Variabel	AVE	Batas	Hasil Uji
Lingkungan Kerja	0.654	0.50	Valid
Kepuasan Kerja	0.608	0.50	Valid
Kinerja Karyawan	0.667	0.50	Valid

Sumber: Hasil *Output Smart-PLS*

Suatu variabel dapat dikatakan memenuhi syarat apabila AVE memiliki nilai yang lebih besar dari 0.50. berdasarkan table 4.9, seluruh variabel yang diuji, yaitu Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan memiliki nilai lebih besar dari 0.50. hal ini menyatakan bahwa semua variabel laten memenuhi syarat *convergent validity* dan tergolong baik.

### Uji Reliabilitas

**Tabel 7**  
**Nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability**

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Batas	Hasil Uji
Lingkungan Kerja	0.941	0.945	0.70	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.929	0.933	0.70	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.944	0.946	0.70	Reliabel

Sumber: Hasil *Output SmartPLS*

Berdasarkan hasil pengujian table 7, seluruh variabel yang diuji memiliki nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* yang lebih besar dari 0.70 sehingga seluruh variabel yang diuji dinyatakan reliabel dan masing-masing indikator sanggup mewakili variabelnya sendiri.

### R Square

**Tabel 8**  
**Nilai R Square**

Variabel	R Square
Kepuasan Kerja	0.447
Kinerja Karyawan	0.774

Sumber: Hasil *Output SmartPLS*

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diatas, nilai R<sup>2</sup> (R Square) dari model regresi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas (independent) dalam menerangkan variabel terikat (dependen). Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa kinerja karyawan memiliki nilai R<sup>2</sup> sebesar 0.774 hal ini berarti bahwa

77.4%. Sedangkan 22,6% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar model regresi penelitian. Nilai 77.4% menunjukkan nilai yang kuat dikarenakan nilai tersebut  $>0.70$

### Q Square

**Tabel 9**  
**Nilai Q<sup>2</sup> Predict**

Variabel	Q <sup>2</sup> Predict	Hasil Uji
Lingkungan Kerja	0.575	Relevan
Kepuasan Kerja	0.520	Relevan
Kinerja Karyawan	0.588	Relevan

Sumber: Hasil Ouput SmartPLS

Menurut data yang terdapat pada table 4.13, dapat dilihat bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai Q<sup>2</sup> sebesar 0.575 atau 57.5%. Sedangkan variabel Kepuasan Kerja memiliki nilai Q<sup>2</sup> sebesar 0.520 atau 52.0% dan variabel Kinerja Karyawan memiliki nilai Q<sup>2</sup> sebesar 0.588 atau 58.8% yang berarti nilai tersebut  $>0$  yang dimana ketiga variabel ini menunjukkan adanya relevansi prediktif.

### Uji Hipotesis

**Tabel 10**  
**Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Langsung**

Variabel	Original Sample	T hitung	P-value	Kesimpulan
Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	0.747	10.469	0.000	H1 diterima
Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	0.626	5.604	0.000	H2 diterima

Sumber: Hasil Output SmartPls

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai t statistik 10.469, yang lebih besar dari 1.96, dan nilai p-value 0.000, yang lebih kecil dari 0.05. Hasil pengujian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, sehingga H1 diterima.

### Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai t-statistics sebesar 5.604 yang mana nilai tersebut lebih besar dari 1.96 dan juga menghasilkan nilai p-value sebesar 0.000 yang nilainya lebih kecil dari 0.05. Pengujian tersebut menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan dengan demikian H2 diterima.

## KESIMPULAN

Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sanco Indonesia, kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sanco Indonesia. Penelitian ini analisis menggunakan teknik PLS (*Partial Least Square*) melalui perangkat lunak Smart PLS.

## DAFTAR PUSTAKA

- Affandi, P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen Sumber Daya Manusia. *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara, 1*, 391. <https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=e2ppEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=manajemen+pengetahuan&ots=gV368HY1R3&sig=ugm1Twmq-r6Ya9ITLRHYA6ieJi0>
- Goni, H. G., Manoppo, W., & Rogahang, J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahuna. *Productivity, 2*(4), 330–335. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/productivity/article/view/35047>
- Hartono, B., & Maksum, I. (2020). The importance of changing management styles in the digital age. *Journal of Industrial Engineering & Management Research, 1*(3), 148–154.
- Hee, O. C., Ong, S. H., Ping, L. L., Kowang, T. O., & Fei, G. C. (2019). Factors influencing job satisfaction in the higher learning institutions in Malaysia. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, 9*(2), 10–20.
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora, 1*(1), 844–859. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v7i2.3345>
- Kasmir, K. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia, (Teori & Praktik). PT. Raja Grafindo.*
- Lesmana, M. T., & Ananda, V. O. (2021). Studi Kinerja Karyawan : Antaseden Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja. *Proceeding Seminar Nasional Kewirausahaan, 2*(1), 620–630. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/snk/article/view/8348>
- Novita, R., & Kusuma, M. (2020). 2. PENDAHULUAN - Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan ( Studi Kasus pada Karyawan Koperasi Nusantara Cabang Bengkulu dan Curup). *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB), 1*(2), 164–173.
- Pasaribu, S. H. (2023). ... Pemerintah dan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah .... *Jurnal Serambi Ekonomi Dan Bisnis.* <https://ojs.serambimekkah.ac.id/serambi-ekonomi-dan-bisnis/article/view/6613%0Ahttps://ojs.serambimekkah.ac.id/index.php/serambi->

ekonomi-dan-bisnis/article/download/6613/4809

- Purwani, T., & Istiyanto, B. (2022). Motivasi Kerja, Tingkat Pendidikan, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Bank Boyolali. *Jurnal Ekonomi Akuntansi Dan Manajemen*, 21(1), 23. <https://doi.org/10.19184/jeam.v21i1.30341>
- Ulfa, L., Muchlis, N., & Sundari. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dokter Gigi Terhadap Tingkat Kepuasan Kerja Dan Kinerja Saat Pandemi Covid Di Klinik Kimia Farm Kota Makassar. *Journal of Muslim Community Health (JMCH)*, 2(3), 69–80.
- Winarsih, W., Veronica, A., & Efidiyana, E. (2020). Peranan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Musi Prima Karsa Palembang. *Jurnal Manajemen Dan Investasi (MANIVESTASI)*, 2(2), 181–191. <https://doi.org/10.31851/jmaninvestasi.v2i2.5272>