

**PENGARUH KOMPETENSI, BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA
PT. GLORY OCEAN LINES MEDAN**

**Jonathan Herman Hutapea¹, *Hendry², Johan³, Antar Eli Gulo⁴, Michael
Chandra⁵, Efandri Agustian⁶**
Universitas Prima Indonesia^{1,2,3,4,5}
Universitas Adiwangsa Jambi⁶
hendry@unprimdn.ac.id²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Glory Ocean Lines Medan, baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan explanatory research. Populasi penelitian berjumlah 61 karyawan dan seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, wawancara, dan dokumentasi, sedangkan analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS versi 26, yang meliputi uji koefisien determinasi, uji F, dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai t hitung 3,247 dan signifikansi 0,002, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai t hitung 2,269 dan signifikansi 0,027, serta lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai t hitung 2,681 dan signifikansi 0,010. Secara simultan, kompetensi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai F hitung sebesar 20,165 dan signifikansi 0,000. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,489 menunjukkan bahwa kompetensi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja mampu menjelaskan variasi kepuasan kerja karyawan sebesar 48,9%, sedangkan sisanya sebesar 51,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Simpulan penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja yang kondusif mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada PT. Glory Ocean Lines Medan.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Sumber Daya Manusia

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of competency, organizational culture, and work environment on employee job satisfaction at PT. Glory Ocean Lines Medan, both partially and simultaneously. The research method used is quantitative research with an explanatory research approach. The study population was 61 employees, and the entire population was used as the research sample. Data collection was conducted through questionnaires, interviews, and documentation. While data analysis used multiple linear regression analysis assisted by the SPSS program version 26, which includes the coefficient of determination test, F test, and t test. The results showed that competency has a positive and significant effect on employee job satisfaction with a calculated t value of 3.247 and a significance of 0.002, organizational culture has a positive and significant effect on employee job satisfaction with a calculated t value of 2.269 and a significance of 0.027, and the work environment has a positive and significant effect on employee job satisfaction with a calculated t value of 2.681 and a significance of 0.010. Simultaneously, competency, organizational culture, and the work environment have a positive and significant effect on employee job satisfaction, with a

calculated F-value of 20.165 and a significance level of 0.000. The Adjusted R-Square value of 0.489 indicates that competency, organizational culture, and the work environment explain 48.9% of the variation in employee job satisfaction, while well-being is influenced by other factors outside the study, accounting for 51.1%. The conclusion of this study indicates that improving competency, organizational culture, and a conducive work environment can improve employee job satisfaction at PT. Glory Ocean Lines Medan.

Keywords: *Organizational Culture, Job Satisfaction, Work Environment, Human Resources*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset strategis yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan perusahaan. Keunggulan kompetitif perusahaan tidak hanya ditentukan oleh teknologi, modal, maupun sumber daya lainnya, tetapi juga oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa karyawan memiliki kompetensi yang memadai, budaya organisasi yang kuat, serta lingkungan kerja yang kondusif agar mampu memberikan kontribusi yang optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi (Sutrisno, 2015; Torang, 2016). Salah satu indikator keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia adalah tingginya tingkat kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional yang menunjukkan perasaan senang atau tidak senang seseorang terhadap pekerjaannya. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja, loyalitas, produktivitas, serta komitmen yang lebih baik terhadap perusahaan. Sebaliknya, rendahnya kepuasan kerja dapat menyebabkan meningkatnya tingkat kesalahan kerja, absensi, konflik, hingga keinginan berpindah kerja (Rivai, 2015; Sunyoto, 2016).

Salah satu faktor yang memengaruhi kepuasan kerja adalah kompetensi. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki individu yang meliputi pengetahuan, keterampilan, serta karakteristik pribadi yang mendukung keberhasilan dalam melaksanakan pekerjaan. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki karyawan, semakin mudah mereka menyelesaikan tugas secara efektif sehingga dapat meningkatkan kepuasan terhadap pekerjaan yang dijalankan (Spencer & Spencer, 2017; Sudarmanto, 2015). Hasil penelitian Erwansyah, Sulastini, dan Hereyanto (2018) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan maupun kinerja karyawan. Selain kompetensi, budaya organisasi juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kepuasan kerja. Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, norma, keyakinan, dan kebiasaan yang menjadi pedoman perilaku anggota organisasi dalam melaksanakan pekerjaannya. Budaya organisasi yang kuat mampu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, meningkatkan kerja sama tim, serta menumbuhkan rasa memiliki terhadap organisasi sehingga berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja karyawan (Fahmi, 2018; Sutrisno, 2019). Penelitian Pirdana dan Agustina (2022) juga membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Faktor lain yang tidak kalah penting adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, bersih, serta didukung hubungan kerja yang harmonis akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan sehingga mendorong meningkatnya kepuasan kerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat menghambat aktivitas kerja, menimbulkan konflik, serta menurunkan motivasi karyawan (Sunyoto, 2012; Sedarmayanti, 2017). Hasil penelitian Saputra dan Mulia (2021) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan

kerja karyawan. PT. Glory Ocean Lines Medan sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa pelayaran dan logistik juga menghadapi berbagai permasalahan yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia.

Berdasarkan hasil observasi awal, masih ditemukan karyawan yang memiliki tingkat kompetensi yang belum sesuai dengan tuntutan jabatan sehingga mengalami kesulitan dalam mengembangkan kemampuan dan keterampilan kerja. Selain itu, masih terdapat karyawan yang belum sepenuhnya mematuhi prosedur kerja serta belum mengimplementasikan nilai-nilai perusahaan secara konsisten, yang menunjukkan belum optimalnya budaya organisasi. Permasalahan lainnya terlihat pada kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung, seperti ruang kerja yang relatif sempit sehingga membatasi ruang gerak karyawan, serta hubungan kerja yang kurang harmonis yang memicu terjadinya konflik antarkaryawan. Kondisi tersebut diduga dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, kompetensi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja merupakan faktor-faktor yang diduga berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Glory Ocean Lines Medan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

KAJIAN TEORI

Teori Tentang Kompetensi

Menurut Torang (2016:53), kompetensi adalah suatu kemampuan (*skill & knowledge*) untuk melaksanakan atau melakukan aktivitas atau pekerjaan atau tugas. Menurut Spencer dan Spencer (2017:140). kompetensi adalah karakteristik yang mendasari individu yang berkaitan dengan hubungan kausal atau sebab-akibat pelaksanaan yang efektif dan unggul dalam pekerjaan atau keadaan. Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan kompetensi adalah kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Menurut Sudarmanto (2015:68) indikator kompetensi adalah kemampuan intelektual, kemampuan interpersonal, kemampuan adaptabilitas, dan kemampuan orientasi hasil.

Teori Tentang Budaya Organisasi

Menurut Fahmi (2018:48), Budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan. Menurut Sutrisno (2019), budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*) atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasi. Berdasarkan pengertian di atas bahwa budaya organisasi adalah suatu nilai atau keyakinan yang menjadi pola kebiasaan karyawan sebagai salah satu pendorong untuk peningkatan kinerja karyawan. Menurut Edison, dkk (2018:67), indikator budaya organisasi adalah kesadaran diri, keagresifan, kepribadian, performa dan orientasi tim.

Teori Tentang Lingkungan Kerja

Menurut Sunyoto (2012:43) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di

sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain. Menurut Darodjat (2015:168) Lingkungan pekerjaan adalah kondisi tempat dan situasi kerja tempat para karyawan melaksanakan tugas dan melaksanakan pekerjaannya sehari-hari. Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang mempengaruhi tugas- tugas yang di bebaskan, namun secara umum pengertian lingkungan kerja adalah merupakan lingkungan dimana para karyawan tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Menurut Sedarmayanti (2017:26) faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah penerangan/pencahayaan di tempat kerja, temperatur di tempat kerja, kelembaban di tempat kerja, sirkulasi udara di tempat kerja, kebisingan di tempat kerja, getaran mekanis di tempat kerja, bau-bauan di tempat kerja, tata warna di tempat kerja dan dekorasi di tempat kerja.

Teori Tentang Kepuasan Kerja

Menurut Rivai (2015:138), Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya, senang atau tidak senang, puas, atau tidak puas dalam bekerja. Menurut Sunyoto (2016:15) Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pkerjaannya. Berdasarkan kepuasan kerja merupakan suatu bentuk penilaian berdasarkan perasaan pada suatu pekerjaan yang telah dilakukan dengan baik, dan berpengaruh pada imbalan, lingkungan fisik, sosial dan kelompok. Menurut Afandi (2018:82) Indikator kepuasan kerja adalah pekerjaan, upah, promosi, pengawas dan rekan kerja

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian explanatory research yaitu dengan menjelaskan permasalahan yang ada di perusahaan kemudian dilakukan riset dan uji coba dengan instrumen kuesioner. Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Sujarweni (2015:39) pendekatan kuantitatif memusatkan perhatian pada gejala-gejala yang mempunyai karakteristik tertentu di dalam kehidupan manusia yang dinamakan sebagai variabel. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif. Sifat penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif *explanatory*. Populasi dan sampel adalah keseluruhan subjek penelitian.” Populasi dalam penelitian ini adalah 61 karyawan. Dalam penelitian ini, pengumpulan data terkait permasalahan yang diteliti oleh peneliti dilakukan dengan cara kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif. Data primer diperoleh dengan cara wawancara dan memberikan daftar pernyataan (kuesioner) dan data sekunder diperoleh melalui studi dokumentasi

HASIL PENELITIAN

Tabel 1.
Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.901	4.018		1.468	.147

Kompetensi	.460	.142	.370	3.247	.002
Budaya Organisasi	.228	.101	.250	2.269	.027
Lingkungan Kerja	.329	.123	.279	2.681	.010

Kepuasan Kerja = 5,901 + 0,460 Kompetensi + 0,228 Budaya Organisasi + 0,329 Lingkungan Kerja. Konstanta sebesar 5,901 menyatakan bahwa jika variabel Kompetensi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja tidak ada atau konstan maka variabel Kepuasan Kerja Karyawan pada sebesar 5,901 satuan. Koefisien regresi variabel Kompetensi sebesar 0,460 dan bernilai positif, hal ini menyatakan bahwa apabila setiap kenaikan variabel Kompetensi 1 satuan akan meningkatkan variabel Kepuasan Kerja Karyawan sebesar 0,460 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap. Koefisien regresi variabel Budaya Organisasi sebesar 0,228 dan bernilai positif, hal ini menyatakan bahwa apabila setiap kenaikan variabel Budaya Organisasi 1 satuan akan meningkatkan variabel Kepuasan Kerja Karyawan sebesar 0,228 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap. Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,329 dan bernilai positif, hal ini menyatakan bahwa apabila setiap kenaikan variabel Lingkungan Kerja 1 satuan akan meningkatkan variabel Kepuasan Kerja Karyawan sebesar 0,329 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap.

Tabel 2.
Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.718 ^a	.515	.489	6.647

Nilai *Adjusted R Square* sebesar 48,9% (0,489 x 100) menunjukkan variasi variabel Kompetensi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan sedangkan sisanya sebesar 51,1% (100% - 48,9%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini, seperti kompensasi, semangat kerja, beban kerja dan sebagainya.

Tabel 3.
Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2673.177	3	891.059	20.165	.000 ^b
	Residual	2518.757	57	44.189		
	Total	5191.934	60			

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa nilai $F_{hitung} (20,165) > F_{tabel} (2,77)$ dan probabilitas signifikansi $0,000 < 0,05$, berarti bahwa H4 diterima yaitu Kompetensi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Glory Ocean Lines Medan..

Tabel 4.
Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.901	4.018		1.468	.147
	Kompetensi	.460	.142	.370	3.247	.002
	BudayaOrganisasi	.228	.101	.250	2.269	.027
	LingkunganKerja	.329	.123	.279	2.681	.010

Hasil perhitungan hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,247 > 2,002$ dan signifikan $0,002 < 0,05$, berarti bahwa H1 diterima yaitu Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Hasil perhitungan hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,269 > 2,002$ dan signifikan $0,027 < 0,05$, berarti bahwa H2 diterima yaitu Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Hasil perhitungan hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,681 > 2,002$ dan signifikan $0,010 < 0,05$, berarti bahwa H3 diterima yaitu Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil perhitungan hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,247 > 2,002$ dan signifikan $0,002 < 0,05$, berarti bahwa H1 diterima yaitu Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian menurut Sutrisno (2015:203) kompetensi adalah suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan prestasi tinggi dan unggul dalam pekerjaan, peran atau situasi tertentu. Selain itu, juga sejalan dengan penelitian Erwansyah (2018) yang memperoleh hasil Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Kompetensi pada mengalami penurunan disebabkan pendidikannya kurang mendukung jabatannya sehingga mengakibatkan karyawan sulit dalam mengembangkan kemampuan maupun keterampilan kerjanya. banyaknya karyawan yang tidak mempunyai pengalaman kerja sehingga menyebabkan banyaknya kesalahan dalam penyelesaian pekerjaannya dan *complain* dari para pelanggan. Kesalahan dalam pekerjaan ini mengakibatkan tidak efisien dan efektif dalam bekerja.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil perhitungan hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,269 > 2,002$ dan signifikan $0,027 < 0,05$, berarti bahwa H2 diterima yaitu Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian menurut Umam (2018:154), budaya perusahaan perlu dipahami dengan lebih baik karena beberapa hal berikut budaya perusahaan terlihat secara nyata dan dapat dirasakan sehingga dapat menjadi kebanggaan (*pride*) dan kinerja individu dan perusahaan serta bidang bisnis tidak mungkin dipahami dengan baik tanpa memerhatikan budaya perusahaan. Selain itu, juga sejalan dengan penelitian Pirdana

dan Agustina (2022) yang memperoleh hasil Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Budaya organisasi yang lemah tercermin dari banyaknya karyawan yang melaksanakan pekerjaannya tidak mematuhi prosedur kerja yang diberlakukan di dalam perusahaan. Kemudian, nilai perusahaan tidak dilaksanakan dengan baik seperti mengutamakan kepuasan pelanggan

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil perhitungan hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,681 > 2,002$ dan signifikan $0,010 < 0,05$, berarti bahwa H_3 diterima yaitu Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. ini sejalan dengan penelitian menurut Badriyah (2016:184), kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor baik yang berhubungan dengan manusia maupun yang berhubungan dengan lingkungan tempatnya bekerja, baik dari internal perusahaan maupun eksternal perusahaan (kebijakan pemerintah). Selain itu, juga sejalan dengan penelitian Saputra dan Mulia (2021) yang memperoleh hasil Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Permasalahan yang dirasakan oleh karyawan adalah mengenai lingkungan kerja yang kurang kondusif seperti ruang gerak mereka dalam bekerja kurang luas sehingga para karyawan kurang leluasa dalam bekerja, dan juga hubungan kerja antara karyawan tidak harmonis sehingga terjadinya konflik dalam perusahaan juga sering terjadi karena masalah diluar perusahaan seperti tersinggung karena ejekan dan senioritas.

SIMPULAN

Bahwa kompetensi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Glory Ocean Lines Medan, baik secara parsial maupun simultan. Secara parsial, kompetensi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, yang menunjukkan bahwa semakin baik kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Budaya organisasi juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga penerapan nilai-nilai organisasi, kepatuhan terhadap prosedur kerja, serta kerja sama yang baik antarpegawai mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Selain itu, lingkungan kerja yang kondusif, nyaman, aman, dan didukung hubungan kerja yang harmonis terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Secara simultan, ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan kemampuan menjelaskan variasi kepuasan kerja sebesar 48,9%, sedangkan sisanya sebesar 51,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Dengan demikian, peningkatan kompetensi, penguatan budaya organisasi, dan perbaikan lingkungan kerja perlu menjadi perhatian utama perusahaan dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Badriyah, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Darodjat, T. A. (2015). *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personal*. Bandung: Refika Aditama.

- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Erwansyah, M., Sulastini, H., & Hereyanto. (2018). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Survey pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Muara Teweh Kabupaten Barito Utara). *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, 7(1). <https://ppjp.ulm.ac.id/journal/index.php/bisnispembangunan/article/view/4742> (JOKER77)
- Fahmi, I. (2018). *Pengantar Manajemen Keuangan: Teori dan Soal Jawab*. Bandung: Alfabeta.
- Pirdana, I. K., & Agustina, N. P. D. (2022). Pengaruh Kompetensi, Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indobali Satya Graha Denpasar.
- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori dan Praktik*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Saputra, N., & Mulia, R. A. (2021). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang. *Jurnal Ilmiah Ekotrans & Erudisi*, 1(1), 1–24. <https://doi.org/10.69989/t1m78k36> (Journal Universitas Ekasakti)
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (2017). *Competence at Work: Models for Superior Performance*. New York: John Wiley & Sons.
- Sudarmanto. (2015). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sujarweni, V. W. (2015). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Sunyoto, D. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sutrisno, E. (2019). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Torang, S. (2016). *Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya, dan Perubahan Organisasi)*. Bandung: Alfabeta.
- Umam, K. (2018). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.