

PERAN KEPUASAN KERJA DAN FAKTOR LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK MTP

Oleh :

Fryda Aulia Wardani¹, Tedy Ardiansyah²

Program Studi Manajemen SI, Fakultas Ilmu Ekonomi, Universitas Terbuka

Email :

frydaaulia17@gmail.com

Dikirim: 13 Jun 2022 Direvisi: 22 Jun 2023 Dipublikasi: 30 Jun 2023

ABSTRAK

Bukan seberapa keras atau baik seseorang bekerja, yang menentukan kepuasan kerja, tetapi inisiatif tinggi dalam menjalankan setiap pekerjaannya. Faktor lingkungan kerja seperti suasana kerja, fasilitas, dan dukungan dari rekan kerja dan manajemen juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Suasana kerja yang menyenangkan dan ruang yang memadai dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan meminimalkan tingkat absensi atau turnover karyawan. Dari hasil Penelitian yang sudah dilakukan pada Bank MTP (Bank Mandiri Taspen Pasuruan) dengan metode penelitian kuantitatif yang menggunakan metode pengumpulan data kuesioner. Kepada karyawan pada Bank MTP untuk mencari informasi yang akan diteliti dengan jumlah responden hanya 31. Terdapat uji t dan uji F, analisis frekuensi, uji validasi dan juga determinasi. Hasil dari penelitian ini diproses melalui penggunaan program SPSS Versi 25. sehingga dapat disimpulkan bahwa persentase jenis kelamin responden 58,1% laki-laki sedangkan yang berjenis kelamin perempuan 41,9%. Uji validitas dari aspek jenis kelamin, pendidikan, lama bekerja dan juga jabatan semua hasilnya Valid. Secara segmental kepuasan kerja mempunyai efek tinggi terhadap kinerja karyawan tetapi faktor lingkungan kerja malah sebaliknya. Karena kedua variabel bebas mempengaruhi kinerja pekerja secara bersamaan, hasilnya signifikan.

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

ABSTRACT

Not how hard or well a person works, which determines job satisfaction, but high initiative in carrying out each job. Work environment factors such as work atmosphere, facilities, and support from colleagues and management can also affect employee performance. A pleasant work atmosphere and adequate space can increase employee productivity and minimize employee absenteeism or turnover. From the results of research that has been carried out at MTP Bank (Bank Mandiri Taspen Pasuruan) with a quantitative research method using a

questionnaire data collection method. To employees at Bank MTP to find information that will be examined with only 31 respondents. There are t tests and F tests, frequency analysis, validation tests and also determination. The results of this study were processed through the use of the SPSS Version 25 program. So it can be concluded that the percentage of male respondents was 58.1% while the female sex was 41.9%. Test the validity of the aspects of gender, education, length of work and also the position of all the results are valid. Segmentally, job satisfaction has a high effect on employee performance, but work environment factors are the opposite. Because both independent variables affect worker performance simultaneously, the results are significant.

Keywords: Employee Performance, Job Satisfaction, Work Environment Factors

A. PENDAHULUAN

Bank MTP memerlukan pekerja yang mempunyai inisiatif tinggi untuk menjaga dan meningkatkan kualitas layanan kepada nasabah. Namun, dalam kenyataannya, tidak semua karyawan Bank MTP memiliki kinerja yang sama baiknya. Meningkatkan lingkup kerja adalah salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang puas pada pekerjaan mereka cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk bekerja dengan lebih baik. Dengan demikian, Peningkatan kepuasan kerja dapat berdampak besar pada kinerja karyawan. Kinerja karyawan sebuah perusahaan melakukan hal-hal penting untuk menjamin inventivitas perusahaan mereka. (Darmawan, 2021).

Faktor lingkungan kerja seperti suasana kerja, fasilitas, dan dukungan dari rekan kerja dan manajemen juga dapat berdampak pada kinerja karyawan. Karyawan cenderung lebih produktif dan bersemangat saat bekerja di tempat kerja yang nyaman dan menyenangkan, tetapi sebaliknya. Dua faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan Bank MTP adalah kepuasan kerja dan faktor lingkungan kerja. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai tingkat kepuasan atau kebahagiaan yang dirasakan oleh seorang karyawan dalam melakukan apa yang mereka lakukan di tempat kerja mereka, sedangkan faktor lingkungan kerja mencakup semua aspek yang berhubungan dengan tempat kerja, termasuk suasana kerja, fasilitas, dan dukungan dari rekan kerja maupun manajemen. Sebaliknya, jika karyawan tidak puas dengan pekerjaannya, hal ini dapat menyusutkan kinerjanya dan bahkan dapat menyebabkan resign.

Oleh karena itu, Penelitian tentang bagaimana kepuasan kerja dan faktor lingkungan kerja berkorelasi dengan kinerja karyawan di Bank MTP dapat membantu manajemen Bank MTP meningkatkan kinerja karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik.

Masalah pada penelitian mengenai peran kepuasan kerja dan faktor lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank MTP, yaitu Seperti apa tingkat kepuasan kerja karyawan di Bank MTP, Hal apa yang mempengaruhi kinerja karyawan, dan apa saja rekomendasi yang dapat diberikan untuk meningkatkan kepuasan kerja, faktor lingkungan kerja, dan kinerja karyawan di Bank MTP.

Sehingga tujuan dari penelitian mengenai peran kepuasan kerja dan faktor lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank MTP adalah:

1. Mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Bank MTP.
2. Menentukan kinerja tingkat satu karyawan Bank MTP.
3. Untuk melihat bagaimana kepuasan kerja memengaruhi kinerja karyawan Bank MTP.
4. Untuk mengevaluasi bagaimana lingkungan kerja karyawan Bank MTP mempengaruhi kinerja mereka.

B. TINJAUAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Semua pekerja pasti menginginkan sebuah apresiasi dari tempat kerjanya. Kepuasan Kerja sangat mempengaruhi daya produksi yang amat diinginkan pimpinan karena itu pimpinan perlu mengerti mengenai kepuasan kerja karayawannya. Menurut Wexley dan Yukl dalam Wilsom Bangun menyampaikan bahwa Kepuasan kerja ialah menyamaratakan perilaku terhadap karyawannya (Syaiful Bahri, 2017) .

Perasaan yang dimiliki seorang karyawan tentang keadaan dirinya dan pekerjaannya disebut kepuasan kerja. Ini diukur melalui interaksi dengan atasan dan karyawan, mematuhi aturan dan kebijakan perusahaan, dan memenuhi standar kinerja. bekerja dalam lingkungan kerja yang sering tidak ideal, dan hal lainnya. Kepuasan kerja bukan hanya untuk kebaikan seseorang, melainkan seseorang menikmati pekerjaannya dengan perasaan bahagia, janji, pengawasan, rekan kerja, dan tanggung jawab (Rizal Nabawi, 2019).

Tidak hanya ada banyak variabel yang memengaruhi tingkat kepuasan karyawan dengan pekerjaan mereka, tetapi juga ada faktor intrinsik, yang merupakan komponen yang ada dalam kepribadian seorang karyawan, seperti harapan diri. Faktor ekstrinsik, di sisi lain, termasuk hal-hal yang tidak terkait dengan karyawan sendiri, seperti kebijakan bisnis, kondisi fisik tempat kerja, hubungan dengan rekan kerja, sistem upah, dan lainnya. Kepuasan kerja juga dilatar belakangi dengan (Syaiful Bahri, 2017)

1. Bonus kerja
2. Kenyamanan
3. Pengaruh antar Pribadi

4. Peluang untuk mengembangkan diri

Faktor Lingkungan Kerja Karyawan

Mencakup semua hal yang terjadi pada pekerja saat mereka bekerja, termasuk ruang kerja, fasilitas, peralatan, dan suasana kerja. Faktor-faktor ini dapat berkontribusi pada kepuasan kerja karyawan dan pada akhirnya pada kinerja mereka, hal positifnya juga dapat membantu mengurangi stres dan kelelahan yang dirasakan oleh karyawan. Hal ini dapat membantu meningkatkan kesejahteraan karyawan dan memperbaiki keseimbangan kerja-hidup, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja mereka. Perusahaan harus mempertimbangkan dan meningkatkan kepuasan karyawan dan faktor lingkungan kerja agar semuanya berjalan lancar.

Kinerja karyawan

Kinerja karyawan merupakan tingkat produktivitas dan pencapaian kerja karyawan saat melakukan pekerjaan yang telah ditugaskan kepadanya oleh perusahaan atau organisasi tempatnya bekerja. Kinerja karyawan juga disebut sebagai kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan dimana suatu target kerja dapat diselesaikan tepat pada waktu yang disediakan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika perusahaan. Dengan demikian, kinerja karyawan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan tersebut. (W Sitinjak, Wahyunita 2021). Kinerja adalah sebuah pencapaian pekerja menjalankan kewajiban yang diarahkan oleh pimpinannya. (Mangkunegara, 2013).

C. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Adapun kemungkinan untuk melakukan penelitian kuantitatif untuk menentukan tingkat kepuasan karyawan dan elemen lingkungan kerja yang memengaruhi kinerja mereka di Bank MTP. Penelitian kuantitatif dapat dilakukan dengan menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data dari karyawan Bank MTP yang menjadi responden.

Dalam penelitian ini, responden dapat diminta untuk memberikan penilaian mereka terhadap tingkat kepuasan kerja dan faktor lingkungan kerja di tempat kerja mereka serta memberikan informasi tentang kinerja mereka. Selanjutnya, data yang dikumpulkan dapat dianalisis dengan menggunakan metode analisis statistik seperti analisis frekuensi, uji validasi, determinasi, dan uji T dan F, serta regresi linier untuk melihat hubungan antara kepuasan kerja dan faktor lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Dengan demikian, kombinasi penelitian kuantitatif dapat memberikan pemahaman yang lebih lengkap.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini berfokus pada karyawan Bank MTP di daerah Pasuruan yang bekerja unit kerja pada Bank MTP. Penelitian ini dapat dilakukan dalam

kurun waktu sekitar 1 minggu tergantung pada kompleksitas penelitian dan jumlah responden yang terlibat. Penelitian dapat dilakukan selama waktu kerja atau setelah waktu kerja, tergantung pada kesepakatan antara peneliti dan responden. Dalam hal ini, penting untuk memperhatikan etika penelitian, termasuk hak privasi dan keamanan data karyawan yang terlibat dalam penelitian.

Aspek Yang Diteliti

1. Kepuasan kerja karyawan di Bank MTP, meliputi aspek-aspek seperti gaji, tunjangan, fasilitas kerja, kesempatan untuk pengembangan karir, dan hubungan kerja antar karyawan.
2. Faktor lingkungan kerja, meliputi aspek-aspek seperti keselamatan kerja, kesehatan kerja, kepemimpinan, dan organisasinya.
3. Kinerja karyawan di Bank MTP, meliputi aspek-aspek seperti produktivitas, kualitas kerja, inovasi, kreativitas, absensi, dan keterlambatan, serta hubungan 3 aspek tersebut.

Faktor lain yang dapat dipertimbangkan, seperti faktor personal karyawan (seperti motivasi, keahlian, dan pengalaman), faktor eksternal (seperti persaingan industri dan situasi ekonomi), dan faktor kebijakan dan manajemen Bank MTP.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dapat digunakan sebagai peran kepuasan kerja dan faktor lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank MTP antara lain:

1. Kuesioner dapat berisi pertanyaan terkait dengan judul yang ditentukan. Kuesioner dapat disebarkan secara online atau offline, tergantung pada preferensi peneliti dan karyawan Bank MTP.
2. Observasi: Observasi dapat dilakukan untuk mengamati langsung kondisi lingkungan kerja di Bank MTP dan melihat kinerja karyawan. Observasi dapat membantu untuk mengevaluasi keadaan lingkungan kerja dan kinerja karyawan secara objektif.

Dalam memilih teknik pengumpulan data, peneliti perlu mempertimbangkan sumber daya yang tersedia, kebutuhan penelitian, dan kemampuan responden untuk memberikan data yang akurat dan relevan.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Instrumen

Analisis Frekuensi

Tabel berikut menunjukkan contoh analisis frekuensi yang mencakup data frekuensi umum.

Tabel 1.
Tabulasi Data Responden

| Deskripsi | Karakteristik responden | Frequency | Percent | Valid Percent |
|----------------------|-------------------------|-----------|---------|---------------|
| Jenis Kelamin | Laki-Laki | 18 | 58,1 | 58,1 |
| | Perempuan | 13 | 41,9 | 41,9 |
| | Total | 31 | 100 | 100 |
| Pendidikan | Sarjana | 7 | 22,6 | 22,6 |
| | Diploma | 8 | 25,8 | 25,8 |
| | SMA/SMK | 16 | 51,6 | 51,6 |
| | Total | 31 | 100 | 100 |
| Lama Bekerja | < 1 Tahun | 7 | 22,6 | 22,6 |
| | 1-5 tahun | 16 | 51,6 | 51,6 |
| | > 5 Tahun | 8 | 25,8 | 25,8 |
| | Total | 31 | 100 | 100 |

Sumber: Peneliti.2023

Berdasarkan hasilnya pada Tabel 1 kebanyakan yang menjawab responden laki-laki sebesar 58,1% sementara responden perempuan yang menjawab 41,9%. Mayoritas responden berpendidikan SMA/SMK sebesar 51,6%, dan pada data yang lama bekerja paling banyak telah bekerja dengan rentan waktu selama 1-5 Tahun.

Uji Validasi

Dalam penelitian ini terdapat uji validitas yakni sebagai informasi penelitian telah dilakukan dengan baik atau tidak. Pada penelitian ini semua instrumen yang diuji dianggap valid jika nilai validitasnya lebih dari 0,3.

Tabel 2.
Uji Validasi

| Variabel | Instrumen | Total | Keterangan |
|------------------------------|-----------|--------|------------|
| Kepuasan Kerja (X1) | 1 | ,765** | Valid |
| | 2 | ,735** | Valid |
| | 3 | ,806** | Valid |
| | 4 | ,641** | Valid |
| | 5 | ,382* | Valid |
| | 6 | ,445* | Valid |
| Faktor Lingkungan Kerja (X2) | 1 | ,731** | Valid |
| | 2 | ,618** | Valid |
| | 3 | ,520** | Valid |
| | 4 | ,525** | Valid |
| | 5 | ,746** | Valid |
| | 6 | ,793** | Valid |
| Kinerja | 1 | ,783** | Valid |

| | | | |
|-----------------|---|--------|-------|
| Karyawan (Y) | 2 | ,699** | Valid |
| | 3 | ,767** | Valid |
| | 4 | ,730** | Valid |
| | 5 | ,666** | Valid |

Sumber : Peneliti.2023

Uji Reabilitas

Semua variabel penelitian ini akan dianggap Reliable jika (CA) lebih dari 0,6. Pada Tabel 3 diketahui X_1 mempunyai nilai CA 0,908 dan X_2 nilainya 0,908, serta Y memiliki nilai CA 0,904. Jadi hasil pada semua variabel dianggap dapat diandalkan.

Tabel 3.
Uji Reabilitas

| <i>Variables</i> | <i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i> | Status |
|-----------------------------------|---|----------|
| Kepuasan Kerja (X_1) | 0,908 | Reliabel |
| Faktor Lingkungan Kerja (X_2) | 0,908 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0,904 | Reliabel |

Sumber : Peneliti.2023

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien ini digunakan untuk menentukan seberapa besar efek variabel bebas terhadap variabel terikat. Kepuasan kerja dan faktor lingkungan kerja masing-masing berpengaruh sebesar 76,2%, menurut hasil pengolahan data sebelumnya, yang menunjukkan nilai koefisien determinasi dan nilai R Square.

Tabel 4.
Koefisien Determinasi

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,873 ^a | 0,762 | 0,745 | 1,713 |

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

Sumber : Peneliti.2023

Pengujian Hipotesis

Uji t (Secara Parsial)

Tujuan dari uji t adalah untuk mengetahui seberapa signifikan hubungan antara variabel X_1 dan X_2 terhadap Y. Tabel berikut menampilkan data dengan $t_{tabel} = 1,701$

Tabel 5.
Hasil Uji t

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | -0,172 | 2,299 | | -0,075 | 0,941 |
| Kepuasan Kerja | 0,765 | 0,116 | 0,796 | 6,614 | 0,000 |
| Faktor Lingkungan Kerja | 0,087 | 0,092 | 0,113 | 0,939 | 0,356 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Peneliti.2023

Hasil pengujian nilai t untuk variabel kepuasan kerja pada Tabel 5 mengkonfirmasi bahwa nilai $T_{hitung} = 6,614 >$ dari $T_{tabel} = 1,701$ dan memiliki nilai signifikan $< 0,05$. Sebaliknya, variabel faktor lingkungan memiliki nilai signifikan yang negatif, dengan nilai $T_{hitung} = 0,939 <$ dari $T_{tabel} = 1,701$ dan nilai signifikannya 0,356.

Uji F (Secara Simultan)

Dibawah ini terdapat tabel yang menggambarkan perhitungan uji F

Tabel 6.
Uji F

| Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 262,887 | 2 | 131,444 | 44,769 | ,000 ^b |
| Residual | 82,209 | 28 | 2,936 | | |
| Total | 345,097 | 30 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja

Sumber : Peneliti.2023

Hasil pengolahan data sebelumnya membuktikan bahwa nilai $F_{hitung} = 44,769 >$ $F_{tabel} = 3,35$, dan nilai probabilitas sig adalah $0,000 < 0,05$. Hipotesis diterima karena kepuasan kerja dan elemen lingkungan kerja secara bersama-sama memengaruhi kinerja secara signifikan.

Analisis Regresi Berganda

Studi ini menerapkan analisis regresi berganda. Kinerja karyawan adalah satu variabel dependen, sementara kepuasan kerja dan faktor lingkungan kerja adalah dua variabel independen.

Tabel 7.
Analisis Regresi Berganda

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients |
|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|
| | B | Std. Error | Beta |
| (Constant) | -0,172 | 2,299 | |
| Kepuasan Kerja | 0,765 | 0,116 | 0,796 |
| Lingkungan Kerja | 0,087 | 0,092 | 0,113 |

1a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Peneliti.2023

Sesuai perhitungan menggunakan *SPSS 25* Tabel 7 terdapat kesamaan regresi berganda model regresi yaitu $Y = - 0,172 + 0,765X_1 + 0,087X_2$. Dalam analisis tersebut pengaruh kepuasan kerja dan faktor lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan s :

- Hasil Kepuasan Kerja (Y) adalah -0,172 jika variabel Kepuasan Kerja (X_1) dan Faktor Lingkungan Kerja (X_2) sama-sama nol (0).
- Variabel Y meningkat sebesar 0,765 jika variabel X_1 meningkat satu satuan.
- Variabel Y meningkat sebesar 0,087 jika variabel X_2 meningkat satu satuan.

E. SIMPULAN

Hasil penelitian menunjukan bahwa kepuasan kerja dan faktor lingkungan kerja memiliki dampak yang penting terhadap kinerja karyawan di Bank MTP. Tingkat kepuasan kerja karyawan di Bank MTP cenderung tinggi, namun masih terdapat beberapa faktor yang perlu diperbaiki seperti peningkatan komunikasi antara atasan dan bawahan, dan pengakuan atas kontribusi kerja karyawan. Faktor lingkungan kerja berdampak pada kinerja karyawan meliputi kondisi fisik, bagian psikologis, dan organisasi tempat bekerja. Beberapa faktor yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan faktor lingkungan kerja meliputi ketersediaan fasilitas, peningkatan komunikasi antar pegawai, dan penerapan budaya organisasi yang positif.

Selain itu, ada hubungan positif dan penting antara elemen lingkungan tempat mereka bekerja dan kinerja mereka. Oleh karena itu, Untuk meningkatkan kepuasan karyawan, faktor lingkungan kerja, dan kinerja di Bank MTP, termasuk peningkatan komunikasi antara atasan dan bawahan, fasilitas yang lebih mudah diakses, penerapan budaya kerja yang positif, dan penghargaan atas upaya

mereka untuk perusahaan. Dengan menerapkan rekomendasi ini, diharapkan kinerja dan kualitas pelayanan karyawan di Bank MTP akan meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiyasa, N. I. W., & Windayanti, W. (2019). Pengaruh motivasi, kepuasan kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 2(1), 23–30.
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 9–15.
- Lestary, L., & Chaniago, H. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94–103.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
- Ningsih, A., & Syachrul, T. R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Dan Implementasinya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UPPK Mahakam Samarinda. *Jurnal E-BISMARK*, 1(1).
- Silitonga, P. E. S., & SE, M. M. (2020). *Peningkatan kinerja SDM melalui motivasi, kepemimpinan, komitmen, dan lingkungan kerja*. Penebar Media Pustaka.
- Sinambela, E. A., & Lestari, U. P. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 10(1), 178–190.
- Sitinjak, W., Anugrah, R., Andary, R. W., Sungkawati, E., Badrianto, Y., Sulaiman, S., Rokhmawati, D., Wardhana, A., Dullah, M., & Marlina, N. (2021). *Kinerja Karyawan (Era Transformasi Digital)*. Media Sains Indonesia.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiaty, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Penerbit Andi.
- Sutedjo, A. S., & Mangkunegara, A. P. (2013). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inti Kebun Sejahtera. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 5(2), 120–129.
- Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 283–295.
- Tumanggor, R. O. (2020). *Kepuasan Kerja dan Subjective Well-Being dari Perspektif Psikologi Industri & Organisasi*. Penerbit Andi.
- Wildan, M. A., Lailatus, S., & SE, M. M. (2021). *Pentingnya Motivasi untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*. LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah.