

Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PR. Tri Putra Sentosa

Oleh:

Wahyu Sukma Dewi Susanti,
Detak Prapanca

Progam Studi Manajemen
Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Bulan Juli Tahun 2024

Pendahuluan

Sumber Daya Manusia merupakan bagian penting dalam suatu perusahaan. sumber daya manusia dapat berkontribusi secara signifikan dalam meningkatkan kinerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Mengelola karyawan bukan hanya sebatas memberikan deskripsi pekerjaan dan menetapkan peraturan, tetapi juga menciptakan hubungan yang harmonis dan kondusif antara perusahaan dan karyawan.

Variabel

- **Motivasi Kerja (X1)**
- **Lingkungan Kerja (X2)**
- **Kepuasan Kerja (X3)**
- **Kinerja Karyawan (Y)**

Pendahuluan

Research Gap

Menggunakan Eviden Gap yaitu kesenjangan bukti penelitian, menunjukkan adanya inkonsisten antara bukti lapangan dan fenomena bersifat umum.

- Yang membedakan dengan penelitian sebelumnya yaitu pada objek penelitian, karna objek belum pernah diteliti sebelumnya
- Sampel yang lebih besar
- Tahun Penelitian

Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

Apakah motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PR. Tri Putra Sentosa?

Metode

Menggunakan penelitian kuantitatif

Populasi pada penelitian ini seluruh karyawan PR. Tri Putra Sentosa

Sampel penelitian 110 responden

Dalam pengambilan sampel, peneliti menggunakan teknik non probability sampling

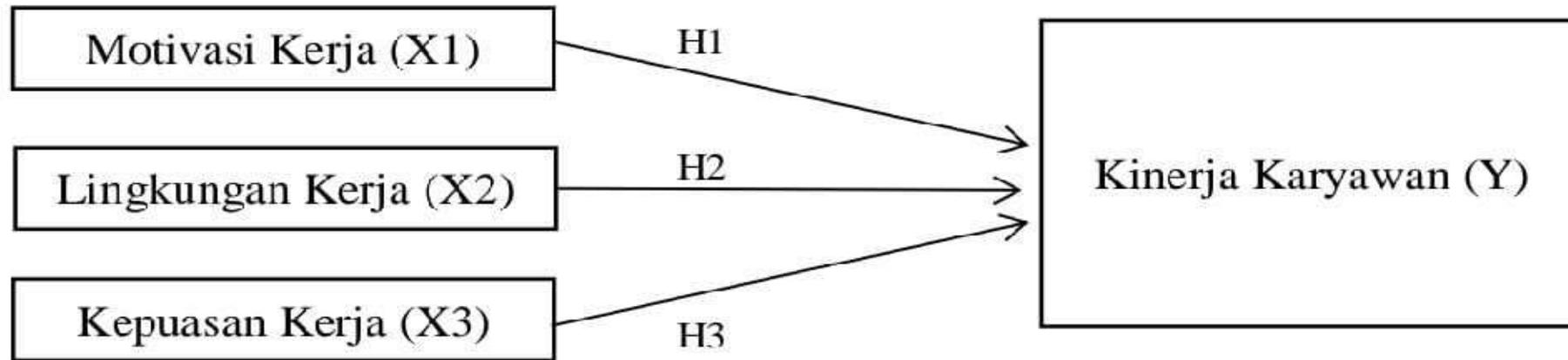
Dengan total sampling yaitu teknik pengambilan sampel dimana semua populasi digunakan sebagai sampel

Teknik pengumpulan data dengan kuesioner model skala likert

Teknik Analisa data menggunakan SPSS

Metode

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis :

- H1 : Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PR. Tri Putra Sentosa.
- H2 : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PR. Tri Putra Sentosa.
- H3 : Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PR. Tri Putra Sentosa.

Metode

Definisi Operasional

Definisi operasional variabel dalam penelitian ini berguna untuk memahami variabel yang akan diamati, yang kemudian akan dituangkan dalam bentuk kuesioner penelitian yang nantinya dianalisa dalam menguji hipotesis yang ditetapkan dalam penelitian ini.

Metode

Indikator-Indikator

Motivasi Kerja (X1)

1. Fisiologis
2. Rasa aman
3. Sosial
4. Kebutuhan penghargaan
5. Kebutuhan aktualisasi diri

Lingkungan Kerja (X2)

1. Penerangan/cahaya tempat kerja
2. Sirkulasi udara di tempat kerja
3. Kebisingan di tempat kerja
4. Bau tidak sedap di tempat kerja
5. Keamanan di tempat kerja

Kepuasan Kerja (X3)

1. Kepuasan terhadap gaji
2. Kepuasan kerja terhadap promosi
3. Kepuasan dengan rekan kerja
4. Kepuasan dengan penyediaan
5. Kepuasan dengan pekerjaan sendiri

Kinerja Karyawan (Y)

1. Kualitas kerja
2. Produktivitas
3. Pengetahuan
4. Kepercayaan
5. Ketersediaan
6. Kebebasan

Hasil

Dari hasil penyebaran kuesioner yang dilakukan oleh peneliti kepada 110 responden yang bekerja di PR. Tri Putra Sentosa, didapatkan data mengenai karakteristik responden.

- Responden dengan jenis kelamin perempuan mendominasi pada penelitian ini dengan 60,00% atau mencapai 66 orang, sedangkan sisanya responden dengan jenis kelamin laki-laki yakni sebesar 40,00% atau sebanyak 44 orang responden.
- Pada tingkat usia, responden yang memiliki tingkat usia 30-45 tahun mendominasi dengan 45,45% atau 50 orang responden, sedangkan pada rentang usia 20-30 tahun mendominasi dengan 35,45% atau 39 orang responden.
- Pada tingkat pendidikan, responden didominasi oleh responden dengan latar belakang pendidikan SD-SMP yakni sebesar 70,00% atau 77 orang responden, sedangkan sisanya responden dengan tingkat pendidikan SMA atau lebih tinggi sebesar 30,00% atau 33 orang responden.
- Pada asal kota, responden yang berasal dari Sidoarjo dengan persentase 55,45% atau 61 orang responden sedangkan sisanya berasal dari Pasuruan.
- Pada bagian kerja, responden dengan bagian kerja giling mendominasi dengan 69,3% atau 63 orang responden, sedangkan responden yang bekerja di bagian packing sebesar 41,7% atau 47 orang responden.
- Dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah perempuan, berusia 30-45 tahun, berpendidikan SD-SMP, berasal dari Sidoarjo, serta bekerja di bagian giling.

Hasil

A. Uji Validitas

Variabel	Indikator	R Hitung	Kritis	Sig.	Ket
Motivasi Kerja (X1)	X1.1	0.739	0,6	0.000	Valid
	X1.2	0.859		0.000	Valid
	X1.3	0.937		0.000	Valid
	X1.4	0.898		0.018	Valid
	X1.5	0.785		0.015	Valid
	X1.6	0.909		0.000	Valid
	X1.7	0.914		0.000	Valid
	X1.8	0.904		0.000	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0.735		0.016	Valid
	X2.2	0.781		0.025	Valid
	X2.3	0.734		0.000	Valid
	X2.4	0.809		0.000	Valid
	X2.5	0.83		0.000	Valid
	X2.6	0.801		0.000	Valid
	X2.7	0.847		0.038	Valid
	X2.8	0.707		0.012	Valid
Kepuasan Kerja (X3)	X3.1	0.927		0.000	Valid
	X3.2	0.743		0.000	Valid
	X3.3	0.786		0.005	Valid
	X3.4	0.947	0.007	Valid	
	X3.5	0.783	0.000	Valid	
	X3.6	0.831	0.000	Valid	
	X3.7	0.726	0.000	Valid	
	X3.8	0.892	0.026	Valid	
	X3.9	0.796	0.018	Valid	
	X3.10	0.781	0.041	Valid	
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0.803	0.000	Valid	
	Y1.2	0.776	0.000	Valid	
	Y1.3	0.701	0.000	Valid	
	Y1.4	0.867	0.000	Valid	
	Y1.5	0.932	0.000	Valid	
	Y1.6	0.706	0.021	Valid	
	Y1.7	0.715	0.000	Valid	
	Y1.8	0.734	0.003	Valid	
	Y1.9	0.852	0.000	Valid	

Dapat diketahui bahwa semua pertanyaan pada indikator variabel Motivasi kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kepuasan kerja (X3), dan Kinerja karyawan (Y) menghasilkan nilai r hitung > nilai kritis. Dengan demikian pernyataan kuesioner yang mengukur variabel penelitian dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti

Hasil

B. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Ket.
Motivasi Kerja (X1)	0,616	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,734		
Kepuasan Kerja (X3)	0,787		
Kinerja Karyawan (Y)	0,717		

Berdasarkan pengujian data di atas, diketahui bahwa variabel Motivasi kerja sebesar 0,616, Lingkungan Kerja sebesar 0,734, Kepuasan kerja sebesar 0,787, dan Kinerja karyawan sebesar 0,717. Maka, pada kuesioner penelitian ini memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6. Sehingga, kuesioner yang mengukur variabel penelitian ini dapat dikatakan reliabel.

Hasil

C. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		110
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.47877972
Most Extreme Differences	Absolute	.081
	Positive	.072
	Negative	-.081
Test Statistic		.081
Asymptotic Significance (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Berdasarkan pengujian pada tabel di atas, bahwa dari hasil pengujian telah diperoleh dengan nilai asymp.sig dari uji Kolmogorov Smirnov sebesar 0,200 ($0,200 > 0,05$). Sehingga, dapat disimpulkan bahwa data tabel pengujian Kolmogorov Smirnov di atas berdistribusi normal.

Hasil

b) Uji Autokorelasi

Tabel 4. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.591 ^a	.241	.200	1.51787	1.705

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

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Hasil uji autokorelasi dapat dinyatakan bahwa hasil data analisis yang telah diperoleh dengan nilai pada Durbin – Watson yaitu memiliki nilai 1,705. Maka, dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini tidak terjadi autokorelasi.

Hasil

c) Uji Multikolonieritas

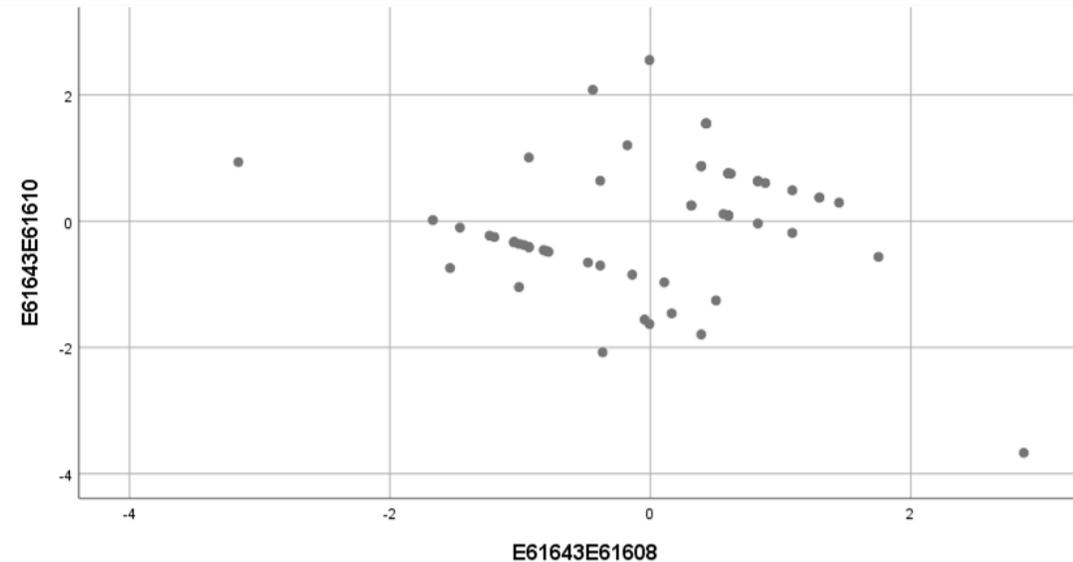
Tabel 5. Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Motivasi kerja	.886	1.128
Lingkungan Kerja	.970	1.031
Kepuasan kerja	.864	1.157

Pada nilai *variance inflation factor* (VIF) variabel Motivasi kerja memiliki nilai $1,128 < 10$, untuk variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai $1,031 < 10$, dan untuk variabel Kepuasan kerja memiliki nilai $1,157 < 10$. Maka, dapat disimpulkan bahwa pada semua variabel bebas memiliki nilai yang lebih kecil dari angka 10. Begitupun juga pada nilai *tolerance* yang dihasilkan pada pengujian, semua variabel memiliki nilai lebih besar dari 0,10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa untuk penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi.

Hasil

d) Uji Heterokedastisitas



Gambar 3. Scatterplot
Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan gambar diatas, maka dapat dilihat bahwa tidak terjadi pola tertentu dan titik – titik data menyebar secara acak, baik dibagian atas angka 0 atau dibagian bawah angka 0 dari sumbu vertikal atau sumbu Y, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil

D. Analisis Regresi Linier Berganda

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 4,489 + 0,173 + 0,409 + 0,189 + e$$

Berdasarkan pada model persamaan regresi tersebut di atas, dapat diinterpretasikan, yaitu sebagai berikut :

Tabel 6. Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a		
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	4.489	2.843	
	Motivasi kerja	.173	.114	.188
	Lingkungan Kerja	.409	.143	.337
	Kepuasan kerja	.189	.124	.190

1. α = Konstanta = 4,489, Konstanta (α) merupakan intersep variabel terikat jika variabel bebas sama dengan nol. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen yang digunakan dalam model penelitian sebesar konstanta tersebut. Besarnya nilai konstanta adalah 4,489 menunjukkan bahwa jika variabel independen yang terdiri dari Motivasi kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan kerja = 0 atau konstan, maka variabel Kinerja karyawan adalah sebesar 4,489.
2. Koefisien motivasi kerja (X_1) = 0,173, Hasil ini dapat menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X_1) dengan kinerja karyawan (Y) memiliki positif sebesar 0,173. setiap peningkatan variabel motivasi kerja sebesar satu satuan, akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,173 dengan asumsi variabel yang lainnya tetap (konstan).
3. Koefisien lingkungan kerja (X_2) = 0,409, Hasil ini dapat menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_2) dengan kinerja karyawan (Y) memiliki positif sebesar 0,409. setiap peningkatan variabel lingkungan kerja sebesar satu satuan, akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,409 dengan asumsi variabel yang lainnya tetap (konstan).
4. Koefisien kepuasan kerja (X_3) = 0,189, Hasil ini dapat menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja (X_3) dengan kinerja karyawan (Y) memiliki positif sebesar 0,189. setiap peningkatan variabel kepuasan kerja sebesar satu satuan, akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,189 dengan asumsi variabel yang lainnya tetap (konstan).

Hasil

F. Uji Hipotesis

a) Uji Parsial (Uji T)

Tabel 7. Uji t (parsial)

Coefficients ^a			
Model		t	Significance
1	(Constant)	1.579	.120
	Motivasi kerja	3.523	.003
	Lingkungan Kerja	2.853	.006
	Kepuasan kerja	2.521	.000

Dengan tingkat kepercayaan 5% ($\alpha=0,05$), untuk *degree of freedom* sebesar $k=4$, dan $df_2 = n-k$ ($110-4=106$) sehingga t tabel sebesar 1.65936, hasil analisis menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X1) dengan t hitung 3,523, Lingkungan Kerja (X2) dengan t hitung 2,853, dan Kepuasan Kerja (X3) dengan t hitung 2,521 semuanya lebih besar dari t tabel. Dengan nilai signifikan masing-masing motivasi kerja (X1) 0,003, lingkungan kerja (X2) 0,006, dan kepuasan kerja (X3) 0,000 yang semuanya kurang dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel independen tersebut secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y).

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Hasil

b) Uji Simultan (Uji F)

Tabel 8. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Significance
1	Regression	40.913	3	13.638	5.919	.001 ^b
	Residual	129.021	56	2.304		
	Total	169.933	59			

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan (Y)

b. Predictors: (constant), Motivasi kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kepuasan kerja (X3)

Berdasarkan tabel tersebut nilai *F-statistic* sebesar 5,919 dengan probabilitas 0.000 pada tingkat signifikansi 0,05. Dengan probabilitas 0.001 yang lebih rendah dibandingkan signifikansi pada 0,05 menunjukkan bahwa H_4 semua variabel independen yaitu Motivasi kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan kerja berpengaruh secara serempak terhadap Kinerja karyawan.

Pembahasan

H₁: Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan, hal ini menunjukkan Karyawan yang merasa termotivasi lebih cenderung terlibat dan berkomitmen terhadap tugas mereka. Karyawan yang memiliki dorongan untuk melaksanakan tugas-tugas ataupun *jobdesknya* maka semakin baik pula Kinerja karyawan, yang dapat meningkatkan output dan mengurangi waktu henti sehingga target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan tercapai.

H₂: Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan

Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa semakin baiknya Lingkungan Kerja dari perusahaan yang membawa dampak baik dapat mengakibatkan meningkatnya Kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang dilengkapi sirkulasi udara yang baik untuk memenuhi kebutuhan oksigen dan ventilasi di tempat kerja berfungsi baik bisa membuat kinerja karyawan lebih baik.

Pembahasan

H₃: Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan

Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka biasanya lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik. Karyawan yang diberikan rasa tanggung jawab cenderung menunjukkan komitmen yang lebih tinggi terhadap tugas mereka dan meningkatkan kualitas dan kuantitas output mereka.

H₄: Motivasi kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan

Motivasi kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baiknya Motivasi kerja, Lingkungan kerja, dan Kepuasan kerja dari perusahaan yang membawa dampak baik dapat mengakibatkan meningkatnya Kinerja karyawan Karyawan, begitu pun sebaliknya jika Motivasi kerja, Lingkungan, dan Kepuasan kerja tersebut membawa dampak yang buruk maka akan menurunkan Kinerja karyawan.

Referensi

- [1] Firdaus, V. & Damayanti, L. A., “The Influence Of Work Discipline, Work Motivation, And Job Satisfaction Employee Performance At Pt Harapan Sejahtera Karya Utama, Sidoarjo,,” Pp. 1–10, 2023.
- [2] Aniversari P. & Sanjaya, V. F., “Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pt Aneka Gas Industri Lampung),” *Revenue J. Manaj. Bisnis Islam*, Vol. 3, No. 1, Pp. 1–24, 2022.
- [3] Endra, T. F. S. S., “Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Dazzel Yogyakarta,,” 14(2): 50-61,” *J. Among Makarti*, Vol. 14, No. 2, Pp. 50–61, 2021.
- [4] Kurnianto & Kharisudin I., “Analisis Jalur Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Intervening Organizational Citizenship Behavior,” *Prism. Pros. Semin. Nas. Mat.*, Vol. 5, Pp. 740–751, 2022.
- [5] Swadiputra, “Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Ayudana Merta Ayunan Abiansemal,” *J. Emas*, Vol. 2, No. 1, Pp. 51–70, 2021.
- [6] Firjatullah, J., Wolor, C.W. & Marsofiyati, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” *J. Manuhara Pus. Penelit. Ilmu Manaj. Dan Bisnis*, Vol. 2, No. 1, Pp. 01–10, 2023.
- [7] Sihaloho R. D. & Siregar H., “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Super Setia Sagita Medan,” *J. Ilm. Socio Secretum*, Vol. 9, No. 2, Pp. 273–281, 2020.

Referensi

- Ngurah, A., Putra, M. I., Anak, & Sumaji, Y. M. P., “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Ud.Putra Uyung Jaya,” *Performa J. Manaj. Dan Start-Up Bisnis*, Vol. 8, No. 5, 2023.
- [9] Darmayanti, L. A. & Firdaus, V., “Pengaruh Disiplin Kerja Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Harapan Sejahtera Karya Utama Sidoarjo,” *Umsida Prepr. Serv.*, Pp. 1–10, 2023.
- [10] Amalia, A. P. & Firdaus, V., “Penerapan Disiplin Kerja, Loyalitas, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Santos Jaya Abadi-Sidoarjo Plant (Kapall Api),” *Umsida Prepr. Serv.*, Pp. 1–12, 2023.
- [11] Dzulhaq, A. R. & Firdaus, V., “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja,” *Umsida Prepr. Serv.*, Pp. 1–13, 2023.
- [12] Setianto, J. D. & Firdaus, V., “Pengaruh Disiplin, Motivasi, Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Toby’s Sidoarjo,” *Umsida Prepr. Serv.*, Pp. 1–11, 2024.
- [13] Winata, E., *Manajemen Sumberdaya Manusia Lingkungan Kerja : Tinjauan Dari Dimensi Perilaku Organisasi Dan Kinerja Karyawan*. Penerbit P4i, 2022.
- [14] Nadapdap, N. N., Lindawati, T., & Yuniarto, A., “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Pada Karyawan Pabrik Sepatu Di Surabaya,” *J. Ilm. Mhs. Manaj. Jumma*, Vol. 11, No. 1, Pp. 41–51, 2022.

Referensi

- Sari, A., & Putra, *Anteseden Kinerja Pegawai*. Scopindo Media Pustaka, 2021.
- [16] Rahmatullah, A. M. & Firdaus, V., “Self-Efficacy, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt . Sinaraya Nugaraha Ahmadaris Medika,” *Umsida Prepr. Serv.*, Pp. 1–13, 2022.
- [17] Indriyanto, F. & Firdaus, V., “Pengaruh Komitmen Organisasi, Keterlibatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sentosa Abadi Transport,” *Umsida Prepr. Serv.*, 2023.
- [18] Ardianti, F., Qomariah, N., & Wibowo, Y. G., “Pengaruh Motivasi Kerja, Kompenasasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Sumber Alam Santoso Pratama Karang Sari Banyuwangi) Effect Of Work Motivation, Compensation And Work Environment On Employee Work Satisfaction,” *Jsmbi (Jurnal Sains Manaj. Dan Bisnis Indones.*, Vol. Vol 8, No. 1, Pp. 13–31, 2020.
- [19] Novita S. & Prapanca, D., “Pengaruh Kelelahan Kerja , Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Cv. Homecare Medis,” *Umsida Prepr. Serv.*, Pp. 1–8, 2022.
- [20] Ahmad, V. F. J. A. & Prapanca, D., “Employee Productivity: Work Environment, Job Satisfaction, Compensation In Covid-19 Pandemic,” *Acad. Open 9(1)*, 2023.
- [21] Septiany, I. G. & Prapanca, D., “Dampak Work Overload, Stress Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan,” *Umsida Prepr. Serv.*, 2024.

Referensi

- Habiibah, S. N., Setiyono, W. P., & Prapanca, D., “The Impact Of Profitability , Leverage , And Corporate Social Responsibility (Csr) On Enterprise Value Of The Indonesian Stock Exchange Listed Banking Sector 2017-2021 [Dampak Profitabilitas , Leverage , Dan Corporate Social Responsibility (Csr) Terh,” 2021.
- [23] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*, Sutopo. Bandung: Alfabeta, 2023.
- [24] Rokhmah, I. N., “Building Awareness Of Financial Management Behavior Among Students: The Role Of Fintech Payments, Financial Experience And Financial Socialization [Membangun Kesadaran Perilaku Pengelolaan Keuangan Di Kalangan Mahasiswa: Peran Fintech Payment, Pengalaman ,” *Umsida Prerpints Serv.*, P. 11, 2023.
- [25] Handoko, H., *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bpfe, 2019.
- [26] Andayani, K. V. & Cahyani, R. A. D., “Pengaruh Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Mega Putra,” *J. Ilm. Perkusi*, Vol. 1, No. 2, P. 170, 2021.
- [27] Astuti, R. & Iverizkinawati, “Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Sarana Agro Nusantara Medan,” *J. Ilman*, Vol. 6, No. 1, Pp. 26–41, 2018.
- [28] Purnama, I., “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Karyawan Di Perguruan Tinggi Pelita Indonesia Pekanbaru,” *Procur. J. Ilm. Manaj.*, Vol. 7, No. 2, Pp. 222–237, 2019.

Referensi

- [29] Nitisemito, A. S., *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber. Daya. Manusia, Edisi Kelima, Cetakan Keempat Belas*. Ghalia, 2016.
- [30] Panjaitan, M., “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan,” *J. Manaj.*, Vol. 3(2), Pp. 1–5, 2017.
- [31] Ribut & Suprpto, “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerjaterhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank Bri Syariah Kantor Cabang Pembantu Genteng Banyuwangi,” *J. Huk. Islam. Ekon. Dan Bisnis*, Vol. 2(2), Pp. 104–13, 2016.
- [32] Dalena, M. N. R., Ali, S., & Ediwarman, E., “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Wisma Sehati Bsd Tangerang Selatan,” *Stud. Ilmu Manaj. Dan Organ.*, Vol. 1, No. 2, Pp. 115–136, 2020.
- [33] Fajarwati, C., “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Stres Kerja Dan Kelelahan Kerja Sebagai Variabel Mediasi,” Institut Agama Islam Negeri: Surakarta, 2018.
- [34] Tambengi, K. F. ., Kojo, C., & Rumokoy, F. S., “Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Sulut,” *J. Emba*, Vol. 4, No. 4, Pp. 1088–1097, 2016.
- [35] Afrimarta, P., “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Usaha Pemecahan Kemiri Nagari Padang Magek Kecamatan Rambatan,” 2021.

