

Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Dinas Koperasi Usaha Mikro dan Perdagangan di Kota Batu)

Eva Sulistiana *)

Abd. Kodir Djaelani **)

M. Khoirul ABS *)**

Email : sulistianaeva12@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This study aims to determine the effect of Compensation, Work Environment, and Communication, on Employee Job Satisfaction. The research used is descriptive quantitative method. The population in this study were 116 employers of Cooperative Official in Batu City. While the sample used in this study was purposive sampling with proportionate stratified random sampling using the Slovin formula so that there were 54 samples. The data used are secondary data and primary data using a questionnaire technique. The data analysis method used is instrument test: validity and reliability test, normality test, classical assumption test: multicollinearity test and heteroscedasticity test, multiple linear regression analysis, hypothesis testing: simultaneous test, partial test and coefficient of determination. From the results of the study simultaneously obtained the results that Compensation, Work Environment, and Communication have a significant effect on Employee Job Satisfaction. Partially the result that Compensation have a significant effect on Employee Job Satisfaction, Work Environment do not Have Significant effect on Employee Job Satisfaction, Communication have a significant effect on Employee Job Satisfaction.

Keywords: *Compensation, Work Environment, Communication, Job Satisfaction.*

Pendahuluan

Sumber daya manusia memiliki peranan penting didalam organisasi untuk mencapai keunggulan yang kompetitif (Sinabela, 2020), sebab sumber daya manusialah yang menjadi penggerak dalam perkembangan teknologi dan perubahan lingkungan yang menentukan kemampuan suatu perusahaan atau organisasi dalam persaingan global. Salah satu yang perlu diperhatikan dalam manajemen SDM adalah kepuasan kerja karena kepuasan kerja merupakan perasaan, penilaian atau sikap seseorang atau pegawai terhadap pekerjaan dan berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antar rekan kerja, hubungan sosial ditempat kerja dan lain sebagainya (Hartaroe et al., 2016).

Semakin tinggi aspek-aspek dalam pekerjaan semakin tinggi kepuasan yang akan dirasakan begitupun sebaliknya bila semakin sedikit aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan seseorang, maka makin rendah tingkat kepuasan yang dirasakan. Menurut Handoko (dalam Yunsepa, 2018) kepuasan kerja yakni keadaan emosi seseorang yang menyenangkan atau tidak dimana para pegawai melakukan pekerjaan mereka. Kepuasan kerja hakekatnya merupakan hal yang bersifat perseorangan, setiap orang pasti memiliki tingkat kepuasan yang berbeda dengan sitem nilai yang berlaku pada dirinya.

Dalam hal yang berkaitan dengan peingkatkan kepuasan kerja pegawai maka adanya kompensasi yang sesuai. Menurut Robbins (dalam Umar, 2017) bahwa kompensasi kerja merupakan sejumlah uang yang diterima sebagai balas jasa dari prestasi kerja termasuk juga berbagai macam layanan dan tunjangan dari perusahaan kepada pegawainya. Apabila kompensasi tidak diberikan secara

layak, akan berpengaruh terhadap produktivitas misalnya terjadi penurunan performa kerja, tidak hanya itu perusahaan juga akan kehilangan tenaga-tenaga yang terampil dan berkemampuan tinggi sehingga perusahaan yang bersangkutan akan sulit untuk bersaing dan tujuan tidak tercapai (Saranani et al., 2020), semangat kerja yang tinggi, keresahan dan loyalitas karyawan banyak dipengaruhi oleh besarnya kompensasi dan umumnya pemogokan kerja sebagian besar disebabkan karena masalah upah.

Memberikan perhatian kepada kebutuhan dan keinginan karyawan, karyawan memerlukan faktor pendukung yang mampu memberikan kepuasan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik. Salah satu faktor tersebut adalah lingkungan kerja. Menurut (Putranto et al., 2019) bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatuyang ada di sekitar pekerjaan yang dapat mempengaruhi para pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan perusahaan kepada dirinya. Jika para karyawan nyaman terhadap lingkungan tempatnya bekerja, maka akan lebih betah melakukan aktivitas sehingga waktu akan dipergunakan secara efektif dan efisien.

Manusia dirancang sebagai makhluk sosial, artinya mereka tidak bisa hidup tanpa orang lain. Komunikasi dalam instansi atau perusahaan bisa diibaratkan seperti makanan bagi tubuh, yaitu merupakan hal yang paling penting dalam melakukan pekerjaan. Menurut (Andika, 2019) bahwa komunikasi adalah suatu aktivitas yang menyebabkan seseorang menginterpretasikan suatu ide. Komunikasi juga sebagai fungsi manajemen yang penting, dimana komunikasi merupakan suatu pengantar informasi dari seseorang kepada orang lain. Dengan komunikasi aktivitas apapun pasti terjadi baik antar organisasi terutama perusahaan atau instansi.

Selain teori yang saya tuliskan diatas penelitian yang saya lakukan ini berdasarkan *pra riset* pada lingkungan di Dinas Koperasi Kota Batu, yang menggambarkan kondisi yang terjadi bahwasannya variabel komunikasi yang terjalin antar pegawai dan atasan sudah terjalin dengan baik namun untuk transfer informasi masih kurang baik sehingga visi misi instansi masih terkendala akibat penyampaian informasi masih kurang baik. Perbedaan status kepegawaian antar ASN dan NON ASN juga menjadi perhatian, ditinjau dari beban kerja yang di tanggung dan kesesuaian kompensasi yang diterima tidak sesuai dengan beban yang tanggun yang mana status kepegawaian NON ASN memiliki produktifitas lebih tinggi dibandingkan status kepegawaian ASN. Sedangkan mengenai lingkungan kerja dan terutama fasilitas yang tersedia sudah cukup memadai untuk menunjang pekerjaan pegawai.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti melakukan penelitian dengan judul; **Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Dinas Koperasi Usaha Mikro, Perindustrian dan Perdagangan di Kota Batu).**

Landasan Teori Dan Pengembangan Hipotesis

Kompensasi

(Wibowo, 2017) berpendapat bahwasannya kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga kerja atau jasa yang telah diberikan kepada tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas jasa penggunaan tenaga kerjanya. Adapun menurut (Handoko, 2018) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Lingkungan Kerja

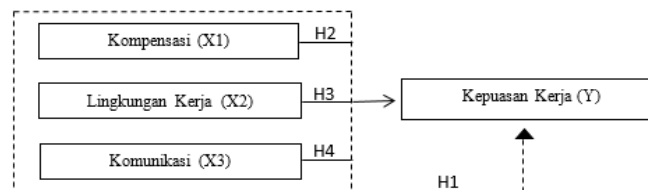
Menurut (Nitisemo, 2018) bahwasannya lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat dipengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di emban. Lingkungan kerja juga diartikan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik secara perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2017). Kondisi lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat optimal dalam bekerja, lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional karyawan.

Komunikasi

Komunikasi merupakan proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan, informasi dari seseorang ke orang lain Handoko (dalam Yunsepa, 2018). Tidak ada kelompok yang dapat eksis tanpa komunikasi, pentransferan makna di antara anggota-anggotanya. Hanya dengan pentrasferan makna dari satu orang ke orang lain informasi dan gagasan dapat dihantarkan. Namun komunikasi itu lebih dari sekedar menanamkan makna tetapi harus juga dipahami Robbins (dalam Yunsepa, 2018).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja ialah mengenai seberapa baik hasil dari pekerjaan karyawan yang dinilai penting berdasarkan persepsi mereka (Luthans, 2017). Sedangkan menurut *et. al.* (2016: 213) dalam (Agathanisa & Prasetyo, 2018) berpendapat bahwa kepuasan kerja ialah sekumpulan perasaan atau tidak akan pekerjaan yang dihadapi. Dapat disimpulkan dari kedua teori yang telah disebutkan sebelumnya, bahwa kepuasan kerja ialah suatu perilaku emosional mengenai tanggapan atas pekerjaan yang telah dilakukan.



Gambar 1. Model Penelitian

- H1 : Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja
- H2 : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja
- H3 : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja
- H4 : Komunikasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

Metode Penelitian

Jenis Penelitian dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang berbentuk angka dan analisis dengan menggunakan statistik Bugin (2018). Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan menuji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017).

Populasi

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Dinas Koperasi Usaha Mikro dan Perdagangan di Balai Kota Batu sebanyak 116 orang.

Sampel

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *probability sampling* yaitu *proportionate stratified random sampling* dengan menggunakan rumus Slovin. *Probability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang atau peluang yang sama untuk setiap anggota populasi yang dipilih sebagai anggota sampel. jumlah responden pada penelitian ini adalah 54 orang. *proportionate stratified random sampling* adalah pengambilan sampel dari jumlah populasi pegawai secara acak dan berstrata secara proporsional.

Hasil Dan Pembahasan

Uji Validitas

Instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid (Siregar, 2017). Adapun untuk mengetahui angket pernyataan dikatakan valid yaitu dengan membandingkan nilai r hitung $\leq r$ tabel. Uji validitas menunjukkan sejauh mana alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur. Diketahui bahwa nilai r tabel sebesar 0,2681. Maka dapat disimpulkan item dalam penelitian ini valid.

Variabel	Urutan	r hitung Uji	r tabel Uji	Hasil
Kepuasan Kerja (Y)	Y1	0.578	0.2681	Valid
	Y2	0.787	0.2681	Valid
	Y3	0.812	0.2681	Valid
	Y4	0.631	0.2681	Valid
	Y5	0.647	0.2681	Valid
	Y6	0.681	0.2681	Valid
	Y7	0.673	0.2681	Valid
Kompensasi (X1)	X1.1	0.839	0.2681	Valid
	X1.2	0.803	0.2681	Valid
	X1.3	0.783	0.2681	Valid
	X1.4	0.841	0.2681	Valid
	X1.5	0.630	0.2681	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0.806	0.2681	Valid
	X2.2	0.725	0.2681	Valid
	X2.3	0.603	0.2681	Valid
	X2.4	0.746	0.2681	Valid
	X2.5	0.402	0.2681	Valid
	X2.6	0.333	0.2681	Valid
Komunikasi (X3)	X3.1	0.889	0.2681	Valid
	X3.2	0.902	0.2681	Valid
	X3.3	0.850	0.2681	Valid
	X3.4	0.670	0.2681	Valid

Sumber: Hasil data SPSS, 2023

Uji Reliabilitas

Reliabilitas pada dasarnya mengukur kehandalan instrumen. Suatu pengukuran dianggap reliabel jika memberikan hasil yang konsisten. reliabilitas dilakukan dengan uji *Alpha Cronbach*. Hasil uji reabilitas menunjukkan bahwa nilai koefisien *alpha Cronbach* untuk masing-masing variabel melebihi 0,6 oleh karena itu, setiap variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel atau reliabilitas terpenuhi.

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Hasil
Kepuasan Kerja (Y)	0.809	Reliabel
Kompensasi (X1)	0.840	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0.673	Reliabel
Komunikasi (X3)	0.837	Reliabel

Sumber : Data Primer diolah, 2023

Uji Normalitas

Dalam model regresi uji normalitas mempunyai tujuan untuk mengetahui apakah variabel *independent* dan variabel *dependent* terdistribusi normal. Uji *Kolmogorov-Smirnov* digunakan untuk menguji normalisasi penelitian ini. Kriteria penelitian uji ini yaitu Jika signifikansi $> 0,05$ maka data terdistribusi normal, Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal. Hasil uji normalitas menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* memiliki nilai Asymp. Sig sebesar 0.200 yang artinya $> 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.04965465
Most Extreme Differences	Absolute	.071
	Positive	.056
	Negative	-.071
Test Statistic		.071
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Data Primer diolah, 2022

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi telah mendeteksi adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Model regresi yang baik harus menunjukkan bahwa tidak ada korelasi antara variabel independen. Uji multikolinearitas dapat ditampilkan dengan menghitung *Tolerance of Error* (TOL) dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Hasil diatas menunjukkan bahwa nilai VIF variabel Kompensasi, Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Kepuasan Kerja berada pada nilai < 10 , dan nilai *tolerance* $> 0,1$. Maka dapat disimpulkan bahwa didalam data tersebut tidak terdapat multikolinearitas.

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.430	3.429		2.458	.017		
	kompensasi	.252	.109	.268	2.320	.024	.897	1.114
	lingkungan kerja	.153	.156	.123	.977	.333	.750	1.333
	komunikasi	.620	.169	.448	3.670	.001	.804	1.243
a. Dependent Variable: kepuasan kerja								

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

Sumber : Data Primer diolah, 2023

Uji Heteroskedastisitas

dapat diketahui bahwa variabel bebas memiliki nilai signifikansi $> 0,05$ maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.274	1.788		-.153	.879
	kompensasi	.032	.057	.082	.574	.569
	lingkungan kerja	-.010	.082	-.020	-.127	.900
	komunikasi	.158	.088	.271	1.792	.079
a. Dependent Variable: abs. res						

a. Dependent Variable: abs res

Sumber : Data Primer diolah, 2023

Analisis Regresi Linier Berganda

Dari persamaan regresi linier berganda diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- Konstanta memiliki nilai 8,430 artinya jika variabel Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Komunikasi nilainya 0, maka Kepuasan Kerja nilainya 8,430.
- Variabel Kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja dengan koefisien regresi sebesar 0,252 artinya variabel Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.
- Variabel Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja dengan koefisien regresi sebesar 0,153 dapat dinyatakan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

- d. Variabel Komunikasi mempunyai pengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja sebesar 0,620 dapat diartikan apabila Komunikasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	8.430	3.429		.017
	kompensasi	.252	.109	.268	.024
	lingkungan kerja	.153	.156	.123	.333
	komunikasi	.620	.169	.448	.001
a. Dependent Variable: kepuasan kerja					

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Uji F (Simultan)

Berdasarkan hasil Uji F tersebut, didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($\alpha < 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja.

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	330.783	3	110.261	11.184	.000 ^b
	Residual	492.921	50	9.858		
	Total	823.704	53			
a. Dependent Variable: kepuasan kerja						
b. Predictors: (Constant), komunikasi, kompensasi, lingkungan kerja						

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Uji t (Parsial)

Uji-t statistic atau uji parsial digunakan untuk menentukan secara individual seberapa besar pengaruh variabel penjelasan dalam menjelaskan variabel terikat. Kriteria pengujian yang digunakan pada taraf 0,05% (=5%) dijadikan sebagai dasar pengambilan keputusan. Maka didapatkan hasil uji t dari masing-masing variabel sebagai berikut:

1. Kompensasi (X1)

Dapat disimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, Hasil uji-t untuk pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja menghasilkan nilai signifikansi 0,024. H2 diterima jika nilai signifikasinya kurang dari 0,05.

2. Lingkungan Kerja (X2)

Dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Hasil uji-t untuk pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja menghasilkan nilai signifikansi 0,333. H3 tidak diterima karena nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05.

3. Komunikasi

Dapat disimpulkan bahwa Komunikasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. Hasil uji-t untuk pengaruh Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja menghasilkan nilai signifikansi 0,001. H4 diterima jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Artinya, Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	8.430	3.429		2.458	.017
	Kompensasi	.252	.109	.268	2.320	.024
	lingkungan kerja	.153	.156	.123	.977	.333
	Komunikasi	.620	.169	.448	3.670	.001
a. Dependent Variable: kepuasan kerja						

Sumber : Data Primer diolah, 2023

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Didapatkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,366 yang artinya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) sebesar 36,6% sedangkan 64,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.634 ^a	.402	.366	3.140
a. Predictors: (Constant), komunikasi, kompensasi, lingkungan kerja				

Sumber : Data Primer diolah, 2023

Kesimpulan, Keterbatasan Dan Saran

Berdasarkan uraian hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Bahwasannya Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Koperasi di Kota Batu.
- Bahwasannya Kompensasi mendorong kepuasan kerja pegawai Dinas Koperasi di Kota Batu.
- Bahwasannya Lingkungan Kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Koperasi di Kota Batu.
- Bahwasannya Komunikasi mendorong kepuasan kerja pegawai Dinas Koperasi di Kota Batu.

Adapun keterbatasan penelitian ini adalah:

- Dalam penelitian ini variabel yang diteliti terbatas, dimana peneliti hanya menggunakan variabel Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Komunikasi. Sedangkan masih banyak variabel yang dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja pegawai yang tidak diteliti didalam penelitian ini
- Penelitian ini hanya dilakukan di Dinas Koperasi di Kota Batu sehingga hasil penelitian hanya dapat digunakan oleh Dinas Koperasi di Kota Batu.

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan di Dinas Koperasi Kota Batu, peneliti memberikan saran sebagai berikut:

- Pihak Dinas Koperasi sebaiknya memperhatikan Lingkungan Kerja terutama fasilitas didalam Instansi agar memberikan lingkungan kerja yang nyaman bagi para pegawai Dinas Koperasi Kota Batu.
- Bagi peneliti selanjutnya
 - sebaiknya melakukan penelitian dengan menggunakan variabel lain atau menambah variabel baru.
 - Mengkaji lebih banyak teori dan referensi mengenai variabel Kompensasi, Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Kepuasan Kerja yang dibutuhkan didalam penelitian ini.

Referensi

- Agathanisa, C., & Prasetio, A. P. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Indogrosir Samarinda. *Jurnal Mitra Manajemen*, 2(4), 308–319.
<https://doi.org/10.52160/ejmm.v2i4.113>
- Andika, R. (2019). Pengaruh Kompensasi, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Upt Samsat Cabang Aek- Kanopan. *Kemampuan Koneksi Matematis (Tinjauan Terhadap Pendekatan Pembelajaran Savi)*, 53(9), 16.
- Bugin. (2018). *metode penelitian kuantitatif* (E. Kedua (ed.)). kencana.
- Handoko, T. H. (2018). *manajemen personalian dan sumber daya manusia*. BPFE.
- Hartaroe, B. P., Mardani, R. M., & Abs, M. K. (2016). *Prodi manajemen*. 82–94.

- Luthans, F. (2017). *Perilaku Organisasi* (edisi sepul). ANDI.
- Nitisemo, A. S. (2018). *Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya. Manusia* (EDISI KE T). Ghalia Indonesia.
- Putranto, D., Suryoko, S., & Waloejo, H. (2019). Pengaruh Komunikasi Internal, Kompensasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Kimia Farma Plant Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis SI Undip*, 2(1), 1–9.
<https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jiab/article/view/1623>
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika.
- Sinabela, L. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Bumi Aksara.
- siregar, S. (2017). *statistik parametrik untuk penelitian*.
- Sugiyono. (2017). *metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan kombinasi (mixed methods)*. Alfabeta.
- Umar, H. (2017). *Metode penelitian untuk skripsi dan tesis bisnis*.
- W, S. M. S., Hermawati, A., & Saranani, F. (2020). *Jurnal Syarifah Mulyah*. 6, 61–72.
- Wibowo. (2017). *perilaku dalam organisasi*. Raja Grafindo Persada.
- Yunsepa, Y. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik Sogm Pada Pt Perkebunan Minanga Ogan Region Sumsel-Lampung. *Jurnal Ecoment Global*, 3(1), 42. <https://doi.org/10.35908/jeg.v3i1.356>

Eva Sulistiana *) Adalah Mahasiswa FEB Unisma

Abd. Kodir Djaelani **) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

M. Khoirul ABS ***) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma