

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Dunia Plastik Raya Karangploso, Kabupaten Malang

Haris *)
Muhammad Mansur **)
Khalikussabir *)**

Email : arisharis600@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This research aims to determine the influence of the work environment and compensation on employee job satisfaction at PT. Dunia Plastik Raya partially or simultaneously. The population used in this research was all employees at PT. Dunia Plastik Raya numbers 40 people. Respondents in this research were employees at PT. Greater Plastic World. This population consists of 40 employees, so the sampling technique used in this research is a saturated sampling technique (census sample). Data analysis used SPSS 25 with multiple linear regression. The results of the research partially show that the work environment has a positive and significant effect on employee satisfaction, compensation has a positive and significant effect on employee satisfaction. Simultaneously the work environment and compensation have a significant effect on employee satisfaction at PT. Greater Plastic World.

Keywords: *work environment, compensation, and employee satisfaction*

Pendahuluan

Kepuasan kerja adalah pendapatan karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja, (Handoko 2020). Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan manajer. Untuk itu, manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawan. Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi perasaan seorang karyawan yang berkaitan dengan kepuasan kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya adalah imbalan, promosi, rekan kerja, supervisi, dan pekerjaan itu sendiri (Nurwati, 2021).

Lingkungan kerja perusahaan merupakan suatu faktor yang mendukung terciptanya kepuasan kerja karyawan, kondisi kerja yang baik akan sangat besar pengaruhnya dalam meningkatkan produktivitas karyawan karena berperan penting dalam mengurangi suasana lelah serta dapat menghilangkan atau paling sedikit mengurangi rasa jenuh dan sebaliknya lingkungan kerja yang buruk dapat mempengaruhi pekerjaan produktivitas kerja menjadi menurun karena pekerja merasa terganggu dalam pekerjaan sehingga tidak dapat diperhatikan penuh dalam pekerjaannya (Aoliso dan Lao, 2018).

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah pemberian kompensasi. Pemberian kompensasi sangat penting bagi perusahaan karena besarnya kompensasi yang diberikan sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerjanya. Pemberian kompensasi kepada karyawan secara tepat akan membuat mereka termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya dengan giat sehingga hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut dapat memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawan tersebut (Irawati, 2018).

Dalam hal ini peneliti menentukan faktor lingkungan kerja, kompensasi, serta kepuasan kerja karyawan sebagai variabel yang mempengaruhinya sesuai uraian di atas. Karena menurut peneliti kepuasan kerja karyawan pada PT. Dunia Plastik Raya. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Dunia Plastik Raya?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Dunia Plastik Raya?
3. Apakah lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Dunia Plastik Raya?

Tujuan Penelitian

Merujuk pada rumusan masalah penelitian di atas, maka tujuan penelitian yang dihasilkan adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Dunia Plastik Raya.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Dunia Plastik Raya.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Dunia Plastik Raya.

Tujuan Penelitian

Manfaat dari penelitian ini diharapkan bisa memberi wawasan serta masukan bagi:

1. Bagi Perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai masukan tambahan bagi perusahaan dalam menyikapi masalah tenaga kerja yang mencakup kepuasan kerja karyawan.
2. Bagi peneliti, dapat memberikan pengaruh yang lebih mengena di ruang lingkup khususnya sumber daya manusia dalam lingkungan kerja dan kompensasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Tinjauan Pustaka

Penelitian Terdahulu

Penelitian ini tidak terlepas dari hasil penelitian sebelumnya yang telah dilakukan untuk keperluan perbandingan dan penelitian. Hasil pencarian yang digunakan untuk perbandingan berikut ini

Jannah, Tobing dan Sunardi (2017) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Karyawan Bagian Produksi UD. Lumintu Ambulu Jember”. Dengan hasil lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja melalui motivasi karyawan bagian produksi UD. Lumintu Ambulu Jember.

Ardianti, Qomariah dan Wibowo, (2018) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh motivasi kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi kasus pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama Karangsari Banyuwangi)”. Dengan hasil motivasi kerja, kompensasi kerja dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Cahyaningrum dan Budiarmo (2019) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Pt. Sampurna Kuningan Juwana, Di Kabupaten Pati)”. Dengan hasil kompensasi dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Sugiarti (2020) melakukan penelitian berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sukses Expamet”. Dengan hasil lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hariani dan Al Hakim (2021) melakukan penelitian berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”. Dengan hasil lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan secara parsial dan simultan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pratama dan Armanu (2022) melakukan penelitian berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan”. Dengan hasil kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap loyalitas karyawan.

Landasan Teori dan Pengembangan Hipotesis Kepuasan Kerja (Y)

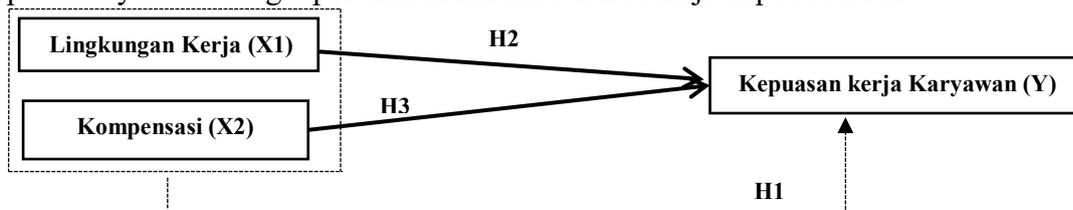
Menurut Suwatno dan Priansa (2018) mengatakan bahwa kepuasan kerja karyawan adalah cara individu merasakan pekerjaannya yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang terkandung dalam pekerjaan.

Lingkungan Kerja (X1)

Menurut Afandi (2018) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya AC, penerangan yang memadai sebagainya

Kompensasi (X2)

Suwatno dan Priansa (2018) kompensasi adalah segala bentuk pembayaran yang diberikan kepada karyawan sebagai pertukaran karena telah bekerja kepada atasan.



Gambar 1. Model Penelitian

Hipotesis Penelitian

H1: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kepuasan kerja pada PT. Dunia Plastik Raya.

H2: Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan kerja pada PT. Dunia Plastik Raya.

H3: Lingkungan Kerja, Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan kerja pada PT. Dunia Plastik Raya.

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan penulis adalah penelitian kuantitatif. Tipe penelitian ini menggunakan tipe explanatory research atau penelitian penjelasan yaitu penelitian yang digunakan untuk menjelaskan hubungan antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis yang telah dirumuskan. Lokasi penelitian ini dilakukan di PT. Dunia Plastik Raya yang berlokasi di: Jl. Raya Karangploso. Penelitian ini dilaksanakan dilaksanakan pada Juni 2023 sampai Februari 2024

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Dunia Plastik Raya berjumlah 40 orang. Populasi ini berjumlah 40 karyawan, maka Teknik sampling yang

digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan Teknik penarikan sampel jenuh (sampel sensus).

Sumber Data Penelitian

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Menurut Priyanto (2018) data primer adalah data yang diperoleh peneliti secara langsung pada waktu melakukan penelitian.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti adalah menggunakan cara menyebarkan angket (kuesioner) kepada responden yang dituju yaitu karyawan tetap PT. Dunia Plastik Raya. Yang mana teknik penyebaran kuesioner ini memberikan seperangkat pertanyaan dari peneliti dalam bentuk tulisan untuk diberikan kepada responden agar dijawab secara langsung, Sugiyono (2017).

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Uji Instrumen

Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X1.1	0,585	0,312	VALID
X1.2	0,596	0,312	VALID
X1.3	0,544	0,312	VALID
X1.4	0,705	0,312	VALID
X1.5	0,495	0,312	VALID
X1.6	0,725	0,312	VALID
X1.7	0,381	0,312	VALID
X2.1	0,756	0,312	VALID
X2.2	0,827	0,312	VALID
X2.3	0,750	0,312	VALID
Y1	0,752	0,312	VALID
Y2	0,826	0,312	VALID
Y3	0,551	0,312	VALID
Y4	0,564	0,312	VALID

Sumber: Olah Data SPSS 2023

Berdasarkan Tabel 1 di atas dinyatakan valid, dikarenakan dengan r hitung > dari r table (batas signifikan sebesar 0,05).

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,671	Reliabel
Kompensasi (X2)	0,625	Reliabel
Kepuasan kerja Karyawan (Y)	0,630	Reliabel

Sumber: Olah Data SPSS 2023

Jika nilai Reliabilitas tersebut dapat dinyatakan reliabel bahwa seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai hasil yang reliabel. Dikatakan reliabel karena nilai cronbach's alpha > 0,6.

Uji Normalitas

Tabel 3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	1.27911400	
Most Extreme Differences	Absolute	.105	
	Positive	.084	
	Negative	-.105	
Test Statistic			.105
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.306	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.294
		Upper Bound	.318

Sumber: Olah Data SPSS 2023

Berdasarkan tabel 3 tersebut ditunjukkan bahwa nilai *asymp.sig* sebesar 0.200 dimana nilai tersebut lebih besar dari pada $\alpha = 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa uji normalitas telah terpenuhi sehingga dapat dinyatakan model regresi tersebut layak digunakan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	VIF	Tolerance	Keterangan
X1	1.017	0,983	Non multikolinearitas
X2	1.017	0,983	Non multikolinearitas

Sumber: Olah Data SPSS 2023

Berdasarkan data pada tabel bahwa data tersebut tidak terjadi multikolinearitas, karena nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas

Variabel Bebas	Sig	Keterangan
X1	0,525	Tidak terjadi heteroskedastisitas
X2	0,200	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Olah Data SPSS 2023

Berdasarkan data pada tabel bahwa variabel memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 yang menunjukkan bahwa data tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.567	2.435		3.519	.001
	X1Total	.161	.073	.334	2.227	.032
	X2Total	.252	.121	.312	2.079	.045

a. Dependent Variable: Ytotal

Sumber: Olah Data SPSS 2023

Dari nilai yang terdapat pada tabel maka dapat dibuat persamaan linear sebagai berikut:

$$Y = 8.567 + 0,161X_1 + 0,252 X_2 + e$$

Dari hasil uji regresi Linear berganda diatas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta Kepuasan Kerja (Y) sebesar 8.567 yang menyatakan jika variabel X1, X2 sama dengan nol yaitu Lingkungan Kerja dan Kompensasi maka faktor Kepuasan Kerja Karyawan adalah sebesar 8.567.
- Koefisien X1 sebesar 0,161 berarti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel X1 (Lingkungan Kerja) sebesar 1% maka Kepuasan Kerja Karyawan meningkat sebesar 0,161 (16,1%) atau

sebaliknya setiap terjadi penurunan variabel X1 (Lingkungan Kerja) sebesar 1% maka faktor Kepuasan Kerja Karyawan menurun sebesar 0,161 (16,1%).

- c. Koefisien X2 sebesar 0,252 berarti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel X2 (Kompensasi) sebesar 1% maka Kepuasan Kerja Karyawan meningkat sebesar 0,252 (25,2%) atau sebaliknya setiap terjadi penurunan variabel X2 (Kompensasi) sebesar 1% maka faktor Kepuasan Kerja Karyawan menurun sebesar 0,252 (25,2%).

Uji Hipotesis

Uji F

Tabel 7. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14.166	2	7.083	4.107	.024 ^b
	Residual	63.809	37	1.725		
	Total	77.975	39			

Sumber: Olah Data SPSS 2023

Dari nilai di atas diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh lingkungan kerja (X1), dan kompensasi (X2) secara simultan terhadap Y adalah sebesar $0,024 < 0,05$ dan nilai F hitung $4,107 > F$ tabel 3,24, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga diterima yang berarti terdapat pengaruh lingkungan kerja (X1), dan kompensasi (X2), secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

Uji t

Tabel 8. Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.567	2.435		3.519	.001
	X1Total	.161	.073	.334	2.227	.032
	X2Total	.252	.121	.312	2.079	.045

a. Dependent Variable: YTotal

Sumber: Olah Data SPSS 2023

Dari nilai yang terdapat pada tabel maka dapat diketahui bahwa:

1. Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh lingkungan kerja (X1) terhadap Y adalah sebesar $0,032 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,227 > t$ table 2,026, sehingga di simpulkan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja (X1) terhadap Y.
2. Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh kompensasi (X2) terhadap Y adalah sebesar $0,045 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,079 > t$ table 2,026, sehingga disimpulkan bahwa terdapat pengaruh kompensasi (X2) terhadap Y.

Uji Koefisien Determinasi (R2)

Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi (R2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.426 ^a	.182	.137	1.313

Sumber: Olah Data SPSS 2023

Dari data diatas diketahui nilai R Square sebesar 0,182, hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel X1 dan X2 secara simultan terhadap variabel Y adalah sebesar 18,2%.

Implikasi Hasil Penelitian

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil penelitian variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Dunia Plastik Raya, yang diuji secara parsial menggunakan uji t. Yang mana hasil dari uji t tersebut menghasilkan nilai positif dan signifikan sebesar 0,032 dimana nilai tersebut

lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil uji dapat diketahui bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, yang di uji secara persial menggunakan uji t, Dimana dari mana hasil dari uji t tersebut menghasilkan nilai positif dan signifikansi sebesar $0,045 < 0,05$.

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Secara Simultan Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil perhitungan yang telah didapat untuk variabel kepuasan kerja, diuji secara Simultan atau uji f menghasilkan nilai signifikan sebesar $0,024 < 0,05$. Dengan hasil ini maka dapat dinyatakan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) dan kompensasi (X2), berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

Simpulan dan Saran

Simpulan

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan maka dapat di tarik kesimpulan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Hipotesis pertama diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan pada PT. Dunia Plastik Raya.
2. Hipotesis kedua menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan pada PT. Dunia Plastik Raya.
3. Hipotesis ketiga (uji F) menyatakan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan pada PT. Dunia Plastik Raya.

Saran

Berdasarkan hasil analisa yang telah disajikan, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi pada PT. Dunia Plastik Raya, tunjangan yang diberikan pimpinan harus sesuai dengan jerih payah karyawan atau harus sesuai dengan beban pekerjaan yang diberikan terhadap karyawan serta penataan ulang pemberian bonus seiring dengan peningkatan laba perusahaan.
2. Lingkungan kerja pada PT. Dunia Plastik Raya, pimpinan diharapkan melengkapi sarana dalam bentuk peralatan dan perlengkapan bagi karyawan dalam melaksanakan tugasnya dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan sehingga kepuasan kerja karyawan dapat lebih meningkat.
3. Kepuasan kerja karyawan pada PT. Dunia Plastik Raya, untuk meningkatkan kepuasan kerja tersebut pimpinan harus memberikan penghargaan (reward) kepada karyawan yang bekerja sangat baik berupa jalan-jalan, bonus berupa uang agar karyawan bekerja lebih giat sehingga kepuasan kerja karyawan akan semakin baik.

Referensi

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator)*. Riau: Zanafa Publishing, 3.
- Aoliso, A., dan Lao, H. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Kupang*. Bisman-Jurnal Bisnis & Manajemen, 3(01), 9-16.
- Ardianti, F. E., Qomariah, N., dan Wibowo, Y. G. (2018). *Pengaruh motivasi kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi kasus pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama Karang Sari Banyuwangi)*. Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia, 8(1).

- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka cipta
- Cahyaningrum, I. N., dan Budiarmo, A. (2019). *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Pt. Sampurna Kuningan Juwana, Di Kabupaten Pati)*. Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, 8(3), 97-105.
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia*. Edisi kedua. Yogyakarta: BPFE.
- Hariani, M., dan Al Hakim, Y. R. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Jurnal Lima Daun Ilmu (MADA), 1(2), 99-110.
- Irawati, R. (2018). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi di PT . 2*(1), 13–19.
- Jannah, E. F., Tobing, D. S. K., dan Sunardi, S. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Karyawan Bagian Produksi UD. Lumintu Ambulu Jember*. e-Journal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi, 4(1), 104-108.
- Nurwati, S. (2021). *Determinasi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai: Kompensasi Dan Lingkungan Kerja (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia)*. Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora dan Politik, 1(2), 235-264.
- Pratama, R. Y., dan Armanu, A. (2022). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan*. Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi, 1(2).
- Priyanto. (2018). *SPSS 22: Pengolahan Data Terpraktis I*. Yogyakarta, Andi, vi+218 hlm.
- Sugiarti, E. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sukses Expamet*. Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS), 3(2), 479-486.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV
- Suwatno, dan Donni Juni Priansa. (2018). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta

Haris *) Adalah Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma

Muhammad Mansur **) Adalah Dosen Tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma

Khalikussabir ***) Adalah Dosen Tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma