



# Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Kerja P3dn (Peningkatan Penggunaan Produk Dalam Negeri) Kementerian Perindustrian

**Camelia Kherera**

Uversitas Bina Sarana Informatika

**Ratih Hastasari**

Uversitas Bina Sarana Informatika

Alamat: Jl. Kramat Raya No. 98, RT.2/RW.9, Kwitang, Kec. Senen, Kota Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 10450

Korespondensi penulis: [khereraliaa65@gmail.com](mailto:khereraliaa65@gmail.com)

**Abstract.** *Employee performance is a crucial element in achieving organizational success, especially in supporting the implementation of strategic programs like the Increased Use of Domestic Products (P3DN) at the Ministry of Industry. This study aims to analyze the influence of the work environment and job satisfaction on employee performance in the P3DN unit. The research employs a quantitative approach with a survey method, where data were collected through questionnaires distributed to 42 employees in the unit. Data analysis was conducted using validity tests, reliability tests, and hypothesis testing through T-tests and F-tests. The results show that a good work environment, including supportive facilities and layout, and high job satisfaction, particularly in terms of employee relations and recognition of performance, significantly impact employee performance. Furthermore, it was found that job satisfaction has a more dominant influence than the work environment in determining employee performance. These findings emphasize the importance of creating a conducive work environment and paying more attention to job satisfaction aspects, such as fairness in promotions and attention from superiors, to improve employee performance in the P3DN unit. Based on these results, it is recommended that the P3DN unit at the Ministry of Industry optimize human resource management strategies with a focus on increasing job satisfaction to support the success of the P3DN program and achieve national goals in developing domestic products.*

**Keywords:** *Work Environment, Job Satisfaction, Employee Performance*

**Abstrak.** Kinerja karyawan merupakan elemen krusial dalam mencapai keberhasilan organisasi, khususnya dalam mendukung implementasi program strategis seperti Peningkatan Penggunaan Produk Dalam Negeri (P3DN) di Kementerian Perindustrian. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di unit kerja P3DN. Metode penelitian yang digunakan

Received September 15, 2024; Revised September 17, 2024; Accepted September 27, 2024

\* Camelia Khereral, [khereraliaa65@gmail.com](mailto:khereraliaa65@gmail.com)

adalah pendekatan kuantitatif dengan survei, di mana data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada 42 pegawai di unit tersebut. Analisis data dilakukan dengan menggunakan uji validitas, reliabilitas, serta uji hipotesis melalui uji T dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik, termasuk fasilitas dan tata ruang yang mendukung, serta tingkat kepuasan kerja yang tinggi, khususnya dalam hal hubungan antarpegawai dan pengakuan terhadap kinerja, memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Lebih lanjut, ditemukan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan lingkungan kerja dalam menentukan kinerja pegawai. Temuan ini menekankan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta memberikan perhatian lebih pada aspek kepuasan kerja, seperti keadilan dalam promosi dan perhatian dari atasan, untuk meningkatkan kinerja pegawai di unit P3DN. Berdasarkan hasil ini, disarankan agar unit P3DN di Kementerian Perindustrian mengoptimalkan strategi pengelolaan sumber daya manusia dengan fokus pada peningkatan kepuasan kerja guna mendukung keberhasilan program P3DN dan mencapai tujuan nasional dalam pengembangan produk domestik.

**Kata kunci:** Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai

## **LATAR BELAKANG**

Kinerja pegawai merupakan elemen fundamental dalam menentukan kesuksesan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai targetnya. Kinerja ini mencerminkan sejauh mana individu dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dengan efisiensi dan efektivitas tinggi (Kurnia & Sitorus, 2022). Di dalam konteks unit kerja P3DN (Peningkatan Penggunaan Produk Dalam Negeri) Kementerian Perindustrian, kinerja pegawai menjadi aspek krusial yang berperan dalam mendukung kebijakan pemerintah, terutama yang berkaitan dengan peningkatan produk lokal serta pengurangan ketergantungan pada produk impor. Meski unit kerja ini memiliki peran penting dalam pengembangan ekonomi nasional, terdapat pandangan bahwa profesionalisme pegawai di P3DN masih belum sepenuhnya optimal. Hal ini menjadi perhatian utama, mengingat pentingnya kinerja yang tinggi untuk menjamin keberhasilan program yang dilaksanakan.

Salah satu faktor utama yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kondisi lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman dan tertata baik, serta kelengkapan fasilitas yang memadai, sangat berpengaruh dalam meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan. Sebaliknya, lingkungan yang kurang mendukung, seperti tata ruang yang kurang efisien atau peralatan kerja yang tidak memadai, dapat menghambat performa karyawan. Di unit kerja P3DN, masih ditemukan kendala dalam hal penataan

ruang dan ketersediaan peralatan yang optimal, sehingga hal ini menjadi salah satu tantangan yang perlu segera diatasi untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Selain itu, kepuasan kerja juga memegang peran penting dalam menentukan kinerja individu di tempat kerja. Kepuasan kerja mencakup berbagai aspek, termasuk pandangan terhadap lingkungan kerja, hubungan antar rekan kerja, peluang pengembangan karier, hingga pengakuan dan penghargaan atas kontribusi yang diberikan. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi diyakini mampu meningkatkan semangat kerja, produktivitas, dan loyalitas karyawan, serta menurunkan tingkat stres dan turnover. Sebaliknya, jika pegawai merasa tidak puas dengan pekerjaannya, hal ini dapat berdampak negatif pada motivasi, produktivitas, dan bahkan meningkatkan keinginan untuk berpindah kerja, yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja keseluruhan.

Program P3DN sendiri merupakan salah satu inisiatif strategis pemerintah untuk mendorong penggunaan produk-produk dalam negeri, sekaligus mengurangi ketergantungan pada impor, dan meningkatkan daya saing produk lokal. Keberhasilan program ini sangat tergantung pada seberapa optimal kinerja para pegawai yang terlibat. Dengan demikian, kualitas lingkungan kerja serta tingkat kepuasan kerja mereka menjadi faktor yang tidak bisa diabaikan. Oleh karena itu, meneliti pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di unit kerja P3DN menjadi penting untuk memastikan bahwa program ini dapat berjalan efektif dan mencapai target yang telah ditetapkan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi lebih dalam mengenai pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di unit kerja P3DN Kementerian Perindustrian. Dengan memfokuskan pada aspek-aspek ini, diharapkan hasil penelitian dapat memberikan kontribusi penting dalam merumuskan strategi-strategi baru untuk meningkatkan kinerja pegawai, khususnya di sektor pemerintahan (Pinastawa & Arifuddin, 2023).

Selain itu, temuan dari penelitian ini juga dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pemerintah dalam merancang kebijakan yang lebih efektif dalam upaya peningkatan kinerja pegawai. Kebijakan ini diharapkan tidak hanya mendukung keberhasilan program P3DN, tetapi juga memberikan dampak positif pada program-program

pemerintah lainnya yang berkaitan dengan pengembangan dan penggunaan produk dalam negeri. Penelitian ini juga membuka peluang untuk inovasi dan pengembangan lebih lanjut dalam bidang manajemen sumber daya manusia di sektor publik, khususnya dalam hal penciptaan lingkungan kerja yang lebih baik dan peningkatan kepuasan kerja pegawai.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan desain kuantitatif yang menerapkan pendekatan survei. Pemilihan pendekatan ini didasarkan pada kesesuaiannya untuk menilai pengaruh variabel independen, yaitu Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja, terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja Pegawai. Penelitian ini menerapkan teknik Sampling Jenuh, yaitu metode di mana seluruh populasi digunakan sebagai sampel penelitian, populasi yang diteliti mencakup seluruh pegawai di unit P3DN Kementerian Perindustrian, yang berjumlah 42 orang.

Dalam penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data yaitu kuesioner, observasi, dan studi dokumentasi. Data yang didapat dianalisis dengan melalui beberapa tahap, yang meliputi uji kualitas data, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil penelitian**

#### **Karakteristik Responden**

Penelitian ini mengkaji pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Unit P3DN Kementerian Perindustrian. Untuk memperoleh data yang representatif, kuisisioner disebarkan kepada 42 pegawai. Berikut adalah deskripsi karakteristik responden:

**Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

<b>Usia</b>	<b>Jumlah (Orang)</b>	<b>Presentase</b>
<b>21 – 30</b>	7	16,7%
<b>31 – 40</b>	24	57,1%
<b>41 - 50</b>	9	21,4%

<b>&gt; 50 Tahun</b>	2	4,8%
<b>Jumlah</b>	42	100%

Mayoritas responden berada pada rentang usia 31–40 tahun dengan persentase 57,1%. Ini menunjukkan bahwa pegawai di Unit P3DN didominasi oleh individu dewasa yang mungkin sudah memiliki pengalaman kerja yang cukup untuk memberikan pandangan yang objektif terhadap lingkungan kerja dan kepuasan kerja mereka.

**Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah (Orang)</b>	<b>Presentase</b>
<b>Laki-laki</b>	25	59,5%
<b>Perempuan</b>	17	40,5%
<b>Jumlah</b>	42	100%

Sebagian besar responden adalah laki-laki (59,5%), menunjukkan adanya dominasi gender laki-laki di Unit P3DN. Hal ini bisa saja mempengaruhi dinamika kerja, interaksi sosial, dan tingkat kepuasan kerja di lingkungan tersebut.

**Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

<b>Pendidikan Terakhir</b>	<b>Jumlah (Orang)</b>	<b>Presentase</b>
<b>SMA/SMK</b>	3	7,1%
<b>D3</b>	6	14,3%
<b>S1 – S3</b>	33	78,6%
<b>Jumlah</b>	42	100%

Sebanyak 78,6% responden memiliki pendidikan terakhir di tingkat S1 hingga S3. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai memiliki latar belakang pendidikan yang tinggi, yang diharapkan mampu memberikan kontribusi positif terhadap kinerja organisasi.

**Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

<b>Lama Bekerja (Tahun)</b>	<b>Jumlah (Orang)</b>	<b>Presentase</b>
<b>&lt; 1 Tahun</b>	1	2,4%
<b>1 – 5 Tahun</b>	17	40,5%
<b>6 – 10 Tahun</b>	10	23,8%
<b>&gt; 10 Tahun</b>	14	33,3%

<b>Jumlah</b>	42	100%
---------------	----	------

Responden yang telah bekerja selama 1–5 tahun mendominasi, yaitu sebesar 40,5%. Ini menunjukkan bahwa banyak pegawai yang masih berada pada fase awal hingga pertengahan karier mereka, yang mungkin mempengaruhi persepsi mereka terhadap lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

## Uji Kualitas Data

### 1. Uji Validitas Data

**Tabel 5. Uji Validitas Lingkungan Kerja (X1)**

<b>Pernyataan</b>	<b>R hitung</b>	<b>R tabel</b>	<b>Keterangan</b>
<b>X1.1</b>	0,715	0,304	VALID
<b>X1.2</b>	0,756	0,304	VALID
<b>X1.3</b>	0,720	0,304	VALID
<b>X1.4</b>	0,659	0,304	VALID
<b>X1.5</b>	0,506	0,304	VALID
<b>X1.6</b>	0,749	0,304	VALID
<b>X1.7</b>	0,743	0,304	VALID
<b>X1.8</b>	0,801	0,304	VALID
<b>X1.9</b>	0,753	0,304	VALID
<b>X1.10</b>	0,753	0,304	VALID

Dari Tabel 5, dapat disimpulkan bahwa semua nilai R hitung melebihi R tabel (0,304). Hal ini menunjukkan bahwa setiap pertanyaan memiliki keterkaitan yang signifikan dengan skor keseluruhan data yang terkumpul dan dianggap valid.

**Tabel 6. Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X2)**

<b>Pernyataan</b>	<b>R hitung</b>	<b>R tabel</b>	<b>Keterangan</b>
<b>X2.1</b>	0,691	0,304	VALID
<b>X2.2</b>	0,725	0,304	VALID
<b>X2.3</b>	0,636	0,304	VALID
<b>X2.4</b>	0,547	0,304	VALID

<b>X2.5</b>	0,725	0,304	VALID
<b>X2.6</b>	0,688	0,304	VALID
<b>X2.7</b>	0,728	0,304	VALID
<b>X2.8</b>	0,611	0,304	VALID

Dari Tabel 6, dapat disimpulkan bahwa semua nilai R hitung melebihi R tabel (0,304). Hal ini menunjukkan bahwa setiap pertanyaan memiliki keterkaitan yang signifikan dengan skor keseluruhan data yang terkumpul dan dianggap valid.

**Tabel 7. Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

<b>Pernyataan</b>	<b>R hitung</b>	<b>R tabel</b>	<b>Keterangan</b>
<b>Y.1</b>	0,857	0,304	VALID
<b>Y.2</b>	0,818	0,304	VALID
<b>Y.3</b>	0,832	0,304	VALID
<b>Y.4</b>	0,693	0,304	VALID
<b>Y.5</b>	0,745	0,304	VALID
<b>Y.6</b>	0,745	0,304	VALID
<b>Y.7</b>	0,691	0,304	VALID

Dari Tabel 7, dapat disimpulkan bahwa semua nilai R hitung melebihi R tabel (0,304). Hal ini menunjukkan bahwa setiap pertanyaan memiliki keterkaitan yang signifikan dengan skor keseluruhan data yang terkumpul dan dianggap valid.

## **2. Uji Reliabilitas**

**Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas**

<b>Variabel</b>	<b>Nilai Cronbach's Alpha</b>	<b>Keterangan</b>	<b>Range</b>
<b>Lingkungan Kerja (X1)</b>	0,880	Reliabel	> 0,60
<b>Kepuasan Kerja (X2)</b>	0,805	Reliabel	> 0,60
<b>Kinerja Pegawai (Y)</b>	0,866	Reliabel	> 0,60

Berdasarkan data pada Tabel 8, diperoleh hasil bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk variabel Lingkungan Kerja adalah 0,880, variabel

Kepuasan Kerja adalah 0,805, dan variabel Kinerja Pegawai adalah 0,866. Maka dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh pada keseluruhan butir penelitian tersebut dinyatakan reliabel.

## Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas

**Tabel 9. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov**

Variabel	Kolmogorov-Smirnov Z	Sig. (2-tailed)
Lingkungan Kerja (X1)	0,200	> 0,05
Kepuasan Kerja (X2)	0,200	> 0,05
Kinerja Pegawai (Y)	0,200	> 0,05

Dari Tabel 9, dapat disimpulkan bahwa nilai signifikan untuk ketiga variabel adalah  $> 0,05$  (0,200). Hal ini menunjukkan bahwa data pada penelitian ini memiliki distribusi normal.

### 2. Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 10. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Variabel	Sig.
Lingkungan Kerja (X1)	0,086
Kepuasan Kerja (X2)	0,066

Berdasarkan Tabel 10, ditunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel independen Lingkungan Kerja adalah  $0,086 > 0,05$  dan Kepuasan Kerja adalah  $0,066 > 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak mengandung heteroskedastisitas.

### 3. Uji Multikolinearitas

**Tabel 11. Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel	Tolerance	VIF
Lingkungan Kerja (X1)	0,988	1,012
Kepuasan Kerja (X2)	0,988	1,012



Dari Tabel 11, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam data penelitian ini, karena nilai VIF < 10 dan nilai Tolerance > 0,10.

## **Pengujian Hipotesis**

### **1. Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji T)**

**Tabel 12. Hasil Uji T**

Variabel	t hitung	t tabel	Sig.
Lingkungan Kerja (X1)	6,595	2,023	0,000
Kepuasan Kerja (X2)	-4,734	2,023	0,000

Berdasarkan Tabel 12, dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), dan variabel Kepuasan Kerja (X2) memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

### **2. Uji Koefisien Regresi Secara Simultan (Uji F)**

**Tabel 13. Hasil Uji F**

Sumber Variasi	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
<b>Regresi</b>	38,509	2	19,255	36,727	0,000
<b>Residual</b>	20,446	39	0,524		
<b>Total</b>	58,955	41			

Hasil Uji F pada Tabel 13, menunjukkan bahwa F hitung sebesar 36,727 dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ , yang berarti model regresi yang dibangun secara simultan signifikan dalam menjelaskan pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

### **3. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

**Tabel 14. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
<b>1</b>	0,812	0,659	0,641	0,724

Berdasarkan Tabel 14, nilai R Square ( $R^2$ ) sebesar 0,659 menunjukkan bahwa 65,9% variasi dari Kinerja Pegawai (Y) dapat dijelaskan oleh variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2). Sementara itu, sisanya sebesar 34,1% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,641 menunjukkan bahwa setelah memperhitungkan jumlah variabel independen dan ukuran sampel, model ini masih menjelaskan sekitar 64,1% dari variasi Kinerja Pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa model regresi yang digunakan cukup baik dalam menjelaskan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dalam penelitian ini.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Unit P3DN Kementerian Perindustrian. Karakteristik responden menunjukkan bahwa mayoritas pegawai adalah individu dewasa dengan latar belakang pendidikan tinggi dan pengalaman kerja yang bervariasi. Analisis data menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman, fasilitas yang memadai, dan hubungan kerja yang harmonis berkontribusi besar terhadap kepuasan kerja karyawan. Sebagian besar responden merasa puas dengan gaji, tunjangan, serta hubungan dengan atasan dan rekan kerja, yang pada gilirannya berdampak positif pada kinerja mereka. Faktor-faktor seperti pencahayaan, suhu, dan suasana kerja yang baik, bersama dengan keadilan dalam promosi dan perhatian dari atasan, meningkatkan motivasi dan efisiensi kerja. Dengan demikian, meningkatkan aspek-aspek tersebut dapat membantu memaksimalkan kinerja pegawai dan mendukung pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Affandi, H., & Nursita, M. (2019). Profitabilitas, Likuiditas, Leverage, dan Ukuran Perusahaan: Sebuah Analisis Islamic Social Reporting (ISR) pada Perusahaan

- yang Terdaftar di JII. *Majalah Ilmiah Bijak*, 16(1), 1–11. <https://doi.org/10.31334/bijak.v16i1.318>
- Amanda, L., Yanuar, F., & Devianto, D. (2019). Uji Validitas dan Reliabilitas Tingkat Partisipasi Politik Masyarakat Kota Padang. *Jurnal Matematika UNAND*, 8(1), 179–188. <https://doi.org/10.25077/jmu.8.1.179-188.2019>
- Cahyanti, D. O. N., Ati, N. U., & Ilyas, T. R. (2021). Strategi pemimpin dalam meningkatkan kualitas kinerja pegawai di kantor Kelurahan Merjosari Kecamatan Lowokwaru Kota Malang. *Jurnal Respon Publik*, 15(7), 1–7.
- Djuremi, Hasiholan, L. B., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pasar Kota Semarang. *Journal Of Management*, 2(2), 7–16.
- Enny, W. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasyim, E. F., Subiyanto, D., & Septyarini, E. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan dengan knowledge sharing sebagai intervening. *Inovasi: Jurnal Ekonomi, Keuangan, Dan Manajemen*, 17(3), 430–438. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/INOVASI>
- Ilham, R. N., Erlina, Fachrudin, K. A., Silalahi, A. S., & Saputra, J. (2019). Comparative of the supply chain and block chains to increase the country revenues via virtual tax transactions and replacing future of money. *International Journal of Supply Chain Management*, 8(5), 1066–1069.
- Kurnia, N. A., & Sitorus, D. H. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Value: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 17(1), 48–57. <https://doi.org/10.37676/mude.v2i1.3598>
- Kurnia, T. D., Lati, C., Fauziah, H., & Trihanton, A. (2019). Model ADDIE Untuk Pengembangan Bahan Ajar Berbasis Kemampuan Pemecahan Masalah Berbantuan 3D. *Seminar Nasional Pendidikan Matematika*, 1(1), 522.
- Manalu, O. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Fakultas Pertanian Universitas Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi Medan*, 2(3), 36–54. <https://doi.org/10.47709/jumansi.v2i3.2119>
- Nurdin, I., & Hartati, S. (2019). *Metodologi Penelitian Sosial* (Lutfiah (ed.)). Media Sahabat Cendekia.
- Rahmawati, N. P., Swasto, B., & Prasetya, A. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja KPP Pratama Malang Utara. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 8(3), 1–9.
- Rasyid, M. A., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 60–74. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4698>
- Ronald, R., & Lennartz, C. (2018). Housing careers, intergenerational support and family relations. *Housing Studies*, 33(2), 147–159. <https://doi.org/10.1080/02673037.2017.1416070>
- Rosita, T., & Yuniati, T. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 3(1), 80–90. <https://doi.org/10.51903/manajemen.v3i1.231>
- Rosminah. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Bajeng Kabupaten Gowa. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3(4), 1–12. <http://eprints.unm.ac.id/20118/>

- Sahir, S. H. (2022). *Metodologi Penelitian*. Jogjakarta: KBM Indonesia.
- Saifuddin. (2019). Membangun Pembelajaran Kolaboratif Melalui Kegiatan Bermain Alat Permainan Edukatif. *Sistim Informasi Manajemen*, 2(1), 1–26.
- Sari, A., Zamzam, F., & Syamsudin, H. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(2), 1–18. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v1i2.91>
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Jakarta: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Alfabeta.
- Tensay, A. T., & Singh, M. (2019). Testing the Reliability and Validity of Hrm Measurement Scale Using Confirmatory Factor Analysis: an Empirical Evidence From Testing the Reliability and Validity of Hrm Measurement Scale Using Confirmatory Factor Analysis : an Empirical Evidence From Eth. *International Journal of Research and Analytical Reviews (IJRAR)*, 6(2), 1106–1112. <https://ijrar.org/papers/IJRAR19J3057.pdf>
- Utami, P., Purnamasari, E. D., & Handayani, S. (2023). Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Megang Sakti Kabupaten Musi Rawas. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 4(1), 26–30. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v4i1.1135>
- Wijaya, N. S., & Milena, N. K. B. (2023). Pengaruh Kompetensi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Adiwana Arya Villa. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(8), 7429–7436.