



Peningkatan Kepuasan Kerja Karyawan Berbasis Kepemimpinan, Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja di Obyek Wisata Pantai Cahaya Kendal

Ageng Prasetyo^[1], Nadia Maya Zulfa^[2],

^{[1][2]}Fakultas Ekonomika

^[1]agengpras61@gmail.com, ^[2]Mayanadia185@gmail.com

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Diterima pada 17 Juni 2023
Disetujui pada 29 Juni 2023
Dipublikasikan pada 30 Juni 2023

Kata Kunci:

Kepuasan Kerja Karyawan,
Kepemimpinan, Fasilitas
Kerja Dan Lingkungan Kerja

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menelaah sejauh mana peningkatan kepuasan kerja karyawan berbasis kepemimpinan, fasilitas kerja dan lingkungan kerja di obyek wisata Pantai Cahaya Kendal. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Penelitian ini terdiri dari 3 variabel bebas yaitu kepemimpinan, fasilitas kerja dan lingkungan kerja. Sedangkan variabel terikatnya yaitu kepuasan kerja karyawan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua karyawan Obyek Wisata Pantai Cahaya Kendal sebanyak 45 responden. Metode Sampling dalam penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh (sensus). Metode analisis penelitian menggunakan metode analisis linear berganda.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima dengan hasil penelitian secara parsial : 1.Variabel kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. 2.Variabel fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. 3.Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Secara simultan semua variabel independen memberikan pengaruh terhadap variabel dependen dengan $f_{hitung} > f_{tabel}$ sebesar (31,249 > 3,22) dan nilai signifikan (0,000 < 0,05).

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi saat ini sumber daya manusia memiliki peran penting untuk menghasilkan kinerja guna mendukung pencapaian tujuan organisasi. Untuk mencapai kinerja sumber daya manusia yang tinggi, harus diupayakan terwujudnya kepuasan kerja sumber daya manusia yang ada pada organisasi tersebut. Dalam penelitian sebelumnya kepemimpinan, fasilitas kerja, dan lingkungan kerja dianggap dapat mempengaruhi kepuasan kerja sumber daya manusia.

Fatma et al., (2020) mengemukakan kepuasan kerja adalah faktor emosional yang paling menentukan pegawai berpengalaman. Umumnya, pegawai dengan pengalaman kerja tinggi akan menuntut tingkat kepuasan yang didapat, baik dari pekerjaan, imbalan, lingkungan, bahkan dirinya sendiri. Dalam sebuah riset dikemukakan, kepuasan adalah faktor yang memungkinkan pegawai bisa lebih baik atau lebih buruk di dalam bekerja, dan hal tersebut sangat kuat kaitannya dengan tingkat kinerja. Sedangkan Putri et al., (2020) menyebutkan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kepuasan hidup karena sebagian besar waktu manusia

dihabiskan ditempat kerja. Studi kepuasan kerja dan komitmen organisasi merupakan topik yang menarik dan dapat dijadikan pertimbangan saat mengkaji model pergantian karyawan. Dengan demikian, suatu perusahaan dituntut untuk dapat mempertahankan karyawannya, seperti mampu memberikan balas jasa tinggi dan memahami hal-hal yang mampu membuat karyawannya kerasan untuk tetap bekerja tanpa menurunkan kinerja perusahaan tersebut secara keseluruhan.

Nurhadian (2019) mengemukakan bahwa Kepemimpinan merupakan alat perusahaan dalam mengatur karyawannya agar tidak keluar dari tugas yang telah ditetapkan oleh pemimpin. Kepemimpinan pada dasarnya dijalankan oleh pemimpin sebagai sarana dalam memberikan arahan pada karyawan, kepemimpinan merupakan elemen penting antara hubungan pemimpin dengan karyawannya. Vonny (2017) fasilitas adalah sumber daya fisik yang harus ada sebelum suatu jasa ditawarkan kepada konsumen. Ditambahkan oleh Setioningtyas & Dyatmika (2020) menyatakan dengan sederhana fasilitas adalah suatu sarana fisik yang dapat memproses suatu masukan (input) menjadi keluaran (output). Menurut Fatma et al., (2020) fasilitas kerja adalah suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja.

METODE PENELITIAN

Metode Kuantitatif

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian pada penelitian ini adalah explanatory research berarti penelitian ini dimaksudkan untuk menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain (Sugiyono, 2018). Populasi dalam penelitian ini adalah Populasi dari penelitian ini adalah wisata the sea pantai cahaya, jumlah populasi dalam penelitian ini sejumlah 45 orang karyawan. Dalam penelitian ini metode penentuan sampel adalah sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh maka seluruh karyawan yang berjumlah 45 orang akan dijadikan sampel dalam penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk memastikan data tersebut valid atau tidak dan bisa digunakan untuk penelitian dengan hasil yang akurat. Pernyataan dari indikator-indikator dinyatakan valid jika diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel 1.1
Hasil Uji Validitas

No	Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Kepemimpinan			
	X1.1	0.695	0,248	Valid
	X1.2	0.760	0,248	Valid
	X1.3	0.791	0,248	Valid
	X1.4	0.762	0,248	Valid
2	Fasilitas Kerja			
	X2.1	0.627	0,248	Valid
	X2.2	0.838	0,248	Valid
	X2.3	0.872	0,248	Valid
	X2.4	0.887	0,248	Valid
	X2.5	0.650	0,248	Valid
	X2.6	0.731	0,248	Valid
	X2.7	0.605	0,248	Valid
3	Lingkungan Kerja			

	X3.1	0.857	0,248	Valid
	X3.2	0.811	0,248	Valid
	X3.3	0.788	0,248	Valid
4	Kepuasan Kerja			
	Y.1	0.739	0,248	Valid
	Y.2	0.838	0,248	Valid
	Y.3	0.718	0,248	Valid
	Y.4	0.760	0,248	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Hasil analisis yang merupakan pernyataan dari 18 item terkait dengan variabel bebas dan terikat adalah valid seperti yang terlihat pada tabel 1.1

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk melihat konsistensi kuesioner dalam mengukur gejala yang sama, reliabilitasnya dengan kriteria jika nilai (Cronbach's Alpha) diatas 0,60 maka kuesioner tersebut dinyatakan reliabel.

Tabel 1.2
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	≥ 0.6	Kesimpulan
1	Kepemimpinan	0,800	$\geq 0,60$	Reliabel
2	Fasilitas Kerja	0,784	$\geq 0,60$	Reliabel
3	Lingkungan Kerja	0,833	$\geq 0,60$	Reliabel
4	Kepuasan Kerja	0,803	$\geq 0,60$	Reliable

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 1.2 diatas, hasil yang diperoleh adalah hasil pernyataan sebanyak 18 item terkait dengan variabel independen maupun dependen adalah reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas biasanya digunakan untuk mengukur data berskala ordinal, interval ataupun rasio. Dalam penelitian ini menggunakan uji normalitas dengan uji analisis *Kolmogorov-Smirnov* (KS). Jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka data dinyatakan berdistribusi normal.

Tabel 1.3
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.40633943
Most Extreme Differences	Absolute	.116
	Positive	.075
	Negative	-.116
Test Statistic		.116
Asymp. Sig. (2-tailed)		.159 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* pada tabel 1.3 diperoleh nilai signifikan sebesar $0,159 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Alat statistik yang sering digunakan untuk menguji multikolinearitas adalah *variance inflation factors* (VIF) dan nilai tolerance.

Tabel 1.4
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Toleranc e	VIF
1	(Constant)	-3.237	2.093		-1.547	.130		
	Kepemimpinan	.433	.103	.400	4.199	.000	.818	1.222
	Fasilitas Kerja	.299	.064	.447	4.643	.000	.800	1.250
	Lingkungan Kerja	.298	.123	.246	2.420	.020	.718	1.392

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan dari hasil uji multikolinearitas pada tabel 1.4 semua variabel mendapat nilai tolerance $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Cara untuk mengetahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melakukan uji glejzer. Prinsip dari uji glejzer adalah dengan cara meregresikan variabel independen terhadap nilai absolute residual atau Abs_Res.

Tabel 1.5
Hasil Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejzer)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.473	1.332		1.856	.071
	Kepemimpinan	-.022	.066	-.057	-.342	.734
	Fasilitas Kerja	.014	.041	.058	.345	.732
	Lingkungan Kerja	-.121	.078	-.274	-1.552	.128

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan hasil dari uji glejzer pada tabel 1.5 pada variabel kepemimpinan (X1), fasilitas kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) mendapatkan nilai signifikan (sig) diatas 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh kepemimpinan, fasilitas kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan wisata the sea pantai cahaya sendang sikucing rowosari kendal juga untuk menguji apakah variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 1.6
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-3.237	2.093		-1.547	.130		
Kepemimpinan	.433	.103	.400	4.199	.000	.818	1.222
Fasilitas Kerja	.299	.064	.447	4.643	.000	.800	1.250
Lingkungan Kerja	.298	.123	.246	2.420	.020	.718	1.392

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai konstanta sebesar 3,237 dan untuk kepemimpinan (nilai β_1) sebesar 0,433 kemudian fasilitas kerja (nilai β_2) sebesar 0,299 dan lingkungan kerja (nilai β_3) sebesar 0,298. Sehingga dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 3,237 + 0,433 X_1 + 0,299 X_2 + 0,298 X_3 + e$$

Yang berarti :

- Nilai konstanta Kepuasan kerja karyawan (Y) sebesar 3,237 yang menyatakan jika nilai variabel kepemimpinan, fasilitas kerja, dan lingkungan kerja adalah sama dengan nol maka nilai kepuasan kerja karyawan adalah sebesar 3,237.
- Koefisien X_1 sebesar 0,433 berarti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel X_1 (Kepemimpinan) sebesar 1 satuan maka Kepuasan Kerja karyawan meningkat sebesar 0,433 satuan.
- Koefisien X_2 sebesar 0,299 berarti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel X_2 (Fasilitas Kerja) sebesar 1 satuan maka nilai kepuasan kerja karyawan akan meningkat 0,299 satuan..
- Koefisien X_3 sebesar 0,298 berarti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel X_3 (Lingkungan Kerja) sebesar 1 satuan maka nilai Kepuasan Kerja akan meningkat sebesar 0,298 satuan..

Dari uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan, Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (Kepemimpinan, Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja) secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat (Kepuasan Kerja Karyawan).

Tabel 1.7

Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-3.237	2.093		-1.547	.130
Kepemimpinan	.433	.103	.400	4.199	.000
Fasilitas Kerja	.299	.064	.447	4.643	.000
Lingkungan Kerja	.298	.123	.246	2.420	.020

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 1.7 diatas dapat disimpulkan :

- Pengujian Hipotesis Pertama (H1)
Variabel Kepemimpinan memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,199 > t_{tabel} 1,681 dan nilai signifikan (sig) sebesar 0,000 < 0,05. Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti variabel Kepemimpinan (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y).
- Pengujian Hipotesis Kedua (H2)
Variabel Fasilitas Kerja memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,643 > t_{tabel} 1,681 dan nilai signifikan (sig) sebesar 0,000 < 0,05. Maka H_0 ditolak dan H_2 diterima yang berarti variabel Fasilitas Kerja (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y).
- Pengujian Hipotesis Ketiga (H3)
Variabel Lingkungan Kerja memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,420 > t_{tabel} 1,681 dan nilai signifikan (sig) sebesar 0,020 < 0,05. Maka H_0 ditolak dan H_3 diterima yang berarti variabel Lingkungan Kerja (X_3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

Uji Simultan (Uji F)

Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas kepemimpinan, fasilitas kerja dan lingkungan kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat (kepuasan kerja karyawan).

Tabel 1.8
Hasil Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	198.977	3	66.326	31.249	.000 ^b
Residual	87.023	41	2.123		
Total	286.000	44			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Fasilitas Kerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji F pada tabel 1.8 diperoleh nilai F hitung sebesar 31,249 > f tabel 3,22 dan nilai signifikan (sig) sebesar 0,000 < 0,000. Maka H0 ditolak dan H4 diterima yang berarti bahwa variabel bebas kepemimpinan (X1), fasilitas kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat kepuasan kerja karyawan (Y).

Uji Koefisien Determinasi

Pengujian koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen maupun menjelaskan variabel dependen.

Tabel 1.9
Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.834 ^a	.696	.673	1.457

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Fasilitas Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan hasil dari uji koefisien determinasi pada tabel 1.9 didapatkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,673. Maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel kepemimpinan (X1), fasilitas kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) adalah sebesar 67,3%. Selain itu terdapat pengaruh variabel lain sebesar 32,7% yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan
Berdasarkan hasil analisis statistik menggunakan uji parsial (t) diketahui bahwa variabel kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan obyek Wisata Pantai Cahaya , Kendal, dengan hasil perhitungan regresi t hitung 4,199 lebih besar dari t table 1,681 dengan tingkat signifikansi 0,000<0,05. Berdasarkan hasil regresi dapat dinyatakan bahwa Ho dan Ha diterima. Artinya variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan.
2. Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan
Berdasarkan hasil analisis statistik menggunakan uji parsial (t) bahwa variabel Fasilitas Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan obyek Wisata Pantai Cahaya , Kendal. Hal ini dibuktikan dengan adanya hasil perhitungan regresi t hitung 4,643 lebih kecil dari t table 1,681 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05 yang berarti berada di daerah Ho dan Ha diterima. Dan Fasilitas Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.
3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan
Berdasarkan hasil analisis statistik menggunakan uji parsial (t) bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan obyek Wisata Pantai Cahaya , Kendal. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan regresi t hitung 2,420 lebih kecil dari nilai t table 1,681 dengan tingkat signifikansi 0,000<0,05. Berarti berada di daerah Ho dan Ha diterima. Artinya variabel Lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja.
4. Pengaruh Kepemimpinan, Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan
Berdasarkan hasil perhitungan uji F didapatkan bahwa F hitung 31,249 lebih besar dari nilai F tabel 3,22 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 yang menunjukkan bahwa variabel

Kepemimpinan, Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab empat, maka kesimpulan yang dapat ditarik oleh peneliti adalah sebagai berikut :

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan regresi t hitung 4,199 lebih besar dari nilai t table 1,681 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Dimana apabila seorang pemimpin kurang komunikasi terhadap karyawannya, maka pekerjaan susah untuk mencapai sebuah target yang dituju.
2. Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan hasil perhitungan regresi t hitung 4,643 lebih besar dari nilai t table 1,681 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Yang mana apabila perusahaan menyediakan fasilitas kerja yang kondusif, sehingga karyawan merasa nyaman, maka akan meningkat semangat kerja, sehingga mudah untuk tujuan perusahaan
3. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadapKepuasanKerjaKaryawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan regresi t hitung 2,420 lebih besar dari nilai t table 1,681 dengan tingkat signifikansi $0,020 < 0,05$. Apabila lingkungan kerja kurang kondusif, kondisi peralatan kerja yang buruk sertahubungan antar rekan kerja yang kurang baik maka akan sangat mempengaruhi kepuasan keryawan.
4. Kepemimpinan, Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan KerjaKaryawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan regresi F hitung (31,249) lebih besar dari F table (30,4) dan nilai signifikansi $0,0000 < 0,05$. Jika Kepemimpinan, Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerjayang baik, ada kemungkinan terjadi peningkatan terhadap Kepuasan KerjaKaryawan.
5. Berdasarkan hasil uji Spss, nilai Adjusted R Square mencapai 0,673. BerartiVariabel Kepemimpinan, Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja memiliki kontribusi dalam menjelaskan variabel Kinerja Karyawan sebesar 67,3%. Sedangkan sisanya 32,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada di dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Anam, K., & Rahardja, E. (2017). Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah). *Diponerogo Journal of Management*, 6(4), 1–11.
- Ardila, Y., Putra, R. B., & Dewi, R. C. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Kemampuan Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Prestasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Karya Sawitindo Mas (Ksm) Kabupaten Mukomuko. *Jurnal Maritim*, 3(1), 18–28. <https://doi.org/10.51742/ojsm.v3i1.413>
- Arifin, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Kerja Sama Tim terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Kinerja:Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 17(2), 186–193.
- Fatma, N., Hardiyono, Kaok, M., & Aprilius, A. (2020). Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja. *Jurnal IlmuEkonomi & Sosial*, 11(2), 113–122.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>

- Nasution, N. M. S., & DR, M. (2017). Hubungan Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Kepuasan Kerja pada Perawat RSJ Prof.Dr.Muhammad Ildrem Sumatera Utara. *Jurnal Diversita*, 3(2), 25.
<https://doi.org/10.31289/diversita.v3i2.1259>
- Nurhadian, A. F. (2019). Pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai. *Majalah Bisnis & IPTEK*, 12(1), 1–9.
- Nurhayati, T. (2012). Hubungan Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja. *Jurnal Edueksos*, 1(2), 77–92.
- Putri, R., Zulfadil, & Maulida, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan PT Subentra Kota Pekanbaru. *Jurnal Ekonomi KIAT*, 31(2), 56–68.
- Rijasawitri, D. P., & Suana, I. W. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(2), 466. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i02.p04>
- Ronal, S. D., & Hotlin, S. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
- Setioningtyas, W. P., & Dyatmika, S. W. (2020). Pengaruh Mutasi, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Pt. Cipta Aneka Selera Indonesia. *Majalah Ekonomi*, 25(1), 19–28. <https://doi.org/10.36456/majeko.vol25.no1.a2447>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*.
- Sulistyawati, N., Setyadi, I. K., & Nawir, J. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Millenial. *Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi*, 3(1), 183–197. <https://doi.org/10.35912/simo.v3i1.680>