
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

Yulia Ardila¹, Ramdani Bayu Putra², Rindi Citra Dewi³

¹Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Putra Indonesia, Padang (25221), Provinsi Sumatra Barat, Indonesia

²Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Putra Indonesia, Padang (25221), Provinsi Sumatra Barat, Indonesia

³Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Putra Indonesia, Padang (25221), Provinsi Sumatra Barat, Indonesia

Surel : yuliaardila909@gmail.com

Abstrak

Fasilitas Mempengaruhi Kemampuan Kerja Dan Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Prestasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Karya Sawitindo mas (Ksm) Kabupaten Mukomuko. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan: 1) secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja. 2) terdapat pengaruh yang signifikan antara kemampuan manajemen sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja. 3) terdapat pengaruh yang signifikan antara fasilitas kerja terhadap prestasi kerja. 4) Terdapat pengaruh yang signifikan antara kemampuan manajemen sumber daya manusia terhadap prestasi kerja. 5) Terdapat pengaruh yang signifikan antara kemampuan manajemen sumber daya manusia terhadap prestasi kerja.

Kata Kunci: Fasilitas Kerja, Kemampuan SDM, Kepuasan Kerja, Prestasi Kerja

I. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia mempunyai tugas untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan perkerjanya (Arianty, et al, 2016). Sumber daya yang dibutuhkan untuk menjalankan perusahaan tidak dapat di lihat sebagai bagian yang berdiri sendiri, tetapi harus di lihat sebagai satu ke satuan yang tanggu membentuk suatu sinergi. Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting dalam suatu organisasi dalam skala besar maupun kecil, karena merupakan sumber yang menggerakkan dan mengarahkan organisasi serta mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam berbagai tuntunan masyarakat dari zaman ke zaman.

PT. Karya Sawitindo Mas (KSM) adalah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang industri, yang mengelolah hasil perkebunan kelapa sawit menjadi minyak mentah. Sebagian besar masyarakat indonesia bergantung pada hasil perkebunan kelapa sawit. Hal ini juga menjadikan kelapa sawit sebagai komoditas terpenting di Indonesia. Saat ini sudah banyak dilakukan budidaya kelapa sawit di beberapa tempat di Indonesia.

Konsep budidaya kelapa sawit sebagian besar berupa perkebunan yang jumlahnya sangat luashal ini juga berdampak pada perluasan area perkebunan khusus kelapa sawit. Meskipun begitu tidak semua daratan Indonesia sesuai untuk budidaya tumbuhan kelapa sawit.

Adapun perusahaan pengolahan kelapa sawit yang terletak di Pulau Sumatera di Provinsi Bengkulu yaitu PT.Karya Sawitindo Mas di mana perusahaan ini bergerak di bidang pengolahan tandan buah sawit segar.PT karya Sawitindo Mas memiliki kapasitas pemrosesan yang lebih besar dibandingkan dengan pabrik pengolahan kelapa sawit lainnya. Ia mampu mengolah hingga 60 Ton buah per jam, dan hasil akhirnya dijual untuk memenuhi permintaan pasar dalam negeri dan juga diekspor ke luar negeri melalui Pelabuhan Teluk Bayur di Padang. Berdasarkan urain di atas maka perlu dilakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Kemampuan Sumber Daya Manusia Terhadap Prestasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Karya Sawitindo Mas (KSM) Kabupaten Mukomuko”**

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Lokasi atau objek penelitian pada penelitian ini adalah PT.Karya Sawitindo Mas (KSM). Pemilihan sampel untuk penelitian ini dilakukan dengan probability sampling yaitu populasi yang dijadikan sampel adalah populasi yang memenuhi kriteria tertentu dengan tujuan agar sampel yang diambil bisa lebih representatif dengan kriteria yang telah ditentukan. Menurut Suad Husnan dalam artikel (Pangarso, 2016). Fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktifitas dan kepuasan kerja karyawan. Fasilitas kerja karyawan yang nyaman dalam bekerja akan menimbulkan semangat kerja untuk mendapatkan hasil yang diharapkan oleh perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja akan sangat menentukan efektivitas dan efisiensi dalam pencapaian tujuan organisasi. Dalam menentukan fasilitas yang disediakan oleh organisasi haruslah mempertimbangkan faktor yang dapat menunjang prestasi kerja. Anna Ranaya (2016) yang membuktikan bahwa kemampuan kejadian fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian penting dari seluruh proses kekerjaan karyawan yang bersangkutan (Tannady et al., 2019). Menurut Sutrisno (2016:151) mendefinisikan prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Menurut Newstorm dalam (Fattah, 2017), kepuasan kerja diartikan sebagai perasaan atau emosi yang menyenangkan atau tidak menyenangkan pegawai melihat pekerjaan mereka.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif dalam penelitian ini digunakan untuk memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), varian, maksimum, minimum dan standar deviasi atas data sampel yang digunakan. Hasil statistik diskriptif terhadap variabel penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.6
Analisis Statistik Deskriptif
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Fasilitas Kerja	52	21	50	38.65	7.763
Kemampuan Manajemen Sumberdaya Manusia	52	23	50	41.38	8.931
KEPUASAN KERJA	52	24	50	42.58	9.580
Prestasi Kerja	52	27	50	41.98	6.440
Valid N (listwise)	52				

Sumber: Data Primer (diolah)

Pada tabel 4.6 di atas dilihat bahwa:

1. Variabel Fasilitas Kerja memiliki nilai terendah sebesar 21 dan nilai tertinggi sebesar 50 dengan nilai rata-ratanya sebesar 38,65 dan standar deviasinya (tingkat sebaran datanya) sebesar 7,763.
2. Variabel Kemampuan Manajemen Sumberdaya Manusia memiliki nilai terendah sebesar 23 dan nilai tertinggi sebesar 50 dengan nilai rata-ratanya sebesar 41,38 dan standar deviasinya (tingkat sebaran datanya) sebesar 8,931.
3. Variabel Prestasi Kerja memiliki nilai terendah sebesar 27 dan nilai tertinggi sebesar 50 dengan nilai rata-ratanya sebesar 41,98 dan standar deviasinya (tingkat sebaran datanya) sebesar 6,440.
4. Variabel Kepuasan Kerja memiliki nilai terendah sebesar 24 dan nilai tertinggi sebesar 50 dengan nilai rata-ratanya sebesar 42,58 dan standar deviasinya (tingkat sebaran datanya) sebesar 9,580.

a. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah tingkat kehandalan kuesioner setelah instrumen-instrumen pada variabel Fasilitas Kerja, Kemampuan Manajemen Sumber daya Manusia, Prestasi Kerja dan Kepuasan Kerja dinyatakan valid, maka selanjutnya dilakukan uji reliabilitas (kehandalan) pada masing-masing variabel. Dari pengujian reliabilitas variabel-variabel tersebut diperoleh hasil yang dapat dilihat pada tabel 4.15 sebagai berikut:

Tabel 4.15
Variabel Fasilitas Kerja, Kemampuan Manajemen Sumberdaya
Manusia, Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja

Variabel	N = 52		Rule of Thump	Keputusan
	Jumlah Intem Pernyataan	Cronbach alpha		
Fasilitas Kerja	10	0,843	0,6	Reliabel
Kemampuan Manajemen Sumberdaya Manusia	10	0,942	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja	10	0,961	0,6	Reliabel
Prestasi Kerja	10	0,921	0,6	Reliabel

Sumber: Data Primer (diolah)

Dari tabel 4.16 di atas terlihat seluruh instrument berdasarkan analisis reliabilitas atas variabel penelitian lain menunjukkan bahwa nilai *Cronbanch's alpha* untuk semua variabel adalah diatas 0,6 untuk itu seluruh variabel bisa dinyatakan reliabel (handal).

b. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel yang dianalisis memenuhi kriteria distribusi normal. Uji normalitas ini menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dengan membandingkan antara *asympt. Sign. (2-tailed)* dengan tingkat signifikansi (α) 5%.

Tabel 4.16
Uji Normalitas Persamaan I
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	8.82416714
Most Extreme Differences	Absolute	.175
	Positive	.095
	Negative	-.175
Kolmogorov-Smirnov Z		1.263
Asymp. Sig. (2-tailed)		.382

Sumber: Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel 4.16, terlihat uji normalitas menunjukkan level signifikan lebih dari 0,05 yaitu 0,382 untuk variabel Fasilitas Kerja, Kemampuan Manajemen Sumberdaya Manusia dan Kepuasan Kerja. Dengan demikian data dapat dinyatakan ketiga variabel penelitian terdistribusi normal sehingga layak dipakai untuk analisis regresi berganda.

Tabel 4.17
Uji Normalitas Persamaan II
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.87538499
Most Extreme Differences	Absolute	.065
	Positive	.058
	Negative	-.065
Kolmogorov-Smirnov Z		.472
Asymp. Sig. (2-tailed)		.979

Sumber: Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel 4.17, terlihat uji normalitas menunjukkan level signifikan lebih dari 0,05 yaitu 0,979 untuk variabel Fasilitas Kerja, Kemampuan Manajemen Sumberdaya Manusia, Prestasi Kerja dan Kepuasan Kerja. Dengan demikian data dapat dinyatakan ketempat variabel penelitian terdistribusi normal sehingga layak dipakai untuk analisis regresi berganda.

c. Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Deteksi adanya multikolinieritas dapat dilakukan dengan menggunakan *variance inflation factor* (VIF) dan nilai *tolerance*.

Tabel 4.18
Uji Multikolinieritas Persamaan I

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	1 (Constant)	13.267	10.111				1.312
Fasilitas Kerja	.243	.116	.277	2.101	.041	.999	1.001
Kemampuan Manajemen Sumberdaya Manusia	.302	.141	.281	2.138	.038	.999	1.001

a. Dependent Variable:
 Kepuasan Kerja

Sumber: Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel 4.18 diatas terlihat nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* > 0,1 maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak memiliki masalah multikolinieritas.

Tabel 4.19
Uji Multikolinieritas Persamaan II
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.647	4.565		1.237	.222		
Fasilitas Kerja	.220	.054	.373	4.107	.000	.917	1.091
Kemampuan Manajemen Sumberdaya Manusia	.127	.066	.176	1.934	.039	.914	1.094
Kepuasan Kerja	.372	.063	.554	5.876	.000	.848	1.179

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel 4.19 diatas terlihat nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* > 0,1 maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak memiliki masalah multikolinieritas.

d. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi di sini berupa analisis jalur yang merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kualitas antar variabel yang telah ditetapkan sebelumnya. Analisis jalur dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.20
Analisis Regresi Linier Berganda Fasilitas Kerja dan Kemampuan Manajemen Sumberdaya Manusia Terhadap Kepuasan Kerja
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.267	10.111		1.312	.196
Fasilitas Kerja	.243	.116	.277	2.101	.041
Kemampuan Manajemen Sumberdaya Manusia	.302	.141	.281	2.138	.038

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel 4.20 diatas maka dapat dilihat persamaan regresinya yaitu:

$$Z = 0,277X_1 + 0,281X_2 + e$$

Interprestasi berdasarkan persamaan tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

1. Koefisien regresi positif sebesar 0,277 artinya apabila Fasilitas Kerja ditingkatkan sebesar satu satuan, dengan asumsi Kemampuan Manajemen Sumberdaya Manusia diabaikan, maka akan mengakibatkan kenaikan Kepuasan Kerja sebesar 0,277.
2. Koefisien regresi positif sebesar 0,281 artinya apabila Kemampuan Manajemen Sumberdaya Manusia ditingkatkan sebesar satu satuan, dengan asumsi Fasilitas Kerja diabaikan, maka akan mengakibatkan kenaikan Kepuasan Kerjasebesar 0,281.

Tabel 4.21

Analisis Regresi Linier Berganda Fasilitas Kerja dan Kemampuan Manajemen Sumberdaya Manusia Terhadap Prestasi Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.647	4.565		1.237	.222
Fasilitas Kerja	.220	.054	.373	4.107	.000
Kemampuan Manajemen Sumberdaya Manusia	.127	.066	.176	1.934	.039
Kepuasan Kerja	.372	.063	.554	5.876	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel 4.21 diatas maka dapat dilihat persamaan regresinya yaitu:

$$Y = 0,373X1 + 0,176X2 + 0,554Z + e$$

Interprestasi berdasarkan persamaan tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

1. Koefisien regresi positif sebesar 0,373 artinya apabila Fasilitas Kerja ditingkatkan sebesar satu satuan, dengan Kemampuan Manajemen Sumberdaya Manusia dan Kepuasan Kerja diabaikan, maka akan mengakibatkan kenaikan Prestasi Kerja sebesar 0,373.
2. Koefisien regresi positif sebesar 0,176 artinya apabila Kemampuan Manajemen Sumberdaya Manusia ditingkatkan sebesar satu satuan, dengan asumsi Fasilitas Kerja dan Kepuasan Kerja diabaikan, maka akan mengakibatkan kenaikan Prestasi Kerjasebesar 0,176.
3. Koefisien regresi positif sebesar 0,554 artinya apabila KEPUASAN KERJA ditingkatkan sebesar satu satuan, dengan asumsi Fasilitas Kerja dan Kemampuan Manajemen Sumberdaya Manusia diabaikan, maka akan mengakibatkan kenaikan Prestasi Kerjasebesar 0,554.

e. Uji Parsial (Uji t)

Uji t dimaksud untuk menguji signifikan pengaruh variabel bebas dan terikat secara parsial. Dimana pengujian ini membandingkan antara probabilitas signifikan dengan alpha 0,05. Dari hasil pengujian ini bila probabilitas signifikan lebih kecil dari pada alpha 0,05 maka diperoleh H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti ada hubungan dan bila probabilitas signifikan lebih besar daripada alpha 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak, berarti tidak ada hubungan. Derajat kebebasan (df) $n-k-1$ yaitu $52 - 2 - 1 = 49$ (n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel independent) sehingga hasil yang diperoleh untuk t-tabel sebesar 2,009.

Tabel 4.24
Uji Fasilitas Kerja dan Kemampuan Manajemen Sumberdaya Manusia Terhadap Kepuasan Kerja (Persamaan I)

Coefficients^a

Model		t	Sig.
1	(Constant)	1.312	.196
	Fasilitas Kerja	2.101	.041
	Kemampuan Manajemen Sumberdaya Manusia	2.138	.038

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel 4.24 berikut penjelasan uji t :

1. Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Dari tabel 4.24 diatas terlihat t-hitung 2,101 dan t-tabel 2,009 dimana t-hitung lebih besar dari t-tabel ($2,101 > 2,009$) atau tingkat signifikan sama dengan alpha ($0,041 < 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 ditolak H_a diterima.
2. Pengaruh Kemampuan Manajemen Sumberdaya Manusia terhadap Kepuasan Kerja. Dari tabel 4.24 diatas terlihat t-hitung 2,138 dan t-tabel 2,009 dimana t-hitung lebih besar dari t-tabel ($2,138 > 2,009$) atau tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ($0,038 < 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 ditolak H_a diterima.

Tabel 4.25
Uji t Fasilitas Kerja dan Kemampuan Manajemen Sumberdaya Manusia Terhadap Prestasi Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Persamaan II)

Coefficients^a

Model		t	Sig.
1	(Constant)	1.237	.222
	Fasilitas Kerja	4.107	.000
	Kemampuan Manajemen Sumberdaya Manusia	1.934	.039
	Kepuasan Kerja	5.876	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel 4.25 berikut penjelasan uji t :

1. Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Prestasi Kerja. Dari tabel 4.25 diatas terlihat t- hitung 4,107 dan t-tabel 2,009 dimana t- hitung lebih besar dari t-tabel ($4,107 > 2,009$) atau tingkat signifikan sama dengan alpha ($0,000 < 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 ditolak H_a diterima.
2. Pengaruh Kemampuan Manajemen Sumberdaya Manusia terhadap Prestasi Kerja. Dari tabel 4.25 diatas terlihat t- hitung 1,934 dan t-tabel 2,009 dimana t- hitung lebih besar dari t-tabel ($1,934 > 2,009$) atau tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ($0,039 < 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 ditolak H_a diterima.
3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja. Dari tabel 4.25 diatas terlihat t- hitung 5,876 dan t-tabel 2,009 dimana t- hitung lebih besar dari t-tabel ($5,876 > 2,009$) atau tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ($0,000 < 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 ditolak H_a diterima.

IV. KESIMPULAN

Dari pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Didapatkan pengaruh positif dan signifikan antara Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Karya Sawitindo Mas (KSM) Kabupaten Mukomuko. Dimana t- hitung lebih besar dari t-tabel ($2,101 > 2,009$) atau tingkat signifikan kecil dari alpha ($0,041 < 0,05$).
2. Didapatkan pengaruh positif dan signifikan antara Kemampuan Manajemen Sumberdaya Manusia terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Karya Sawitindo Mas (KSM) Kabupaten Mukomuko. Dimana t- hitung lebih besar dari t-tabel ($2,138 > 2,009$) atau tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ($0,038 < 0,05$).

3. Didapatkan pengaruh positif dan signifikan antara Fasilitas Kerja terhadap Prestasi Kerja pada PT. Karya Sawitindo Mas (KSM) Kabupaten Mukomuko. Dimana t -hitung lebih besar dari t -tabel ($4,107 > 2,009$) atau tingkat signifikan lebih kecil dari α ($0,000 < 0,05$).
4. Didapatkan pengaruh positif dan signifikan antara Kemampuan Manajemen Sumberdaya Manusia terhadap Prestasi Kerja pada PT. Karya Sawitindo Mas (KSM) Kabupaten Mukomuko. Dimana t -hitung lebih besar dari t -tabel ($1,934 > 2,009$) atau tingkat signifikan lebih kecil dari α ($0,039 < 0,05$).
5. Didapatkan pengaruh positif dan signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja pada PT. Karya Sawitindo Mas (KSM) Kabupaten Mukomuko. Dimana t -hitung lebih besar dari t -tabel ($5,876 > 2,009$) atau tingkat signifikan lebih kecil dari α ($0,000 < 0,05$).
6. Kepuasan Kerja mampu memediasi Fasilitas Kerja terhadap Prestasi Kerja. Dimana pengaruh tidak langsung lebih besar dari pengaruh langsung ($0,526 > 0,373$).
7. Kepuasan Kerja mampu memediasi Kemampuan Manajemen Sumberdaya Manusia terhadap Prestasi Kerja. Dimana pengaruh tidak langsung lebih besar dari pengaruh langsung ($0,331 > 0,176$).

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam penyusunan jurnal ini, peneliti banyak mendapatkan bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Dengan segala kerendahan hati, peneliti mengucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada semua pihak yang turut membantu dan mendukung, khususnya kepada tim Editor Jurnal Maritim.

DAFTAR PUSTAKA

- Afifi, M. D. (n.d.). PRESTASI KERJA (Studi pada Karyawan PR . Sejahtera Abadi Malang). 29(1), 19–25.
- Akuntansi, J., Keuangan, D. A. N., Studi, P., Feb, A., & Malikussaleh, U. (2020). PELAPORAN AKUNTANSI SUMBER DAYA MANUSIA PADA PT BANK ACEH SYARIAH KANTOR PUSAT. 8.
- 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). 6, 1–11.
- Hannes, O. (2020). Pengaruh Kompensasi , Lingkungan Kerja , Fasilitas Terhadap Kepuasan Kerja PT ISS Universitas Tarumanagara. II(1), 43–50.
- Hidayat, A. S. (2018). Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dan turnover intention. 11(1), 51–66.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>
- Yuniastuti, R. M., & Lampung, B. (n.d.). PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA CV . *ORGANIK AGRO SYSTEM DI BANDAR LAMPUNG THE INFLUENCE OF JOB SATISFACTION ON THE EMPLOYEES PERFORMANCE AT CV . ORGANIC AGRO SYSTEM (OASIS)* . 199–210