

# PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BINA SAN PRIMA KUPANG

*The Effect Of Work Environment And Compensation On Employee Performance Of Pt. Bina San Prima Kupang*

Verensia Suryani Jesy<sup>1,a)</sup>, Tarsisius Timuneno<sup>2,b)</sup>, Clarce Sarliana Maak<sup>3,c)</sup>, Rolland E. Fanggidae<sup>4,d)</sup>

<sup>1,2,3,4)</sup>Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia

Koresponden : <sup>a)</sup> verensiajesy@gmail.com, <sup>b)</sup> tarsisius.timuneno@staf.undana.ac.id, <sup>c)</sup> clarce.maak@staf.undana.ac.id, <sup>d)</sup> rollandfanggidae@stafundana.ac.id

## ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah (1) Untuk mendeskripsikan lingkungan kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan pada PT. Bina San Prima Kupang, (2) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bina San Prima Kupang, (3) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bina San Prima Kupang, (4) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bina San Prima Kupang. Data diperoleh melalui penyebaran kuisioner kepada 30 karyawan pada PT. Bina San Prima Kupang. Teknik analisis adalah deskriptif kuantitatif, hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Hasil analisis deskriptif menggunakan rentang skor pada variabel diperoleh lingkungan Kerja berada pada kategori tinggi, Kompensasi berada pada kategori tinggi, dan Kinerja Karyawan berada pada kategori sangat tinggi, (2) Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial membuktikan bahwa lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bina San Prima Kupang, (3) Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial membuktikan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bina San Prima Kupang, (4) Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan lingkungan kerja Kerja dan Kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bina San Prima Kupang, yang didukung oleh hasil analisis determinasi dengan kemampuan variabel lingkungan kerja dan variabel kompensasi dalam menerapkan dan memengaruhi variabel kinerja karyawan relatif kuat.

**Kata Kunci** : Lingkungan Kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan

## PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset perusahaan yang harus dibina dan dikembangkan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal bagi kelangsungan hidup perusahaan. Hal ini diperlukan karena SDM merupakan faktor yang paling mempengaruhi kualitas suatu perusahaan atau SDM memegang peranan yang sangat penting dalam berjalannya suatu perusahaan (Siregar, 2018). Selain itu, SDM yang disebut dengan karyawan merupakan modal yang sangat penting bagi perusahaan, dan perusahaan perlu memberikan perhatian dan kepedulian yang sebesar-besarnya agar

aset tersebut memberikan nilai pemanfaatan dan keuntungan yang tinggi terhadap tawaran perusahaan (Andriani, dkk. 2022).

Organisasi merupakan bentuk pembagian kerja dan bentuk tata komunikasi kerja antara dua orang atau lebih yang mempunyai kedudukan atau posisi dan bekerja secara tertentu dan secara bersama-sama guna tercapainya sasaran atau tujuan tertentu. Artinya disini dalam sebuah organisasi terdapat pembagian kerja, yang mana dalam organisasi terdapat posisi yang mengatur pembagian kerja dari setiap anggota organisasi, serta terdapat sistem tata komunikasi kerja yang memiliki fungsi agar interaksi yang terjadi pada setiap anggota organisasi dapat terjalin dengan baik demi kepentingan dan tercapainya tujuan yang diinginkan (Fithriyyah, 2021). Organisasi merupakan suatu sistem yang berisikan berbagai macam elemen dan subsistem, disini manusia merupakan subsistem yang paling penting, dan dapat dilihat bahwa masing-masing subsistem saling bersangkutan dan berinteraksi dalam mencapai sasaran atau tujuan dari organisasi yang telah ditetapkan. Artinya disini interaksi yang terjadi antar subsistem yang ada dalam organisasi bertujuan agar sasaran yang ditetapkan lebih berhasil. Organisasi meskipun dianggap sebagai suatu sistem, namun tidak semua sistem merupakan sebuah organisasi (Ruhana, 2018). Hal yang penting dalam pengelolaan SDM adalah mengenai kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan (Sinambela. dkk 2012). Salah satu hal yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja.

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengatur kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2011). Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang tinggi terhadap perilaku seseorang., Sebagai gambaran yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman akan membawa dampak yang baik terhadap individu, demikian pula bila kondisi lingkungan buruk maka akan buruk pula dampaknya terhadap individu (Pranitasari 2019). Salah satu hal yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu kompensasi.

Kompensasi merupakan suatu bentuk timbal balik yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk pengakuan atas kontribusi dan efisiensinya dalam organisasi. Kompensasi tersebut dapat berupa uang langsung maupun tidak langsung, serta penghargaan yang dapat bersifat tidak langsung (Enny, 2019). Kompensasi merupakan imbalan moneter dan non-moneter yang diberikan kepada karyawan atas pekerjaannya dalam suatu perusahaan. Kompensasi dapat berupa uang, ekonomi, atau apapun yang dapat diukur dalam bentuk uang, namun bisa juga dalam bentuk non-moneter, seperti penghargaan, jabatan, kondisi kerja, dan lain-lain (Mujanah, 2019).

Semua perusahaan mengharapkan bisa menciptakan lingkungan kerja yang baik dan pemberian kompensasi untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut, PT Bina San Prima Kupang merupakan perusahaan yang bergerak di

bidang distributor obat-obataan. Berdasarkan wawancara awal dengan beberapa karyawan yang bekerja pada bagian operasional, yang dilaksanakan pada hari senin 24 Februari 2025, pada jam 10 pagi. Ditemukan adanya permasalahan terkait lingkungan kerja dan kompensasi yang berdampak pada kinerja karyawan. Ada beberapa karyawan mengeluhkan kondisi lingkungan kerja yang kurang nyaman, seperti ruangan yang cukup sempit sehingga terasa pengap serta ventilasi udaranya kurang memadai. Hal ini membuat karyawan merasa cepat lelah dan kurang fokus dalam bekerja, juga terdapat ketidakpuasan terhadap sistem kompensasi yang diterapkan oleh perusahaan. Beberapa karyawan menyatakan bahwa kompensasi yang diterima, baik dalam bentuk finansial (seperti gaji dan insentif) maupun non-finansial (seperti penghargaan dan fasilitas), belum sepenuhnya memberikan dorongan yang efektif untuk meningkatkan kinerja mereka.

## **KAJIAN TEORI**

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2011), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata job Performance. Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai/karyawan persatuan periode waktu (lazimnya per jam) dalam melaksanakan tugas kerja sesuai dengan tanggung jawabnya Mangkunegara (2017).

Menurut Hasibuan (2019), Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang dilaksanakan dengan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Tingkat pencapaian atau hasil kerja dari sasaran yang harus dicapai oleh seorang pegawai/karyawan dalam melakukan tugas sesuai tanggung jawabnya dalam kurun waktu tertentu dengan menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap pegawai/karyawan. Kinerja adalah Hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seseorang karyawan atau pegawai/karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan Riani (2011).

### **Lingkungan Kerja**

Sunyoto (2012) mengatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain. Oleh karena itu lingkungan kerja yang baik sangat menentukan hasil kinerja yang diraih oleh seseorang. Lingkungan kerja juga berarti keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2012).

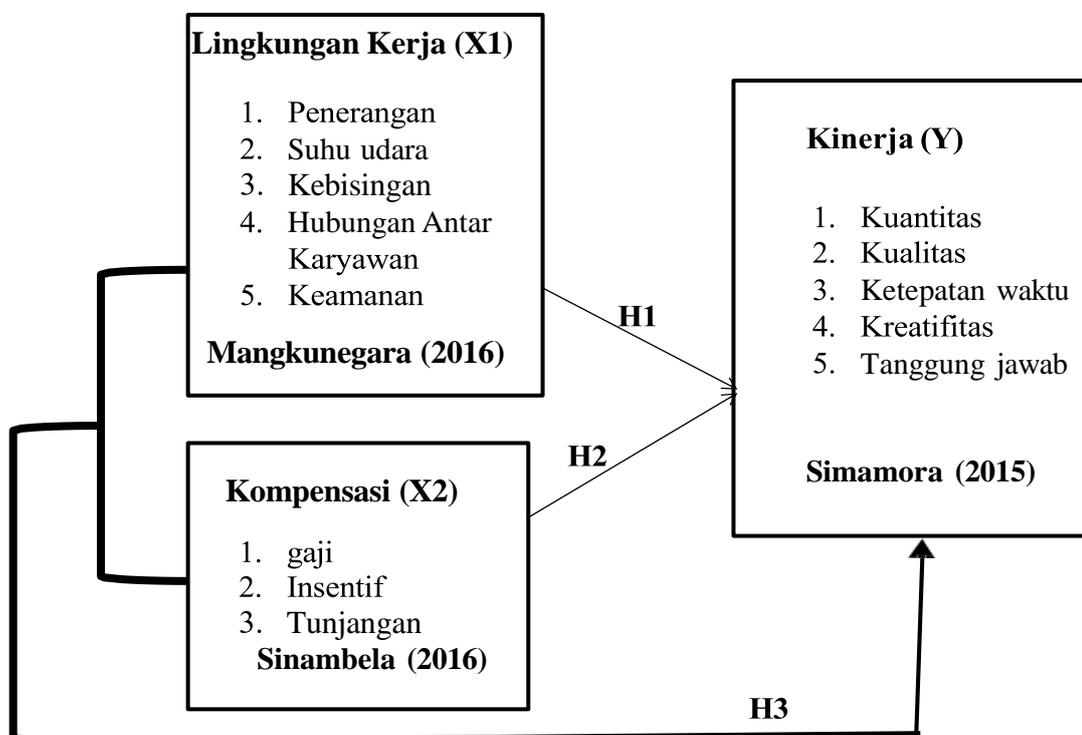
Menurut Nitisemito (2013), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air *conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan

sebagainya. lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok Simanjuntak (2014). lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya adalah kebersihan, music dan lain-lain. Karena hal itu dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan, setiap perusahaan haruslah mengusahakan sedemikian rupa sehingga mempunyai pengaruh yang positif terhadap karyawan Nitisemito (2015).

### Kompensasi

Menurut Sedarmayanti (2012), kompensasi adalah segala sesuatu yang di terima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. Sunyoto (2012) menyatakan bahwa kompensasi merupakan suatu jaringan berbagai subproses untuk memberikan balas jasa kepada karyawan untuk pelaksanaan pekerjaan dan untuk memotivasi karyawan agar mencapai tingkat prestasi yang diinginkan. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibun, 2016). Kompensasi adalah imbalan yang diterima oleh karyawan atas pekerjaan yang telah mereka lakukan, biasanya berupa upah atau gaji yang mencakup bonus komisi atau insentif lainnya, kompensasi berupa uang tunai untuk memenuhi kebutuhan dasar karyawan (Hidayatullah, 2023).

### Kerangka Berpikir



Gambar 1.  
Kerangka Berpikir

## Hipotesis

- H1 : Diduga lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan  
H2 : Diduga Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bina San Prima Kupang  
H3 : Diduga lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bina San Prima Kupang

## METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif, yang bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis hubungan antara dua variabel atau lebih. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif, karena penelitian ini berfokus pada pengolahan data dalam bentuk angka untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan secara objektif. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, dokumentasi, observasi, dan wawancara, sehingga data yang diperoleh bersifat komprehensif dan mendukung ketepatan hasil penelitian. Skala pengukuran yang digunakan untuk mengukur jawaban responden adalah skala ordinal, yang memungkinkan peneliti memberikan peringkat terhadap sikap, persepsi, dan penilaian responden terhadap variabel yang diteliti. Analisis statistik dalam penelitian kuantitatif merupakan proses yang penting untuk mengolah, menganalisis, dan menarik kesimpulan dari data numerik yang telah dikumpulkan. Menurut Sugiyono (2018), analisis data kuantitatif dilakukan dengan menggunakan statistik untuk menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis penelitian, sehingga hasil penelitian dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 1.**  
Hasil Uji Regresi Linear Berganda  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	35.945	.721	49.874	.000
	LINGKUNGAN KERJA	.190	.016	.858	.000
	KOMPENSASI	.049	.011	.297	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : data diolah spss 2025

Model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 35,945 + 0,190 X_1 + 0,049X_2$$

Persamaan regresi linear berganda diatas menunjukkan bahwa:

1. Konstanta ( $\alpha$ ) sebesar 35,945 yang berarti bahwa aspek lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan kompensasi ( $X_2$ ) tidak tercapai atau bernilai 0, maka nilai kinerja karyawan ( $Y$ ) adalah sebesar 35,945
2. Koefisien regresi  $\beta_1$  bernilai positif yaitu sebesar 0,190 yang berarti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,190 satuan.
3. Koefisien regresi  $\beta_2$  memiliki nilai positif sebesar 0,049, artinya setiap terjadi peningkatan kompensasi ( $X_2$ ) sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,049 satuan.

#### Uji t (Uji Parsial)

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan  
Berdasarkan Tabel 1. dapat disimpulkan bahwa  $t$ -hitung (12,212) >  $t$ -tabel (1,701) dan signifikansi (0,000) <  $\alpha$  ( $\alpha = 0,05$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bina San Prima Kupang
2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan  
Berdasarkan Tabel 1. dapat disimpulkan bahwa  $t$ -hitung (4,233) >  $t$ -tabel (1,701) dan signifikansi (0,000) <  $\alpha$  ( $\alpha = 0,05$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti variabel kompensasi ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bina San Prima Kupang'

#### Uji F (Uji Simultan)

**Tabel 2.**  
Hasil Uji Simultan

Model	Sum of Squares	ANOVA <sup>a</sup>		F	Sig.
		df	Mean Square		
1	Regression	1006.304	2	503.152	.152.364
	Residual	89.162	27	3.302	
	Total	1095.467	29		

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA

Sumber : data diolah spss 2025

Dikarenakan  $F$ -hitung (152, 364) >  $F$ -tabel (3,35) dan nilai signifikansi (0,000) <  $\alpha$  (0,05), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bina San Prima Kupang.

**Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

**Tabel 3.**  
Hasil Analisis Determinasi

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.932 <sup>a</sup>	.868	.858	.21689

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA

Sumber : data diolah spss 2025

Berdasarkan hasil analisis determinasi menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0,858 yang berarti nilai koefisien determinasi adalah 85,8%. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) serta kompensasi (X2) mempunyai kontribusi yang kuat terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 85,8%, sedangkan sisanya sebesar 14,2% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dari hasil perhitungan nilai Adjusted R Square sebesar 0,858 yang semakin mendekati 1 menunjukkan bahwa pengaruh variabel lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bina San Prima Kupang relatif kuat.

**Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa berdasarkan hasil pengujian, terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang ada di sekitar karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang akan dihasilkan oleh karyawan yang akan mendukung keberhasilan perusahaan. Sejalan dengan teori Nitisimeto (2015) berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik dan lain-lain karena hal itu dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan, setiap perusahaan haruslah mengusahakan sedemikian rupa sehingga mempunyai pengaruh yang positif terhadap karyawan.

**Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan maka semakin baik dan tinggi pula kinerja yang akan diberikan dan tentunya akan memaksimalkan hasil kerjanya. Sejalan dengan pendapat Sunyoto (2012), yang mengatakan bahwa kompensasi merupakan suatu jaringan berbagai subproses untuk memberikan balas jasa kepada karyawan untuk pelaksanaan pekerjaan dan untuk memotivasi agar karyawan mencapai tingkat prestasi yang diinginkan. Demikian pula

sesuai dengan pendapat Rivai (2011), salah satu tujuan pemberian kompensasi yaitu memperoleh SDM yang berkualitas.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bina San Prima Kupang**

Berdasarkan hasil uji F, variabel lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bina San Prima Kupang. Dimana lingkungan kerja itu sendiri terdiri dari beberapa indikator yaitu penerangan, suhu udara, kebisingan, hubungan karyawan dan keamanan. Sedangkan kompensasi terdiri dari gaji, insentif, dan tunjangan. Hasil penelitian yang diperoleh didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wibowo dan Habib Nursiani (2024). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa lingkungan kerja dan kompensasi yang ada di PT. Bina San Prima Kupang memiliki dampak yang baik terhadap penyelesaian pekerjaan dengan hasil yang baik. Dilihat dari hasil analisis koefisien determinasi yang mempunyai nilai sebesar 85,8% yang berarti mendekati 1 yang berarti mempunyai pengaruh yang relatif kuat. Oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi mempunyai pengaruh yang besar dalam meningkatkan kinerja karyawan dan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan yang dilakukan pada PT. Bina San Prima Kupang Mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan, Dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Penelitian hasil analisis deskriptif menggunakan rentang skor menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berada pada kategori tinggi, variabel kompensasi berada pada kategori tinggi, dan variabel kinerja karyawan berada pada kategori sangat tinggi.
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bina San Prima Kupang dan berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bina San Prima Kupang.
3. Hasil uji hipotesis secara parsial membuktikan bahwa variabel kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bina San Prima Kupang.
4. Hasil uji F membuktikan bahwa variabel lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bina San Prima Kupang.

### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka saran yang diajukan adalah sebagai berikut :

1. Bagi PT. Bina San Prima Kupang  
Untuk pihak PT. Bina San Prima Kupang perlu mengerti dan memahami konsep lingkungan kerja dan kompensasi dalam bekerja dengan memperhatikan indikator-

indikator yang berkaitan langsung implementasinya sehingga karyawan bisa semangat dalam bekerja.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Diperlukan penelitian lebih lanjut dengan mengukur faktor-faktor lain di luar dari lingkungan kerja dan kompensasi yang dapat memengaruhi kinerja karyawan pada PT. Bina San Prima Kupang, Faktor-faktor lain seperti kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, loyalitas, dan komitmen.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, A., dkk. (2022). Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) UMKM Ness Collection Sukabumi di Desa Parungseah. *Jurnal Pengabdian Hasil Diseminasi*, 1(1), 23–28.
- Enny, M. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Bekasi: UBHARA Manajemen Press.
- Fithriyyah, M. U. (2021). *Dasar-dasar teori organisasi*. Jakarta: Institute for Research and Development.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (Cetakan ke-23). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hidayatullah. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: CV Eureka Media Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mujanah, S. (2019). *Manajemen kompensasi*. Surabaya: Putra Media Nusantara.
- Nitisemito, A. S. (2015). *Manajemen personalia dan manajemen sumber daya manusia* (Edisi ke-4). Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pranitasari, D. (2019). Faktor-faktor kunci sukses keterlibatan kerja dosen di Fakultas Ekonomi. *Jurnal Teknik dan Sains Terapan*, 14(11), 3615–3619.
- Ruhana, F. (2018). *Teori organisasi dan implementasinya dalam penataan organisasi pada perangkat daerah*. Sumedang: IPDN.
- Sedarmayanti. (2020). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2012). *Teori, kuesioner, dan analisis data sumber daya manusia*. Yogyakarta: CAPS.