



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Universitas Islam Indragiri

1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

memadai, dan menerapkan sistem penghargaan yang adil dan transparan. Ketiga, penting untuk membangun komunikasi yang efektif antara atasan dan bawahan serta antar sesama rekan kerja guna menciptakan iklim kerja yang harmonis. Dengan menerapkan saran-saran ini, diharapkan kinerja pegawai dapat terus ditingkatkan, sehingga pelayanan kepada masyarakat menjadi lebih optimal.





DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, A. J., Mappamiring, & Mustari, N. (2022). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KABUPATEN BULUKUMBA*. 3(1).
- Apridasari, R., Studi, P., Negara, A., Ekonomi, F., Ilmu, D. A. N., Islam, U., Sultan, N., & Kasim, S. (2022). *Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai sekretariat dprd kabupaten rokan hilir*.
- Azharuddin, Adittyta, R., Mukzam, M. D., & Prakasa, Y. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Bali Age Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 72(2).
- Berlian, Z. (2018). Competency Analysis of Job Satisfaction and Organizational Commitment to Lecturers Who Teach at Private Universities in the Area of Southern Sumatra. *American Research Journal of Business and Management*, 4(1), 1–6.
- Bukit, B. (2019). *Pengembangan Sumber Daya Manusia : Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*. zahir Publishing.
- Dadang P. A., & Idham Chalid. (2020). Pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur. *Borneo Student Research*, 2(1), 519–528.
- Damayanti, R., Hanaf, A., & Cahyadi, A. (2018). PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS KARYAWAN NON MEDIS RS ISLAM SITI KHADIJAH PALEMBANG) Riski Damayanti 1 , Agustina Hanafi 2 , & Afriyadi Cahyadi 3. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, 2, 75–86.
- Datu, Y. T. (2019). PENGARUH KINERJA PEGAWAI TERHADAP KEPUASAN KERJA DI BIDANG PEMBERDAYAAN DINAS SOSIAL KABUPATEN KUTAI TIMUR. *Jurnal Administrasi Publik*, 3(2).
- Deswarta. (2017). PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA DOSEN FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN UIN SULTAN SYARIF KASIM RIAU. *Jurnal Valuta*, 3(1), 19–39.
- Fortuna, Y. (2016). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pusat Pendidikan Komputer Akuntansi Inter Nusa Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi*, 18.
- Gibson. (2007). *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Prosese*. Penerbit Erlangga.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

- K.D.Krisnawati, & I.W.Bagia. (2021). Pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(1), 29–38.
- Made, I. G., Hartawan, D., Riki, K., & Darma, S. (2022). Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Penempatan Kerja Pada KPN Werdhayasa. *Jurnal Artha Satya Dharma*, 15(2), 65–70.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosda Karya.
- Moeheriono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*. PT Raja Grafindo Persada.
- Mukaromah, S., & Marselina, R. D. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus PT Imperial Putra Perdana Bandung)*. 7, 759–768.
- Noorainy, F. (2017). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN NON FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN PANGANDARAN*. 1(2).
- Nur Kholisoh. (2015). Pengaruh Kompetensi Guru terhadap Motivasi Berprestasi Siswa (Studi pada Siswa SDSN Tebet Timur 15 Jakarta). *Orphanet Journal of Rare Diseases*, VI(1), 1–9.
- Nurhasanah, A. (2010). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Bank Indonesia Cabang Samarinda*.
- Pande, & Utama. (2014). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Non Fisik, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(7).
- Putri, N. M. (2022). *Pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan melalui motivasi kerja*. 10(2), 502–509.
- Robbins, S. ., & T.A, J. (2015). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Sanjaya. (2020). *PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA KARYAWAN PT KERETA API INDONESIA (PERSERO) DAOP IV SEMARANG*. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 9(1).
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Silaen, S. (2018). *Metodologi Penelitian Sosial Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. In Media, Bandung.
- Silvia, Wayan bagia, I., & Cipta, W. (2019). *PENGARUH KOMPETENSI DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN*. *E-Journal Universitas Pendidikan Ganesh*, 7(1).
- sitinjak L. N. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja*



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent Tangerang Selatan). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 60(2).

Stanley, & Remiasa, M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan melalui Kreativitas Karyawan sebagai variabel mediasi Pada Toko Emas di Pasar Atom Surabaya. *AGORA*, 10(1).

Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Pustaka Pelajar.

Sudaryo, Yoyo, Aribowo, A., & Sofiati, N. ayu. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Penerbit Andi.

Sugiyono. (2014). Metode Penelitian KOMBINASI (Mixed Methods). *Alfabeta, Bandung*.

Supriadi, A., & Anitra, V. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT . Salim Surya Phone di Samarinda. *Borneo Student Research*, 1(3), 1999–2008.

Surijadi, H., Surijadi, H., Idris, Y., & Bisnis, A. (2020). *Dampak Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Herman Surijadi & Yuslan Idris - Administrasi Bisnis Polnam &* 1(1).

Suryani, N. L. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangkit Maju Bersama Di Jakarta*. 2(3), 419–435.

Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Media Prenada Group.

Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi pertama*. Kencana Prenada Media Group.