

## LINGKUNGAN KERJA DAN GAJI BERPENGARUH TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. YAMAHA MATARAM SAKTI CABANG MUARA BUNGO

Darham<sup>1</sup>, Sri Dwi Rahayu<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Ekonomi Manajemen, Universitas Muara Bungo, Indonesia

[darhamwahid@gmail.com](mailto:darhamwahid@gmail.com)

---

### ABSTRAK

**Abstrak:** Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan. Banyak faktor yang menyebabkan seseorang itu puas dalam pekerjaannya, diantaranya lingkungan kerja dan gaji yang diberikan oleh perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan gaji terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Yamaha Mataram Sakti cabang Muara Bungo. Populasi penelitian adalah 32 karyawan dan penelitian ini menggunakan tehnik sampling jenuh, sehingga sampel adalah seluruh populasi. Analisis Regresi Linier Berganda digunakan dalam menganalisis penelitian, dan hasilnya dalam sebuah persamaan  $Y = 13,31 + (-0,062X_1) + 0,681X_2 + e$ . Hasil uji statistik atau uji parsial dan simultan menunjukkan adanya pengaruh dari variabel lingkungan kerja dan gaji terhadap kepuasan kerja karyawan. Kontribusi lingkungan kerja dan gaji terhadap kepuasan kerja karyawan didapatkan 25,2%. Diharapkan PT. Yamaha Mataram Sakti Cabang Muara Bungo untuk lebih memperhatikan Lingkungan Kerja agar karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja sehingga kinerja perusahaan dapat lebih meningkat.

**Kata Kunci:** *Lingkungan Kerja; Gaji; Kepuasan Kerja.*

**Abstract:** Job satisfaction reflects one's feelings towards work. Many factors cause a person unsatisfied with his work environment and the salary provided by the company. This study aims to determine the effect of the work environment and the job satisfaction salary of employees of PT. Yamaha Mataram Sakti Muara Bungo branch. The population and samples are 32 employees with the saturated sampling technique with Multiple Linear Regression Analysis. The results are in an equation  $Y = 13.31 + (-0.062X_1) + 0.681X_2 + e$ . The results statistical with partial and simultaneous tests indicate the influence of work environment and salary variables on employee job satisfaction. The contribution of work environment and salary to employee job satisfaction was 25.2%. Hopefully, PT. Yamaha Mataram Sakti Muara Bungo Branch much more attention to the Work Environment so employees feel satisfaction at work and company performance be improved.

**Keywords:** *Work Environment; Salary; Job satisfaction*

---

#### Article History:

Received: 23-08-2021

Revised : 31-08-2021

Accepted: 09-09-2021

Online : 12-09-2021



This is an open access article under the  
CC-BY-SA license

---

**Koresponden:**

Email: [darhamwahid@gmail.com](mailto:darhamwahid@gmail.com)

Copyright © 2021 JMS

## PENDAHULUAN

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dirasakan sesuai dengan yang diharapkan. Faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan kerja karyawan sangat beragam, baik bersumber dari faktor finansial maupun non-finansial. Menurut Lutans, (2007) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu: pekerjaan yang dilakukan, gaji, promosi, atasan, lingkungan kerja dan rekan kerja. Kenyataan yang terjadi bahwa lingkungan kerja dan gaji merupakan sumber-sumber

kepuasan kerja yang sampai saat ini masih menjadi topik menarik.

PT. Yamaha Mataram Sakti Cabang Muara Bungo berada di Kecamatan Bathin III, Kabupaten Bungo, perusahaan bergerak di bidang perdagangan kendaraan roda dua. PT. Yamaha Mataram Sakti Cabang Muara Bungo dituntut untuk menjaga lingkungan kerja dan memberikan gaji yang baik agar dapat meningkatkan kepuasan kerja kepada karyawan. Adapun rekapitulasi penjualan dapat dilihat dari tabel 1:

**Tabel 1. Penjualan PT. Yamaha Mataram Sakti Cabang Muara Bungo Oktober 2020 – Januari 2021**

No	Bulan/Tahun	Target	Realisasi	Persentase Penjualan
1.	Oktober 2020	100	63	63%
2.	November 2020	100	61	61%
3.	Desember 2020	100	86	86%
4.	Januari 2021	100	75	75%

**Sumber** : PT. Yamaha Mataram Sakti Cabang Muara Bungo

Dapat dilihat pada tabel 1 bahwa penjualan tertinggi pada bulan Desember 2020, PT. Yamaha Mataram Sakti Cabang Muara Bungo berhasil menjual sebanyak 86 unit lebih banyak dibandingkan dengan bulan lainnya. Namun, PT. Yamaha Mataram Sakti Cabang Muara Bungo belum mencapai target perusahaan rata-rata sebanyak 100 unit perbulan

Penelitian terdahulu menemukan bahwa kepuasan kerja dan gaji yang diterima oleh karyawan, Anam, K., & Rahardja, E. (2017) dan juga penelitian

Unggul Wahyu Ginanjar, (2016). Tetapi adanya ketidakkonsistenan hasil yang didapat dikarenakan objek yang berbeda-beda, maka penelitian ini perlu membuktikan hal itu.

Menyadari pentingnya sebuah kepuasan kerja karyawan di PT. Yamaha Mataram Sakti Cabang Muara Bungo dalam mendukung berkembangnya mutu kinerja karyawan, maka penelitian ini bertujuan menganalisis factor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di PT. Yamaha Mataram Sakti Cabang Muara Bungo.

## KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja, adalah perasaan positif yang terbentuk dari penilaian karyawan terhadap pekerjaannya berdasarkan persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaannya. (Luthans, 2007). Adapun Indikator Kepuasan Kerja Karyawan menurut Luthans (2007):

1. Gaji
2. Pekerjaan itu sendiri
3. Rekan kerja
4. Atasan
5. Promosi
6. Lingkungan kerja

### Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. (Sedarmayanti dalam Fitriana Rizal 2015:4) mengatakan bahwa ada 2 jenis lingkungan, yaitu:

1. Lingkungan fisik :
  - a. Penerangan /cahaya
  - b. Temperature
  - c. Kelembaban
  - d. Sirkulasi udara
  - e. Kebisingan
  - f. Getaran mekanis
  - g. Bau-bauan
  - h. Tata warna
  - i. Keamanan
2. Lingkungan kerja non fisik:
  - a. Keharmonisan dalam lingkungan tempat kerja

- b. Hubungan dengan atasan
- c. Hubungan sesama rekan kerja

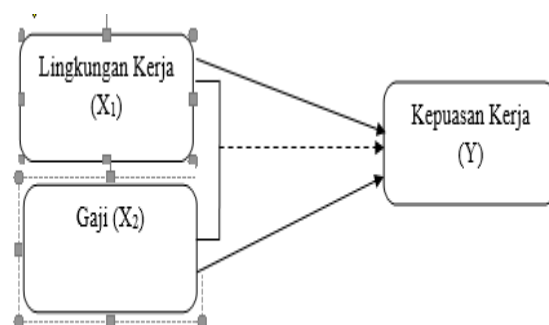
### Gaji

Gaji adalah balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawannya yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap. (Alex S Nitisemito 2002).

Indikator Gaji terdiri atas:

- a. Dapat memenuhi kebutuhan minimum karyawan
- b. Gaji harus dapat mengikat Karyawan
- c. Dapat menimbulkan semangat dan gairah kerja karyawan
- d. Gaji harus adil Gaji tidak boleh statis

Adapun kerangka konseptual penelitian dapat dilihat pada gambar 1.



Keterangan:

- > : Parsial  
 - - - - -> : Simultan

**Gambar 1 Kerangka Konseptual**

Berdasarkan pada tinjauan pu staka dan kerangka berfikir, maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1.  $H_1$  : Ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

- aryawan PT. Yamaha Mataram Sakti Cabang Muara Bungo secara parsial.
2. H<sub>2</sub> : Ada pengaruh yang signifikan gaji terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Yamaha Mataram Sakti Cabang Muara Bungo secara parsial.
  3. H<sub>3</sub>: Ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja dan gaji terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Yamaha Mataram Sakti Cabang Muara Bungo secara simultan.

## METODE PENELITIAN

Objek pada penelitian ini adalah Objek pada penelitian ini adalah Lingkungan Kerja Dan Gaji Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Yamaha Mataram Sakti Cabang Muara Bungo. Jenis penelitian ini adalah penelitian Deskriptif Kuantitatif yang dapat digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu,

pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2012). Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu Data Primer dan Data Sekunder,

## Populasi Dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Yamaha Mataram Sakti Cabang Muara Bungo tahun 2021 yang berjumlah 32 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik Jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, Sugiyono (2012). Berikut adalah teori yang digunakan oleh variabel yang digunakan dalam penelitian ini pada table 2. Operasional variable.

**Tabel 2. Operasional Variabel**

Variabel	Defenisi Operasional	Indikator
Lingkungan Kerja (X <sub>1</sub> )	Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. (Sedarmayanti dalam Fitriana Rizal 2015:4)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lingkungan fisik :               <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Penerangan /cahaya</li> <li>b. Temperature</li> <li>c. Kelembaban</li> <li>d. Sirkulasi udara</li> <li>e. Kebisingan</li> <li>f. Getaran mekanis</li> <li>g. Bau-bauan</li> <li>h. Tata warna</li> <li>i. Keamanan</li> </ol> </li> <li>2. Lingkungan kerja non fisik:               <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Keharmonisan dalam</li> <li>b. lingkungan tempat kerja</li> <li>c. Hubungan denganatasan</li> <li>d. Hubungan sesama rekan kerja</li> </ol> </li> </ol>

Variabel	Defenisi Operasional	Indikator
Gaji (X <sub>2</sub> )	Gaji adalah balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawannya yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap. (Alex S Nitisemito 2002)	a. Dapat memenuhi kebutuhan minimum karyawan b. Gaji harus dapat mengikat Karyawan c. Dapat menimbulkan semangat dan gairah kerja karyawan d. Gaji harus adil e. Gaji tidak boleh statis
Kepuasan Kerja (Y)	Kepuasan kerja, adalah perasaan positif yang terbentuk dari penilaian karyawan terhadap pekerjaannya berdasarkan persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaannya. (Luthans, 2007)	a. Gaji b. Pekerjaan itu sendiri c. Rekan kerja d. Atasan e. Promosi f. Lingkungan kerja

Berdasarkan tabel 2 Operasional Variabel ada 3 variabel dalam penelitian ini, selanjutnya uji Hipotesis penelitian ini

**a. Analisis Kuantitatif**

Analisis Regresi Linier Berganda, dengan model persamaannya:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

**b. Pengujian Hipotesis**

1. Uji t (Uji Secara Parsial)

2. Uji F (Uji Secara Simulatan)

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis penelitian ini melakukan pengujian Uji asumsi klasik yang dimulai pengujian validitas, pengujian reliabilitas, multikolinaritas, heterokedastisitas dan regresi linear berganda. Adapun hasil pengujian validitas dan reliabilitas dapat dilihat pada tabel 3.

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas**

Variabel	No. Item	r - Hitung	r - Tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja	X1.1	0,594	0,349	Valid
	X1.2	0,737		Valid
	X1.3	0,688		Valid
	X1.4	0,641		Valid
	X1.5	0,685		Valid
	X1.6	0,551		Valid
	X1.7	0,664		Valid
	X1.8	0,576		Valid
	X1.9	0,375		Valid
	X1.10	0,588		Valid

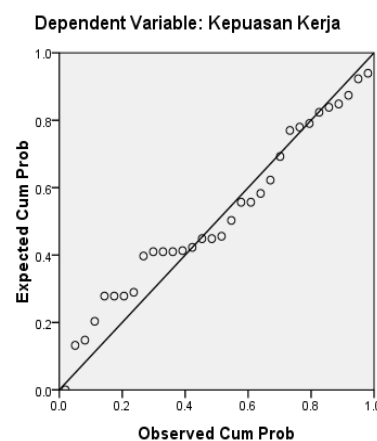
	X2.1	0,658		Valid
	X2.2	0,671		Valid
Gaji	X2.3	0,534	0,349	Valid
	X2.4	0,633		Valid
	X2.5	0,647		Valid
	Y.1	0,664		Valid
	Y.2	0,606		Valid
Kepuasan Kerja	Y.3	0,565	0,349	Valid
	Y.4	0,617		Valid
	Y.5	0,567		Valid
	Y.6	0.702		Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Dari tabel 3 uji validitas memperlihatkan indikator dari variabel Lingkungan Kerja dan Gaji terhadap Kepuasan Kerja Karyawan nilai *Corrected Item- Total Correlation* lebih besar diatas 0,349. Dengan demikian indikator atau kuesioner yang digunakan variabel Lingkungan Kerja dan Gaji terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dinyatakan valid untuk digunakan sebagai alat ukur variabel.

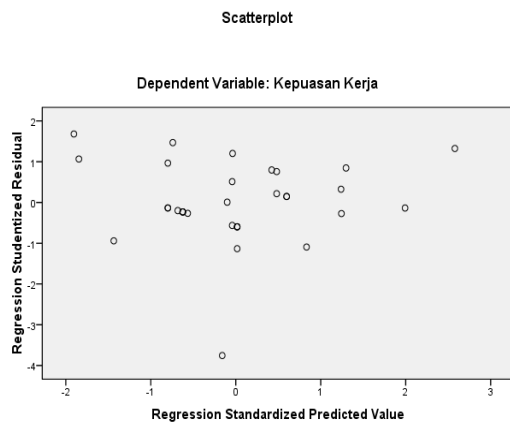
Selanjutnya uji reliabilitas juga ditemukan semua variable reliable. Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* yang lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item pernyataan dari kuisoner dinyatakan reliable yang berarti bahwa kuesioner layak digunakan sebagai alat ukur. Begitu pula Hasil Uji asumsi Klasik yang pertama Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 2 Grafik Normal P-Plot

Berdasarkan gambar 2 di atas dapat dilihat bahwa titik-titik mengikuti garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa residu berdistribusi normal (secara visual). Selanjutnya Uji Multikolinieritas juga nilai *Tolerance* pada masing-masing variabel bebas besarnya 0,883 berarti > besar dari 0,1 dari nilai VIF sebesar 1,133 < 10. Ini menunjukkan bahwa tidak ada *Multikoloniaritas* diantara variabel bebas. Uji Heteroskedastisitas selanjutnya yang dapat dilihat pada gambar 3.



**Gambar 3.** Heterokedastisitas

Berdasarkan diagram *scatterplot* pada gambar di atas dapat disimpulkan bahwa data tersebar secara acak tanpa membentuk suatu pola tertentu, serta titik-titiknya menyebar di atas dan di bawah 0 atau sumbu Y.

Penelitian ini selanjutnya melakukan analisa regresi linier berganda, yang dapat dilihat pada table 4.

**Tabel 4.** Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	13.31	4.879		2.728	0.011		
Lingkungan Kerja	-0.062	0.094	-0.113	0.662	0.513	0.883	1.133
Gaji	0.681	0.22	0.53	3.1	0.004	0.883	1.133

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

$$Y = 13,31 - 0,062 (X_1) + 0,681(X_2) + e$$

Penjelasan dari regresi linier berganda secara parsial adalah sebagai berikut :

a. Konstanta = 13,31

Jika variabel Lingkungan Kerjadan Gaji dianggap sama dengan nol atau ditiadakan, maka variabel Kepuasan Kerja Karyawan adalah 13,31

b. Koefisien Regresi Lingkungan Kerja/  $b_1 = -0.062$

menunjukkan bahwa setiap kenaikan Lingkungan kerja sebesar 1 satuan, maka akan menurunkan Kepuasan Kerjasebesar -0.062 dengan asumsi variabel lain tetap

c. Koefisien Regresi Gaji/ $b_2 = 0,681$  menunjukkan bahwa setiap Gaji sebesar 1 satuan, maka akan diikuti oleh kenaikan Kepuasan Kerjasebesar 0.681 dengan asumsi variabel lain tetap

## HASIL UJI HIPOTESIS

### Hasil Uji t (Parsial)

1. Variabel bebas Lingkungan Kerja nilai  $t_{hitung}$  nya -0.662 lebih kecil dari  $t_{tabel}$  2,045 , berarti menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

2. Sedangkan variabel bebas Gaji nilai  $t_{hitung}$  nya 3.1 lebih besar dari  $t_{tabel}$  2,045 , berarti menunjukkan bahwa Gaji mempunyai pengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

### Uji F (Simultan)

Selanjutnya adalah uji secara serentak, adapun hasilnya dapat dilihat pada table 5.

**Tabel 5. Hasil Uji f**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	35.006	2	17.503	4.894	0.015 <sup>b</sup>
Residual	103.713	29	3.576		
Total	138.719	31			

Sumber : Data primer

Dari hasil analisis regresi dapat diketahui bahwa secara bersama-sama variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Hal ini

dibuktikan dari nilai  $F_{hitung}$  sebesar 4,894 lebih besar dibandingkan nilai  $f_{tabel}$  3,33.

Selanjutnya pengukuran Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,502 <sup>a</sup>	0,252	0,201	1.891

Sumber : Data primer diolah dengan SPSS versi 22

Berdasarkan tabel 6 kontribusi Lingkungan Kerja dan Gaji sebesar 0,252 atau 25,2% kepada Kepuasan Kerja karyawansedangkan sisanya 74,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

## PEMBAHASAN

Dari hasil pengolahan data hasil uji t (secara parsial), diketahui bahwa pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) tidak memiliki pengaruh karena diperoleh nilai

$t_{hitung} = -0.662$  lebih kecil dari  $t_{tabel} = 2,045$  maka, secara parsial Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y). sementara variabel Gaji ( $X_2$ ) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  lebih kecil dari  $t_{tabel} = 2,045$  hal ini menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh Gaji ( $X_2$ ) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan uji F diperoleh nilai nilai  $F_{hitung}$  sebesar 4,894 lebih besar dibandingkan nilai  $F_{tabel}$  3,33 .

Dengan demikian hipotesis  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya, secara bersama-sama (serentak) variabel-variabel independent yaitu Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan Gaji ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent yaitu Kepuasan Kerja Karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu atas nama Unggul Wahyu Ginanjar, 2016, Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaji Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan *Home Industri Cotton Buds* Turiyo Desa Megulung, Kidul.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Dapat disimpulkan bahwa uji parsial variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan ( $Y$ ). sementara Variabel Gaji ( $X_2$ ) secara parsial ada pengaruh ( $X_2$ ) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan ( $Y$ ). Uji simultandari variabel independent terhadap variabel dependent yaitu Kepuasan Kerja Karyawan, menunjukkan adanya pengaruh dengan nilai signifikan  $0,015 < 0.05$ .

### Saran

Disarankan kepada PT. Yamaha Mataram Sakti Cabang Muara Bungo untuk memperhatikan Lingkungan Kerja seperti adanya penataan ruangan yang rapi dan bersih, pencahayaan, sirkulasi udara dan suara kebisingan dari tempat kerja mekanik yang di jauhkan dari dari ruang kerja administrasi, agar karyawan merasa nyaman dan puas dalam bekerja, hingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anisah Uswatun Hasanah. (2016). Pengaruh Time Demands Of Work Terhadap Kepuasan Kerja, Stress Kerja, Dan Turnover Intention Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Cabang Harapan Indah, Bekasi). *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi* 13 (2016) Desember 110 – 120.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Funny, & Widjaja, O. H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Fasilitas Terhadap Kepuasan Kerja PT ISS Universitas Tarumanagara. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(1), 43–50.
- Handoko, T. Hani. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2009). *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Himawan, Chandra Hadinata. (2014). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik Genteng Massokka Kebumen, Jawa Tengah*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Linawati, L., & Suhaji, S. (2011). Pengaruh Motivasi, Kompetensi Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Herculon Carpet Semarang). *Jurnal Kajian Akuntansi dan Bisnis*, 1(1), 103075.
- Priyatno, Duwi. (2016). *Belajar Alat Analisis Data Dan Cara Pengolahannya Dengan SPSS Praktis dan Mudah Dipahami untuk Tingkat Pemula dan*

- Menengah. Yogyakarta: Gava Media.
- Rizal, Fitriana. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Statika Mitrasarana Padang. *e-jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Taman Siswa Padang*.
- Roni, K. A., Moein, A., & Effendi, N. I. (2018). Determination of Work Motivation and its Implication on Employee Performance Secretariat of Kpu Se-Province Jambi. *International Review of Management and Marketing*, 8(6), 72–77.
- Sedarmayanti. (2015). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Penerbit Mandar Maju.
- Siagian. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. (2006). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sugiyono, (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : CV Alfabeta.
- Suci Ramadhani Harahap. (2014). Pengaruh Jam Kerja dan Imbalan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Adira Dinamika Multi Finance Cabang Lubuk Pakam. Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Sumatera Utara.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&B*. Bandung: Aflabeta.
- Trianti, (2010). Pengaruh Imbalan dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Infomedia Nusantara Contact Center Telkom Medan. Tugas Akhir Universitas Telkom.
- Unggul Wahyu Ginanjar. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaji Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Home Industri Cotton Buds Turiyo Desa Megulung, Kidul. Universitas Muhammadiyah Purworejo.
- Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Hair, J. F. (2017). Handbook of Market Research. In *Handbook of Market Research*. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-05542-8>
- Sekaran, U., & Bogie, R. (2013). *Research Methods for Business*. United Kingdom: Jhon Wiley&Sons Ltd.
- Sudana, I. W., & Supartha, W. G. (2015). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Karyawan di Grand Puncak Sari Restaurant Kintamani. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(7), 1865–1882
- Suryani, N. L. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indo Tekhnoplus. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(2), 260. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v2i2.2232>