

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Telkom Indonesia Witel Bogor

Fanisa Mulia Rachmanda¹, Ade Sri Mulyani²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

Email penulis: fanisamulia28@gmail.com¹, ade.aml@bsi.ac.id²

Alamat kampus: Jl. Margonda Raya No.8, Pondok Cina, Kecamatan Beji, Kota Depok

Korespondensi penulis: fanisamulia28@gmail.com

Abstract. Human resources are the most important part in achieving success when achieving company goals. Success and failure that occur in achieving organizational goals depend on the capabilities of its human resources. This research aims to determine whether there is a partial and simultaneous influence of the work environment and work motivation on job satisfaction. This research uses a statistical quantitative approach and uses direct observation methods and questionnaire methods. This research was conducted in May - June 2024 at PT Telkom Indonesia Witel Bogor with a population of 49 respondents with a sample of 44. This research was tested by testing data quality, testing classical assumptions, testing hypotheses. From the results of the *t* test, the work environment has an insignificant influence on job satisfaction, and work motivation has a significant influence on job satisfaction. From the results of the *f* test, it was found that the calculated *f* was 139,242 > *f* table 3.23 and the sig was 0.000 < 0.05, so it was said that work environment variables and motivation had a simultaneous influence on job satisfaction.

Keywords: Work Environment, Work Motivation, Job Satisfaction

Abstrak. Sumber daya manusia menjadi bagian terpenting dalam menjangkau keberhasilan saat memperoleh tujuan dari Perusahaan. Keberhasilan serta kegagalan yang terjadi pada pencapaian tujuan organisasi tergantung kepada kemampuan sumber daya manusianya. Riset ini bertujuan untuk mengetahui apakah adanya pengaruh secara parsial serta simultan dari lingkungan kerja serta motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Riset ini memakai pendekatan kuantitatif statistik dan memakai metode observasi secara langsung serta metode kuesioner. Penelitian ini dilakukan pada bulan Mei – Juni 2024 bertempat di PT Telkom Indonesia Witel Bogor dengan populasi berjumlah 49 responden dengan sampel sebanyak 44. Pada riset ini di uji dengan pengujian kualitas data, pengujian asumsi klasik, pengujian hipotesis. Dari hasil uji *t* pada lingkungan kerja mempunyai pengaruh tidak signifikan pada kepuasan kerja, serta motivasi kerja adanya pengaruh signifikan pada kepuasan kerja. Dari perolehan hasil uji *f* didapatkan *f* hitung yaitu 139.242 > *f* tabel 3.23 serta sig yaitu 0.000 < 0,05, sehingga dikatakan berpengaruh secara bersamaan antara variable lingkungan kerja serta motivasi pada kepuasan kerja.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia ialah kegiatan yang dilaksanakan untuk membahas, menguraikan, menentukan kebutuhan SDM pada Perusahaan, supaya SDM yang diperlukan terpenuhi (Onsardi & Finthariasari, 2022). Sumber daya manusia menjadi bagian terpenting dalam menjangkau keberhasilan saat memperoleh tujuan dari Perusahaan. Keberhasilan serta kegagalan yang terjadi pada pencapaian tujuan organisasi tergantung kepada kemampuan sumber daya manusianya.

Kepuasan kerja menggambarkan sifat seseorang yang merasa puas dengan hasil dari pekerjaannya, seseorang mempunyai taraf kepuasan yang tidak sama. Karyawan yang mempunyai kepuasan kerja tentu memiliki kinerja yang baik, bekerja secara efektif, bisa

memberikan dampak pada tercapainya tujuan perusahaan. Karyawan yang mempunyai kepuasan dalam bekerja mempunyai ciri-ciri yaitu, karyawan selalu bersemangat setiap berangkat kerja, senang dalam melakukan aktivitas, adanya hubungan yang baik terjalin antar rekan kerja, dan tidak mengeluh jika diberikan tugas oleh atasan. Kepuasan kerja menjadi lebih baik, jika lingkungan kerja juga mendukung.

Sedarmayati mengemukakan, lingkungan kerja adalah kelengkapan peralatan serta bahan yang dihadapi, disekitar lingkungan Dimana manusia mengerjakan pekerjaan, sistem dari pekerjaannya. Pengendalian pekerjaan bagi perorangan ataupun berkelompok. Keadaan lingkungan dinyatakan baik maupun kondusif jika seseorang bisa berkegiatan dengan efektif, tenang, aman, damai (Chaerudin et al., 2020). Karyawan dapat bekerja secara optimal jika lingkungan yang mereka tempati memberikan kenyamanan serta kedamaian, mereka juga akan merasa betah berada ditempat kerjanya. Namun sebaliknya, apabila lingkungan kerja tidak kondusif, tidak menghadirkan rasa nyaman dan aman, akan menimbulkan turunnya performa kerja karyawan tersebut. Perusahaan harus memperhatikan tempat atau ruangan untuk semua karyawan bekerja, agar dapat terciptanya lingkungan yang nyaman, maka karyawan bisa bekerja secara efektif serta optimal. Buat bisa mewujudkan lingkungan kerja yang aman, nyaman, baik, adanya beberapa hal yang perlu perusahaan perhatikan yakni, suhu udara yang tepat, ruanga kerja yang luas dan tidak sempit, penerangan cahaya yang cukup, ruangan yang bersih, bangunan yang layak, serta peralatan kerja yang memadai.

Lingkungan serta kepuasan kerja bisa terpengaruhi dengan motivasi kerja. Motivasi kerja dapat mendukung perilaku karyawan agar mengerjakan pekerjaan dengan rajin untuk meraih hasil kerja yang optimal. Dengan terciptanya lingkungan kerja yang damai, aman, kondusif, serta tentram, bisa meningkatkan motivasi yang dipunyai oleh karyawan. tinggi atau rendahnya motivasi yang dipunyai seseorang sangat memberikan pengaruh pada kepuasan kerjanya. Motivasi yang tinggi berpengaruh dalam memajukan semangat kerja seseorang agar dapat mengerjakan tugasnya, serta mencapai hasil yang memuaskan.

Pada observasi yang sudah dilaksanakan oleh peneliti dalam beberapa hari ini, bisa dilihat bahwa lingkungan kerja yang berada di PT Telkom Witel Bogor baik, rapi, bersih. akan tetapi ada sedikit hal yang dapat membuat lingkungannya jadi terasa tidak nyaman yaitu sirkulasi udara yang berada di ruangan tempat karyawan bekerja. Hal ini bisa menimbulkan masalah nantinya jika tidak diperhatikan, karyawan akan terus merasakan ketidaknyamanan berada didalam ruangan, dan bisa menyebabkan karyawan tidak bekerja secara optimal. Lingkungan kerja sangat mempengaruhi motivasi kerja yang dimiliki oleh setiap karyawannya, jika karyawan tidak merasa nyaman diruangan, membuat karyawan tidak memiliki motivasi

bekerja secara giat. Maka dari itu PT Telkom Witel Bogor dapat mencari solusi untuk masalah sirkulasi udara ini, demi kenyamanan karyawan yang bekerja.

Seperti yang sudah diuraikan diatas, jadi lingkungan kerja serta motivasi kerja ialah faktor penting buat memperoleh kepuasan kerja pegawai. Lingkungan yang kondusif bisa menimbulkan perasaan damai, aman, nyaman, serta tentram saat melakukan kegiatan dan mengerjakan pekerjaannya. Dari penjelasan diatas, peneliti terdorong buat menyelenggarakan riset bertajuk **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kapuasan Kerja Karyawan Pada PT Telkom Indonesia Witel Bogor”**.

2. KAJIAN TEORITIS

Lingkungan Kerja

Nitisemo mengemukakan “Lingkungan kerja yaitu apa saja yang berada disekeliling karyawan yang bisa memberikan pengaruh pada diri sendiri saat mengerjakan pekerjaan yang telah diberikan” (Lam’ah Nasution, 2020).

Menurut Sofyandi “Lingkungan kerja adalah serangkaian penyebab yang dapat memberikan pengaruh pada kinerja atas kewajiban atau aktivitas manajemen sumber daya manusia yang terjadi karena faktor intern atau disebabkan dari dalam organisasi” (Ariani et al., 2020).

Menurut Khoiriyah “Lingkungan kerja yaitu suatu hal yang ada disekeliling seseorang yang bisa berpengaruh pada saat mengerjakan pekerjaan, meliputi pengaturan pencahayaan ruangan, pengontrolan suara gaduh, kebersihan dan keamanan ruang kerja” (Narwathi, Trarintya, & Astawa, 2023).

Berdasarkan dari pengertian yang sudah dijabarkan dapat diambil Kesimpulan, maka lingkungan kerja yaitu kondisi yang berada diarea, dimana para pekerja mengerjakan pekerjaan atau tugasnya setiap hari. Jika lingkungan kerja memberikan rasa nyaman akan mem buat karyawan bekerja secara optimal.

Motivasi Kerja

Hasibuan mengemukakan “Motivasi kerja merupakan keadaan yang menciptakan, mencetuskan, serta juga membantu setiap seseorang agar rajin sertra semangat dalam mencapai hasil yang optimal” (Ariani et al., 2020).

Menurut Kreitner dan Kinicki “Motivasi merupakan Langkah psikis yang dapat menumbuhkan serta membimbing sikap seseorang untuk bisa memperoleh hasil” (Sukrispiyanto, 2019).

Menurut Luthans, motivasi kerja adalah suatu proses yang mencerminkan kekuatan yang dapat membuat seseorang bergerak untuk melakukan suatu hal yang berguna dalam memenuhi kebutuhannya. Dengan demikian, motivasi merupakan salah satu tahapan yang dilakukan untuk kebutuhan psikologis serta fisiologis sampai dapat membangkitkan kepribadian dan mendorong seseorang buat menjangkau tujuannya (Hartatik, 2019).

Berdasarkan pengertian yang sudah ditulis diatas, bahwa bisa diambil kesimpulannya yaitu motivasi kerja adalah bagian penting bagi seseorang dalam menjalankan hidupnya dan melakukan kegiatan yang dapat berguna di kehidupannya untuk bisa memperoleh hasil.

Kepuasan Kerja

Lock mengemukakan “Kepuasan kerja yaitu perilaku emosional yang memiliki sifat positif sebagai perolehan sebuah evaluasi pada suatu tugas dan pengetahuan yang dimiliki seseorang” (Chaerudin et al., 2020).

“Kepuasan kerja yaitu perilaku yang baik buat seseorang meliputi perasaan dan perbuatan dalam bertanggung jawab pada tugasnya masing-masing, tentu melewati evaluasi suatu kegiatan sebagai rasa dari menghargai perolehan nilai-nilai yang berada di pekerjaan” (Saputra, 2021).

Kepuasan kerja ialah peristiwa yang kerap kali dibahas pada beragam pembicaraan serta perjumpaan keilmuan. Kepuasan kerja dapat menimbulkan dampak atas hasil pada suatu tahapan dari perhimpunan. Kepuasan kerja dapat diperoleh jika penyebab yang mempengaruhi kepuasan kerja tersedia dengan baik (Harahap & Khair, 2019).

Berdasarkan pengertian yang telah dijabarkan, bisa diambil kesimpulannya, kepuasan kerja yaitu sikap emosional dari individu yang bersifat positif, yang dapat dinilai dari pekerjaan yang dikerjakan sebagai rasa dari menghargai pencapaiannya. Kepuasan kerja dapat tercapai apabila faktor yang mempengaruhinya tersedia dengan baik.

3. METODE PENELITIAN

Menurut Moh Kasiran “Penelitian kuantitatif ialah suatu tahapan buat meraih wawasan serta informasi dengan memakai data angka untuk analisis data” (Waruwu, 2023). Dalam penelitian ini, peneliti memakai pendekatan kuantitatif statistik, agar dapat menilai pengaruh lingkungan kerja serta motivasi kerja pada kepuasan kerja. Kegiatan ini terlaksana di bulan Mei – Juni 2024 bertempat di PT Telkom Indonesia Witel Bogor. Sugiyono mengemukakan “Populasi yaitu kawasan penyearanaan dari suatu objek dan subjek yang memiliki mutu dan karakter yang digunakan peneliti buat diamati serta dari situ ditarik kesimpulannya” (Suryani et al., 2023). Dengan demikian, populasi dari penelitian ini yaitu pegawai pada PT Telkom

Witel Bogor yang berjumlah 49 orang dengan sampel sebanyak 44 responden. Pada penelitian ini, peneliti memakai metode observasi secara langsung serta metode kuesioner untuk mendapatkan data yang dibutuhkan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

ialah pengujian buat mengetahui valid serta tidak valid dari suatu pernyataan. Ketika r hitung $>$ r table instrument dikatakan valid, serta begitupun sebaliknya.

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	No	R hitung	R tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja	1	.747	0,304	Valid
	2	.768	0,304	Valid
	3	.760	0,304	Valid
	4	.831	0,304	Valid
	5	.833	0,304	Valid
	6	.819	0,304	Valid
	7	.685	0,304	Valid
	8	.632	0,304	Valid
	9	.645	0,304	Valid
	10	.684	0,304	Valid
	11	.756	0,304	Valid
	12	.816	0,304	Valid
	13	.745	0,304	Valid
	14	.754	0,304	Valid
Motivasi Kerja	1	.791	0,304	Valid
	2	.824	0,304	Valid
	3	.905	0,304	Valid
	4	.791	0,304	Valid
	5	.777	0,304	Valid
	6	.703	0,304	Valid
	7	.879	0,304	Valid
	8	.629	0,304	Valid
	9	.889	0,304	Valid
	10	.714	0,304	Valid
Kepuasan Kerja	1	.761	0,304	Valid
	2	.775	0,304	Valid

	3	.702	0,304	Valid
	4	.753	0,304	Valid
	5	.655	0,304	Valid
	6	.721	0,304	Valid
	7	.841	0,304	Valid
	8	.771	0,304	Valid
	9	.826	0,304	Valid
	10	.802	0,304	Valid

Bersumber dari tabel 1 nilai r hitung ketiga variabel melampaui nilai r tabel 0.304, maka bisa diartikan dari ketiga variabel tersebut dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yaitu pengujian yang memperlihatkan sejauh apa alat ukur bisa diharapkan serta dipercayakan, dan sejauh apa hasil dari pengukuran dapat sesuai apabila dikerjakan dua kali atau lebih dari fenomena serupa dengan memakai alat yang serupa (Amanda et al., 2019).

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variable	Cronbach's Alpha	Ketetapan	Keterangan
Lingkungan Kerja	.940	0,60	Reliable
Motivasi Kerja	.931	0,60	Reliable
Kepuasan Kerja	.917	0,60	Reliable

Pada tabel diatas menjelaskan bahwa lingkungan kerja mendapatkan hasil sebesar 0.940, motivasi kerja mendapatkan 0.931, serta kepuasan kerja mendapatkan 0.917, dari ketiga variable adanya nilai yang $> 0,60$. Sehingga, ketiga variable dinyatakan reliable.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Dibawah ini adalah perhitungan dari pengujian normalitas:

Tabel 3. Uji Normalitas

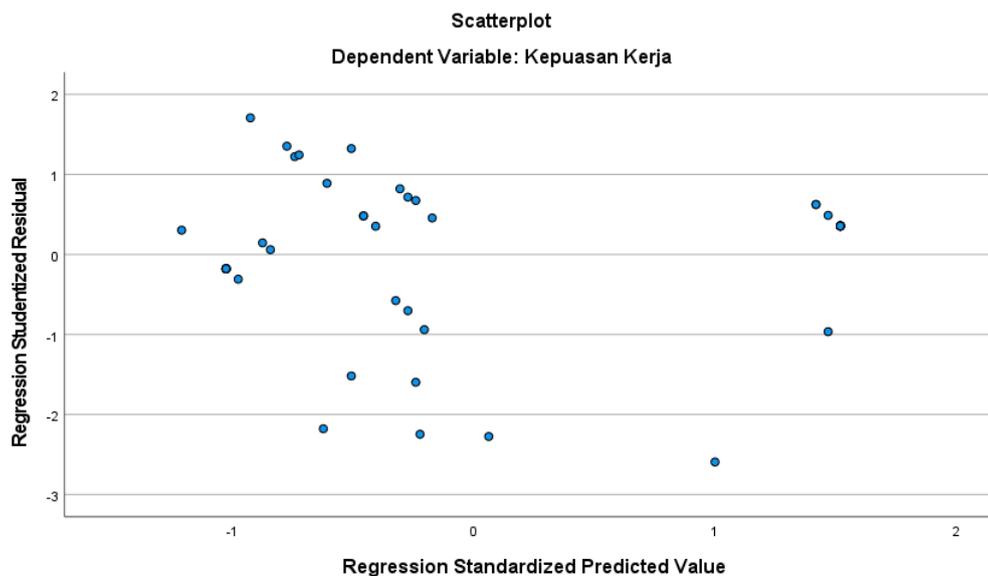
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		44
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	1.39599112
Most Extreme Differences	Absolute	0.187
	Positive	0.080
	Negative	-0.187
Test Statistic		0.187

Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			0.001
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.		0.000
	99% Confidence Interval	Lower Bound	0.000
		Upper Bound	0.001
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.			

Pada hasil pengujian diatas, mendapatkan sig sebanyak 0.001, Dimana sig pada uji normalitas ini dibawah 0,05, yang berarti dari pengujian ini tidak berdistribusi normal.

b. Uji Heterokedasitas

Uji heterokedasitas memiliki tujuan yaitu buat mengetahui apakah didalam model regresi terjadi heterokedasitas. Berikut ini hasilnya:



Gambar 1. Uji Heterokedasitas

Dari grafik diatas menunjukkan bahwasannya corak yang terlihat nyata dan pola yang memencar pada atas serta bawah dari angka nol dari sumbu Y. dengan demikian, dikatakan tidak mengalami heterokedasitas dari pengujian ini.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas yaitu kaitan linear yang tertinggi dalam model regresi disetiap variable bebas (independen). Bila terjadi multikolinearitas dapat berakibatkan penggunaan

metode regresi membuat tidak akurat dikarenakan perhitungan regresinya kurang seimbang serta variable koefisiennya sangat besar (Azizah et al., 2019).

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.196	2.574		1.242	0.221		
	Lingkungan Kerja	0.183	0.097	0.248	1.884	0.067	0.180	5.549
	Motivasi Kerja	0.669	0.126	0.703	5.333	0.000	0.180	5.549

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Dari perolehan hasil didapatkan bahwa *variable inflation factor* (VIF) ketiga variable mempunyai nilai VIF sebanyak $5.549 < 10$, maka tidak terdapat multikolinearitas dari model ini.

Uji Hipotesis

a. Uji T (Parsial)

Menurut Sulistiyono dan Sulistiyowati, Uji T berguna buat dapat mengetahui dari model regresi, variable bebas secara parsial memberikan pengaruh signifikan pada variable terikat (Padilah & Adam, 2019).

Tabel 5. Uji T

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.196	2.574		1.242	0.221		
	Lingkungan Kerja	0.183	0.097	0.248	1.884	0.067	0.180	5.549
	Motivasi Kerja	0.669	0.126	0.703	5.333	0.000	0.180	5.549

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Dari lingkungan kerja mempunyai t hitung sebanyak $1.884 > t$ tabel yaitu 1.68488 serta sig sebanyak $0.067 > 0.05$, maka bisa dinyatakan bahwasanya secara parsial adanya pengaruh lingkungan kerja tidak signifikan pada kepuasan kerja. Serta dari motivasi kerja mempunyai

thitung $5.333 > t$ tabel 1.68488 serta sig sebanyak 0.000 lebih kecil $0,05$, dengan demikian diartikan bahwasannya secara parsial motivasi kerja pengaru signifikan pada kepuasan kerja.

b. Uji F (Simultan)

Menurut Sulistiyono dan Sulistiyowati, Uji F berguna buat dapat mengetahui apakah dari keseluruhan variable bebas bisa memberikan pengaruh signifikan pada variable terikat (Padilah & Adam, 2019).

Tabel 6. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	569.179	2	284.590	139.242	.000 ^b
	Residual	83.798	41	2.044		
	Total	652.977	43			
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja						

Pada perolehan hasil diatas, didapatkan f hitung yaitu $139.242 > f$ tabel 3.23 serta sig sebanyak $0.000 < 0.05$, maka dari pengujian ini adanya pengaruh secara bersamaan antara variabel lingkungan kerja serta motivasi kerja pada kepuasan kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan dari uji hipotesis bisa diambil kesimpulannya yaitu, keadaan di lingkungan kerja yang dipunyai oleh sebuah perusahaan dapat memberikan pengaruh terhadap berhasil atau tidak berhasilnya karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Karyawan yang berhasil mencapai tujuan dari perusahaan akan merasakan kepuasan kerja. Ada sebagian hal yang mendukung dari kepuasan kerja seorang karyawan yakni terdapat interaksi yang baik antar atasan dengan bawahan, artinya karyawan merasakan senang jika seorang pemimpin dapat berinteraksi dengan bawahannya, interaksi yang terjalin dengan baik dapat membangkitkan kepuasan kerja yang dipunyai oleh pekerja. Selain dari hubungan yang sehat, kepuasan kerja juga dapat meningkat jika kondisi lingkungan yang ada ditempat kerja bersih, nyaman, tentram, damai, hal ini dapat membuat karyawan betah berada diruangan, sehingga mereka dapat bekerja secara optimal serta bisa menuntaskan tugasnya tepat waktu.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Dalam pengujian ini bisa diambil kesimpulannya, yaitu seseorang yang memiliki motivasi kerja akan bisa mendapatkan kepuasan saat bekerja. Ikatan pertemanan yang terjalin dengan bai kantar rekan kerja bisa membangun motivasi yang dipunyai setiap pegawai. dan terdapat team yang solid bisa menimbulkan kekompakkan pada team kerja, jika semua

karyawan kompak dalam mengerjakan pekerjaannya, mereka akan mencapai tujuan perusahaan. Dan adanya rasa simpati serta empati yang dipunya setiap individu juga bisa meningkatkan kepuasan kerja, yang artinya seseorang termotivasi apabila ada rekan kerja yang saling bersimpati dan empati dengan rekan yang lain.

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Terjadinya kepuasan kerja seorang karyawan dapat terjadi apabila keadaan lingkungan kerja mendukung, serta adanya motivasi kerja yang dimiliki setiap individu. Demikian bisa diartikan bahwasannya variable lingkungan kerja serta motivasi kerja dapat berpengaruh pada kepuasan kerja seseorang. Keadaan lingkungan yang baik, damai, aman bisa mendukung mereka untuk menyelesaikan tugasnya, dengan begitu karyawan dapat merasakan puas dengan pekerjaan yang sudah dihasilkan. Selain dari lingkungan kerja yang baik, adanya motivasi kerja juga dapat memberikan peningkatan pada kepuasan kerja seseorang.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Bersumber dari data yang sudah diolah, dihasilkan t hitung dari variable lingkungan kerja melampaui 0,05 sehingga dinyatakan H1 tidak diterima serta H0 diterima, karena secara parsial variable lingkungan kerja mempunyai pengaruh tidak signifikan pada kepuasan kerja. Dari perolehan t hitung variable motivasi kerja dinyatakan H2 diterima serta H0 tidak diterima, karena secara parsial motivasi kerja memberikan pengaruh signifikan pada kepuasan kerja. Dan dari hasil f hitung dinyatakan H3 diterima serta H0 ditolak, sehingga adanya pengaruh signifikan pada lingkungan kerja serta motivasi kerja pada kepuasan kerja. Saran dari peneliti buat Perusahaan yaitu perlu diperhatikan suasana lingkungan kerja yang baik serta kondusif, seperti sirkulasi udara diruangan kerja, agar karyawan merasa nyaman dan karyawan dapat bekerja secara optimal. Perusahaan perlu memperhatikan setiap karyawan agar memiliki motivasi kerja, karena dengan adanya motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja mereka. Dan saran dari penulis untuk peneliti selanjutnya yaitu peneliti diharapkan mengumpulkan sampel lebih banyak lagi serta populasinya diperluas jangkauannya.

DAFTAR REFERENSI

- Amanda, L., Yanuar, F., & Devianto, D. (2019). Uji validitas dan reliabilitas tingkat partisipasi politik masyarakat kota Padang. *Jurnal Matematika UNAND*, 8(1), 179–188.
- Ariani, D. R., Ratnasari, S. L., Tanjung, R., Manajemen, P., Ekonomi, F., & Kepulauan, R. (n.d.). THE EFFECT OF MOTIVATION, WORK ENVIRONMENT AND WORK

EXPERIENCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF PT. SUPER BOX INDUSTRIES. *DIMENSI*, 9(1), 74–86.

- Azizah, I. N., Arum, P. R., & Wasono, R. (n.d.). *Model Terbaik Uji Multikolinearitas untuk Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produksi Padi di Kabupaten Blora Tahun 2020 The Best Model for Multicollinearity Test to Analyze Rice Production's Factors in Blora Regency on 2020*.
- Chaerudin, A., Rani, I. H., & Alicia, V. (2020). *Sumber Daya Manusia: Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi* (Edisi Pertama; S. M. Subakti, Ed.). Sukabumi: CV Jejak.
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3404>
- Hartatik, I. P. (2019). *Buku Praktis Mengembangkan SDM* (Edisi Pertama; V. P. Nareswati, Ed.). Yogyakarta: KAKTUS.
- Lam'ah Nasution, S. (n.d.). *PENGARUH KUALITAS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ASAM JAWA*.
- Narwathi, N. M. D., Trarintya, M. A. P., & Astawa, I. P. P. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 3(6), 1033–1044.
- Onsardi, & Fintahiasari, M. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Meningkatkan Kerja Karyawan)* (Cetakan Pertama). Jawa tengah: CV. Eureka Media Aksara.
- Padilah, T. N., & Adam, R. I. (2019). Analisis regresi linier berganda dalam estimasi produktivitas tanaman padi di Kabupaten Karawang. *FIBONACCI: Jurnal Pendidikan Matematika Dan Matematika*, 5(2), 117–128.
- Saputra, A. A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68–77. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755>
- Sukrispiyanto. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Pertama; Amirullah, Ed.). Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Suryani, N., Jailani, Ms., Suriani, N., Raden Mattaher Jambi, R., & Sulthan Thaha Saifuddin Jambi, U. (n.d.). *Konsep Populasi dan Sampling Serta Pemilihan Partisipan Ditinjau Dari Penelitian Ilmiah Pendidikan*. Retrieved from <http://ejournal.yayasanpendidikanzurriyatulquran.id/index.php/ihsan>
- Waruwu, M. (2023). Pendekatan penelitian pendidikan: metode penelitian kualitatif, metode penelitian kuantitatif dan metode penelitian kombinasi (Mixed Method). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(1), 2896–2910.