

## Pengaruh Gaji, Supervisi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Balai Pemasarakatan Kelas II Lahat

### *The Influence of Salary, Supervision And Work Environment On Employee Job Satisfaction At Class II Lahat Correctional Center*

Hendy Novriansyah<sup>1\*</sup>, Juhaini Alie<sup>2</sup>

Universitas Indo Global Mandiri<sup>1,2</sup>

[2022501037@students.uigm.ac.id](mailto:2022501037@students.uigm.ac.id)<sup>1</sup>, [Juhaini@uigm.ac.id](mailto:Juhaini@uigm.ac.id)<sup>2</sup>

\*Corresponding Author

---

#### **ABSTRACT**

*The aim of this research is to determine and analyze the influence of salary, supervision and work environment partially or simultaneously on job satisfaction at the Balai Pemasarakatan Kelas II Lahat. In this research, primary data and secondary data were used. Primary data was obtained by distributing questionnaires to 101 employees as sample respondents. The data analysis technique used is Multiple Linear Regression Analysis using SPSS 22 Software, in answering the research hypothesis testing problem formulation. From the results of data analysis on the variables studied, namely salary, supervision and work environment variables have a significant influence simultaneously on job satisfaction. Thus, it is important to ensure that employee salaries are in line with the standards and living needs of the area. In addition, implementing an effective and structured supervision system can help ensure good quality work and provide constructive feedback to employees. Maintaining a positive, inclusive and collaborative work environment is also key to ensuring that employees feel valued and motivated in carrying out their duties.*

**Keywords:** Salary, Supervision, Work Environment, Job Satisfaction

#### **ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaji, supervisi dan lingkungan kerja secara parsial maupun secara simultan terhadap kepuasan kerja di Balai Pemasarakatan Kelas II Lahat. Dalam penelitian ini menggunakan data primer dan data skunder, data primer diperoleh dengan menyebarkan kuisisioner kepada 101 orang pegawai sebagai responden yang menjadi sampel. Teknik analisis data yang digunakan yaitu Analisis Regresi Linier Berganda menggunakan Software SPSS 22, dalam menjawab rumusan masalah pengujian hipotesis penelitian. Dari hasil analisa data terhadap variabel yang diteliti yaitu variabel gaji, supervisi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian penting untuk memastikan bahwa gaji pegawai sesuai dengan standar dan kebutuhan hidup yang ada di daerah tersebut. Selain itu, implementasi sistem supervisi yang efektif dan terstruktur dapat membantu memastikan kualitas kerja yang baik dan memberikan umpan balik yang konstruktif kepada pegawai. Pemeliharaan lingkungan kerja yang positif, inklusif, dan kolaboratif juga merupakan kunci untuk memastikan bahwa pegawai merasa dihargai dan termotivasi dalam menjalankan tugas mereka.

**Kata kunci:** Gaji, Supervisi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja

### **1. Pendahuluan**

Tugas pembinaan aparatur negara adalah untuk memperbaiki kualitas, efektivitas, dan efisiensi sistem pemerintahan secara keseluruhan, terutama dengan meningkatkan kapasitas, disiplin, dedikasi, keteladanan, dan integritas kesehatan aparatur. Pejabat pemerintah diharapkan dapat menjalankan tugas pemerintahan dan pembangunan, melayani serta mendorong inisiatif, meningkatkan peran aktif masyarakat, dan menanggapi kepentingan serta aspirasi publik. Oleh karena itu, setiap organisasi harus mempertimbangkan cara-cara untuk mengembangkan sumber daya manusianya agar dapat mendorong kemajuan organisasi serta memastikan pegawai memiliki kinerja yang tinggi, dengan pemimpin organisasi perlu

memotivasi pegawai. Salah satu metode untuk memotivasi adalah melalui kepuasan kerja (Mangkunegara, 2020).

Kepuasan kerja tercermin dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala hal yang mereka hadapi di lingkungan kerja. Sebaliknya, pegawai yang tidak puas dengan berbagai aspek pekerjaan cenderung menunjukkan sikap negatif terhadap organisasi, seperti merasa bosan di tempat kerja. Kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional yang positif atau menyenangkan yang diperoleh dari pekerjaan atau pengalaman kerja (Luthans, 2019). Hal ini didukung oleh hasil penelitian (Rahayuningrum et al., 2019) menunjukkan bahwa baik gaji maupun lingkungan kerja, baik secara individual maupun bersamaan, memiliki pengaruh signifikan akan kepuasan kerja. Ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai dapat tercapai jika gaji dan lingkungan kerja berada dalam kondisi baik.

Hasil wawancara antara peneliti dan pegawai mengindikasikan bahwa pegawai di Balai Pemasarakatan Kelas II Lahat belum sepenuhnya merasakan kepuasan kerja. Beberapa faktor yang memengaruhi kepuasan kerja pegawai meliputi gaji, pengawasan, dan lingkungan kerja. Aspek-aspek ini sangat krusial dan tidak boleh diabaikan, karena dapat berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja pegawai.

Faktor utama yang perlu diperhatikan oleh Balai Pemasarakatan Kelas II Lahat adalah bahwa gaji memainkan peranan krusial dalam kepuasan kerja. Gaji yang ditetapkan menjadi salah satu sumber kepuasan bagi karyawan, yang pada dasarnya memiliki berbagai kebutuhan yang harus dipenuhi. Gaji bulanan yang diterima dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari yang bersifat primer.

Gaji adalah kompensasi yang dibayarkan secara berkala kepada karyawan tetap dengan jaminan yang jelas (Hasibuan M. S., 2019). Dengan adanya gaji ini, karyawan akan merasa puas. Hal ini didukung oleh hasil penelitian (Simahatie, Mai & Iba, 2021) juga menunjukkan bahwa gaji memiliki pengaruh signifikan akan kepuasan kerja.

Hasil wawancara peneliti dengan pegawai mengungkapkan bahwa di Balai Pemasarakatan Kelas II Lahat, gaji pegawai berhubungan dengan jumlah uang yang diterima ASN setiap bulan dan umumnya dianggap masih kurang, sehingga perlu adanya peningkatan. Ketika Pemerintah menaikkan nominal gaji ASN, kenaikan tersebut tidak sebanding dengan kenaikan harga kebutuhan pokok. Contohnya, harga beras, minyak goreng, daging, dan bahan makanan lainnya seringkali meningkat lebih cepat daripada kenaikan gaji pegawai, sehingga pegawai merasa gaji yang mereka terima belum cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka.

Faktor kedua, mirip dengan gaji, supervisi juga merupakan elemen penting yang dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Supervisi melibatkan kegiatan seperti perencanaan, pengarahan, bimbingan, pengajaran, pemantauan, motivasi, perbaikan, pemberian kepercayaan, dan evaluasi yang terus-menerus terhadap anggota, dengan mempertimbangkan kemampuan dan keterbatasan masing-masing (Kuntoro, 2020). Hasil penelitian (Husnidar et al., 2020) bahwa supervisi berpengaruh positif serta signifikan akan kepuasan kerja.

Hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan pegawai menunjukkan bahwa di Balai Pemasarakatan Kelas II Lahat terdapat masalah dalam supervisi. Pengarahan kerja yang diberikan kepada pegawai belum sepenuhnya jelas dan seringkali ambigu, membuat pegawai merasa bingung mengenai harapan yang sebenarnya dari mereka. Pengawasan yang dilakukan juga tidak sesuai dengan ketentuan instansi, lebih bersifat formalitas dan tidak mencakup pemeriksaan detail pelaksanaan tugas. Akibatnya, pegawai mungkin tidak melaksanakan tugas sesuai prosedur atau standar yang telah ditetapkan. Selain itu, penilaian hasil kerja pegawai tidak sesuai dengan harapan mereka; atasan cenderung memberikan penilaian berdasarkan persepsi pribadi atau faktor non-kinerja, bukan berdasarkan pencapaian hasil kerja yang konkret.

Faktor ketiga yang terkait dengan lingkungan kerja adalah elemen penting yang dapat mempengaruhi kepuasan pegawai dalam usaha mencapai tujuan organisasi. Lingkungan kerja mencakup keseluruhan kondisi atau faktor eksternal yang mempengaruhi atau menciptakan peluang serta ancaman bagi keberadaan dan perkembangan organisasi. (Supomo, 2019). Hasil penelitian (Sakdiah, 2019) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif serta signifikan akan kepuasan kerja.

Hasil wawancara antara peneliti dan pegawai mengungkapkan bahwa di Balai Pemasarakatan Kelas II Lahat terdapat kondisi lingkungan kerja yang kurang memadai, sehingga mengakibatkan ketidaknyamanan bagi pegawai. Pegawai tidak mendapatkan dukungan penuh dari manajemen, baik dari segi pelatihan, peralatan kerja, maupun sumber daya lainnya. Selain itu, masih terdapat pegawai yang bekerja secara individu alih-alih dalam kelompok atau tim. Terkait dengan isu yang telah disebutkan, penulis berniat untuk melakukan penelitian dan mendalami lebih dalam tentang dampak gaji, supervisi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. rumusan masalah penelitian ini adalah bagaimana pengaruh gaji terhadap kepuasan kerja di Balai Pemasarakatan Kelas II Lahat, Bagaimana pengaruh supervisi terhadap kepuasan kerja di Balai Pemasarakatan Kelas II Lahat, Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di Balai Pemasarakatan Kelas II Lahat, Bagaimana pengaruh gaji, supervisi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di Balai Pemasarakatan Kelas II Lahat.

## **2. Tinjauan Pustaka**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia memiliki hubungan yang erat dengan sistem perancangan format dalam sebuah organisasi. Tujuan utamanya adalah untuk mengevaluasi efektivitas dan efisiensi organisasi dengan memanfaatkan bakat individu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, peran manajemen sumber daya manusia sangat penting dalam mengoptimalkan kontribusi setiap individu untuk pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Menurut (Hasibuan M. S., 2019), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni dalam mengelola hubungan serta peran tenaga kerja, dengan maksud untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat secara efektif dan efisien.

(Manulang, 2019) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia tidak hanya merupakan kegiatan biasa, melainkan juga melibatkan seni dan perencanaan. Dia menjelaskan bahwa manajemen manusia mencakup perencanaan pelaksanaan, dan pengendalian tenaga kerja dengan tujuan untuk mencapai target yang telah ditetapkan sebelumnya di mana kepuasan pekerja menjadilah faktor penting.

(Nitisemito, 2019) memberikan sudut pandang berbeda dengan mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah disiplin ilmu yang terlibat dalam perencanaan, pengorganisasian, dan pengendalian, yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi tenaga kerja. Pandangan ini menekankan bahwa manajemen sumber daya manusia mencakup elemen ilmiah dan teknis guna mencapai kinerja sumber daya manusia yang maksimal.

Manajemen sumber daya manusia memegang peran krusial dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan kebijakan yang bijaksana dalam pengelolaan sumber daya manusia, organisasi dapat meraih keuntungan yang besar, yang pandai akhirnya akan memajukan organisasi tersebut. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia terutama dalam manajemen individu di dalam organisasi harus dilakukannya dengan efektif. Ini penting agar fungsi-fungsi manajemen dapat di implementasikan dengan optimal dan berhasil

### **Pengertian Gaji**

Dalam aktivitas sehari-hari, istilah "gaji" dan "upah" sering dipakai secara bergantian, yang membuat beberapa orang merasa bahwa keduanya memiliki makna yang sama. Namun, penting untuk memahami bahwa sebenarnya ada perbedaan di antara keduanya. Gaji merupakan bentuk kompensasi dalam bentuk uang yang diberikan kepada seorang pegawai sebagai hasil dari kontribusinya terhadap pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, gaji juga bisa dianggap sebagai pembayaran tetap yang diterima seseorang berdasarkan posisinya dalam organisasi (Riva, 2019).

### **Indikator Gaji**

Terdapat beberapa elemen yang bisa dijadikan acuan dalam menentukan besaran gaji pegawai (Kurniawati, 2021):

#### **1. Kelayakan**

Kelayakan pegawai merupakan faktor utama dalam menentukan gaji. Pegawai mengharapkan gaji yang sesuai dengan hasil kerja mereka. Tingkat kinerja, usia, dan masa kerja dapat menjadi pertimbangan dalam penetapan gaji yang diinginkan.

#### **2. Motivasi kerja**

Motivasi juga merupakan indikator yang penting. Pemberian gaji yang sesuai dengan kinerja dapat memotivasi pegawai untuk lebih meningkatkan performa mereka.

#### **3. Kepuasan kerja**

Kepuasan kerja juga berperan penting. Jika pegawai merasa bahwa gaji mereka mencerminkan tingkat senioritas dan kinerja, hal ini dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja mereka.

Mengidentifikasi indikator-indikator seperti kelayakan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja (Kurniawati, 2021), organisasi dapat menyusun kebijakan gaji yang sesuai dan adil bagi karyawan mereka. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh (Hasibuan S. D., 2023) menunjukkan bahwa gaji memiliki dampak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, memperhatikan faktor-faktor ini bisa menjadi kunci untuk mempertahankan kelangsungan organisasi dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

### **Pengertian Supervisi**

(Kuntoro, 2020) menjelaskan bahwa supervisi adalah proses yang mencakup perencanaan, pengarahan, pembimbingan, pengajaran, pengamatan, dorongan, perbaikan, pemberian kepercayaan, dan evaluasi yang dilakukan secara berkelanjutan terhadap anggota, dengan memperhatikan kemampuan dan keterbatasan mereka. Supervisi bertujuan untuk mendukung pengembangan dan peningkatan keterampilan pihak yang disupervisi agar mereka dapat melaksanakan tugas dan kegiatan yang telah ditetapkan dengan cara yang efektif dan efisien (Nursalam, 2019).

### **Pengertian Lingkungan Kerja**

Menurut (Supomo, 2019), lingkungan kerja mencakup seluruh kondisi atau faktor eksternal yang mempengaruhi atau menciptakan peluang dan ancaman bagi keberadaan serta perkembangan suatu organisasi. (Sedarmayanti, 2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah tempat di mana pegawai melakukan aktivitas sehari-hari. (Soekarno, 2019) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai peraturan yang berkaitan dengan keselamatan kerja, pengendalian kualitas udara, pengendalian kebisingan di pabrik, peraturan kebersihan, dan penerangan di tempat kerja pada pagi hari. Sementara itu, (Kartini, 2020) menjelaskan bahwa lingkungan kerja mencakup kondisi fisik dan psikis di dalam organisasi tempat pegawai bekerja.

### Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja tercermin dari sikap positif seorang pegawai terhadap pekerjaannya dan berbagai hal yang ditemunya di lingkungan kerja. Sebaliknya, pegawai yang tidak puas dengan faktor-faktor yang terkait dengan pekerjaan cenderung memiliki sikap negatif terhadap organisasi, seperti merasa bosan saait bekerjai.

Menurut (Luthans, 2019), kepuasan kerja adalah kondisi emosi positif atau menyenangkan yang dialami seseorang sebagai hasil dari pekerjaan atau pengalaman kerjanya. Sementara itu, menurut (Siagian, 2019), kepuasan kerjai aidailaih pindaingain seseoraing, baik positif maupun negatif, terhadap pekerjaannya.

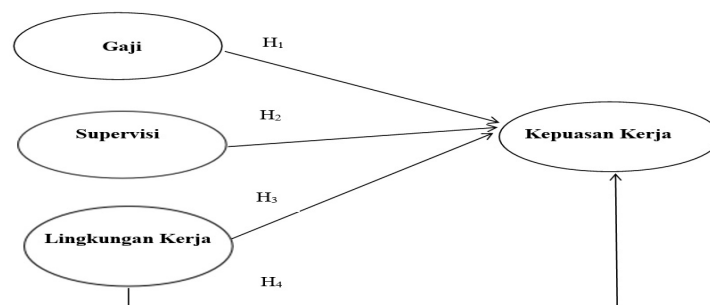
### Komponen Kepuiaisain Kerjai

Menurut Rivai dailaim (Syahpuitrai, 2021), ada beberapa elemen yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja, yaitu:

1. Tantangan Mental dalam Pekerjaan  
Pekerjaan yang memberikan tantangan mental bisa meningkatkan kepuasan kerja karena memungkinkan pegawai untuk memanfaatkan keterampilan dan kemampuan mereka.
2. Ganjaran yang Pantas  
Kepuasan kerja dipengaruhi oleh sejauh mana ganjaran dianggap adil oleh pegawai. Ini mencakup sistem pengupahan dan kebijakan promosi yang dianggap sesuai dan adil menurut harapan mereka.
3. Kondisi Kerja yang Mendukung  
Lingkungan kerja berperan penting dalam kepuasan kerja. Pegawai cenderung lebih puas jika kondisi kerja mendukung, baik dari segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan dalam menjalankan tugas.
4. Rekan Kerja yang Mendukung  
Hubungan sosial di tempat kerjai juga mempengaruhi kepuasan kerja. Rekan kerja yang mendukung dapat menambah kepuasan karena pekerjaan tidak hanya berkisar pada prestasi, tetapi juga memenuhi kebutuhan akan interaksi sosial.
5. Kesesuaian Kepribadian dengan Pekerjaan  
Kepuasan kerja cenderung meningkat apabila pegawai merasa kepribadian sesuai dengan pekerjaan yang merekai pilih. Pegawai dengan kepribadian yang cocok dengan pekerjaan merekai biasainya lebih maimpui menggunakan bakat dan kemampuan merekai untuik memenuhi tuntutan pekerjaan.

### Kerangka Pemikiran

Untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam mengenai pengaruh gaji, supervisi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di Balai Pemasarakatan Kelas II Lahat, dapat dilihat pada gambar di bawah ini :



Gambar 1. Kerangka Pemiikiran

### 3. Metode Penelitian

#### Populasi dan Sampel

Menentukan populasi sampel uji sangatlah krusial, dikarenakan hasil penelitian biasanya menarik hasil secara luas. Ketelitian dan kecermatan terhadap menentukan populasi dan sampel uji meningkatkan nilai serta performa. Berikut ini adalah penentuan populasi dan sampel dalam penelitian (Sugiyono, 2020).

a. Populasi

Populasi merupakan daerah luas yang berisi item yang memiliki karakteristik tersendiri dan dipilih peneliti demi diteliti dan diambil hasilnya. Dalam melaksanakan tugas sehari-hari, Balai Pemasarakatan Kelas II Lahat didukung oleh 101 (seratus satu) orang pegawai.

b. Sampel Penelitian

Sampel merupakan item yang di dalam populasi. Mengacu pada pendapat diatas, maka sehubungan dengan banyaknya pegawai di Balai Pemasarakatan Kelas II Lahat, maka peneliti menentukan sampelnya keseluruhan dari populasi di Balai Pemasarakatan Kelas II Lahat berjumlah 101 responden. Metode pengambilan sampel adalah menggunakan prinsip *Sensuis Sampling*, yakni penarikan sampel dari keseluruhan populasi di Balai Pemasarakatan Kelas II Lahat.

#### Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yaitu dipakai dalam studi yaitu (Sugiyono, 2020):

a. Data Primer

Data yang didapat langsung dari BAPAS Lahat, yang berupa hasil kuisisioner (angket) yang disebarkan padai bulan April 2024. Kuisisioner tersebut dirancang untuk mencerminkan variabel yang diteliti terkait (Gj) Gaji, (Sv) Supervisi, dain (Lk) Lingkungan Kerja, serta hubungannya dengain (Kk) Kepuasan Kerja.

b. Data Sekunder

Data yang diperoleh dari studi pustaka, termasuk buku-buku, teori, literatur, dan tulisan lainnya yang relevan dengan topik penelitian. Data ini meliputi profil instansi dain data kepegawaian di BAPAS Lahat.

Jenis pengkajian yang dipakai kali ini yaitui Deskriptif Kuantitatif, yakni penelitian yang dikerjakan demi memahami nilai variabel baik mandiri maupun independen dengain menggunakan perhitungan angka-angka statistik (Sugiyono 2020).

#### Metode Pengumpulan Data

Gaya yang dipakai dalam instrumen penarikan data ada kaitanya terhadap bahasan adalah sebagai berikut :

a. Studi Pustaka

Serangkaian kegiatan yang berkaitan dengan teknik penarikan data pustaka mencakup berbagai langkah penting dalam proses pengumpulan dan pengolahan informasi untuk keperluan penelitian. Proses ini dimulai dengan penelusuran bacaan yang relevan, yang melibatkan pencarian literatur dan sumber-sumber akademik yang mendukung topik penelitian. Bacaan ini bisai mencakup buku, artikel jurnal, tesis, laporan, dan sumber-sumber lain yang memberikan wawasan dan data terkait. Dengan mengikuti serangkaian kegiatan ini secara terstruktur, peneliti dapat memastikan bahwa proses penarikan data Pustaka dilaikuikan dengan efektif.

b. Studi Lapangan

Suatu tenik yang digunakan demi mengembangkan pemahaman dengan memerhatikan kelebihan lembaga diklat yang ditujui demi mendapat pemahaman. Instrumen penelitian merupakan sarana yang dipakai peneliti menyuisuin data supaya memudahkan pekerjaan dan memberikain hasil yang diinginkan, termasuk lengkap, teliti, dan sistematis supaya

memudahkan untuk diolah, (Arikunto, 2020). Sehubungan dengan itu, instrumen yang dipakai pada studi ini yakni angket / *Kuesioner* yang menanyakan secara tertutup yang berkaitan pada variabel penelitian, yang dibagikan ke para responden yaitu 101 orang pegawai di Balai Pemasarakatan Kelas II Lahat, selanjutnya kembali pada peneliti dan diolah lagi. Pengukuran pada variabel bermakna menyediakan angka-angka demi mendapatkan ciri utama dari variabel yang diuji. Semua angka mempunyai polai asal, jarak, dan urutan. Pada pengujian ini semua soal dari angket memiliki 5 *alternative* jawaban yang sama yakni 1, 2, 3 4 dan 5 dan mempunyai bobot nilai berlainain, yakni :

Nilai 1 = Sangat Tidak setuju

Nilai 2 = Tidak setuju

Nilai 3 = Kurang setuju

Nilai 4 = Setuju

Nilai 5 = Sangat Setuju

#### 4. Hasil dan Pembahasan

##### Uji Instrumen Penelitian

##### Uji Validitas

Setiap butir pertanyaan sebaiknya diuji validitasnya. Perbandingan dilakukan antara nilai  $r$  hitung serta  $r$  tabel, dalam derajat kebebasan  $df = n - 2$  dan tingkat signifikan 5% ( $n=101$ ,  $df= 99$ , nilai  $r$  sekitar 0,196). Alpa bila nilai  $r >$  dari  $r$  tabel, maka butir tersebut dianggap valid.

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas Instrumen Gaji Item-Total Statistics**

|       | r<br>Hitung | r<br>Tabel | Keteraingan |
|-------|-------------|------------|-------------|
| p1Gj  | 0,404       | 0,196      | Valid       |
| p2Gj  | 0,663       | 0,196      | Valid       |
| p3Gj  | 0,258       | 0,196      | Valid       |
| p4Gj  | 0,785       | 0,196      | Valid       |
| p5Gj  | 0,687       | 0,196      | Valid       |
| p6Gj  | 0,763       | 0,196      | Valid       |
| p7Gj  | 0,659       | 0,196      | Valid       |
| p8Gj  | 0,835       | 0,196      | Valid       |
| p9Gj  | 0,743       | 0,196      | Valid       |
| p10Gj | 0,810       | 0,196      | Valid       |

Sumber : diolah oleh peneliti (2024)

Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa komponen faktor pada item dalam indikator Gaji memiliki nilai lebih dari 0,196, sehingga dapat dikatakan bahwa item dalam indikator Gaji adalah valid.

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas Instrumen Supervisi Item-Total Statistics**

|      | r<br>Hitung | r<br>Tabel | Keterangan |
|------|-------------|------------|------------|
| p1Sv | 0,501       | 0,196      | Valid      |
| p2Sv | 0,718       | 0,196      | Valid      |
| p3Sv | 0,701       | 0,196      | Valid      |
| p4Sv | 0,340       | 0,196      | Valid      |
| p5Sv | 0,539       | 0,196      | Valid      |

|       |       |       |       |
|-------|-------|-------|-------|
| p6Sv  | 0,247 | 0,196 | Valid |
| p7Sv  | 0,681 | 0,196 | Valid |
| p8Sv  | 0,504 | 0,196 | Valid |
| p9Sv  | 0,683 | 0,196 | Valid |
| p10Sv | 0,325 | 0,196 | Valid |

Sumber : diolah oleh peneliti (2024)

Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa komponen faktor pada item dalam indikator Supervisi memiliki nilai lebih dari 0,196, sehingga dapat dikatakan bahwa item dalam indikator Supervisi adalah valid.

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas Instrumen Lingkungan Kerja Item-Total Statistics**

|       | r<br>Hitung | r<br>Taibel | Keteraingan |
|-------|-------------|-------------|-------------|
| p1Lk  | 0,652       | 0,196       | Valid       |
| p2Lk  | 0,559       | 0,196       | Valid       |
| p3Lk  | 0,688       | 0,196       | Valid       |
| p4Lk  | 0,244       | 0,196       | Valid       |
| p5Lk  | 0,725       | 0,196       | Valid       |
| p6Lk  | 0,624       | 0,196       | Valid       |
| p7Lk  | 0,622       | 0,196       | Valid       |
| p8Lk  | 0,493       | 0,196       | Valid       |
| p9Lk  | 0,675       | 0,196       | Valid       |
| p10Lk | 0,336       | 0,196       | Valid       |

Sumber : diolah oleh peneliti (2024)

Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa komponen faktor pada item dalam indikator Lingkungan Kerja memiliki nilai lebih dari 0,196, sehingga dapat dikatakan bahwa item dalam indikator Lingkungan Kerja adalah valid.

**Tabel 4. Hasil Uji Validitas Instrumen Kepuasan Kerja Item-Total Statistics**

|       | r<br>Hitung | r<br>Taibel | Keteraingan |
|-------|-------------|-------------|-------------|
| p1Kk  | 0,550       | 0,196       | Valid       |
| p2Kk  | 0,565       | 0,196       | Valid       |
| p3Kk  | 0,224       | 0,196       | Valid       |
| p4Kk  | 0,221       | 0,196       | Valid       |
| p5Kk  | 0,393       | 0,196       | Valid       |
| p6Kk  | 0,351       | 0,196       | Valid       |
| p7Kk  | 0,547       | 0,196       | Valid       |
| p8Kk  | 0,275       | 0,196       | Valid       |
| p9Kk  | 0,376       | 0,196       | Valid       |
| p10Kk | 0,220       | 0,196       | Valid       |

Sumber : diolah oleh peneliti (2024)



Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa komponen faktor pada item dalam indikator Kepuasan Kerja memiliki nilai lebih dari 0,196, sehingga dapat dikatakan bahwa item dalam indikator Kepuasan Kerja adalah valid.

### Uji Reliabilitas

Pada pengujian reliabilitas, digunakan angka *Alpha Cronbach* yang diperoleh melalui metode ini dan dibandingkan dengan koefisien ( $r$ ) = 0,600. Jika nilai *Alpha Cronbach* lebih besar dari atau sama dengan 0,600, maka variabel dalam penelitian ini dianggap reliabel atau dapat dipercaya (Sujarweni, 2020:239). Untuk detail lengkap pengujian reliabilitas, dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Instrument Variabel Gaji**

| Variabel | Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Minimal | Keterangan |
|----------|------------------|--------------------------|------------|
| Gaji     | 0,865            | 0,600                    | Reliabel   |

Sumber : diolah oleh peneliti (2024)

Dari tabel di atas, hasil pengujian reliabilitas untuk variabel Gaji menunjukkan bahwa semua 10 item pertanyaan yang diuji dinyatakan reliabel, karena nilai *Cronbach's Alpha* melebihi 0,600.

**Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Instrument Variabel Supervisi**

| Variabel  | Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Minimal | Keterangan |
|-----------|------------------|--------------------------|------------|
| Supervisi | 0,778            | 0,600                    | Reliabel   |

Sumber : diolah oleh peneliti (2024)

Dari tabel di atas, hasil pengujian reliabilitas untuk variabel Supervisi menunjukkan bahwa semua 10 item pertanyaan yang diuji dinyatakan reliabel, karena nilai *Cronbach's Alpha* melebihi 0,600.

**Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas Instrument Variabel Lingkungan Kerja**

| Variabel         | Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Minimal | Keterangan |
|------------------|------------------|--------------------------|------------|
| Lingkungan Kerja | 0,788            | 0,600                    | Reliabel   |

Sumber : diolah oleh peneliti (2024)

Dari tabel di atas, hasil pengujian reliabilitas untuk variabel Lingkungan Kerja menunjukkan bahwa semua 10 item pertanyaan yang diuji dinyatakan reliabel, karena nilai *Cronbach's Alpha* melebihi 0,600.

**Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas Instrument Variabel Kepuasan Kerja**

| Variabel       | Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Minimal | Keterangan |
|----------------|------------------|--------------------------|------------|
| Kepuasan Kerja | 0,657            | 0,600                    | Reliabel   |

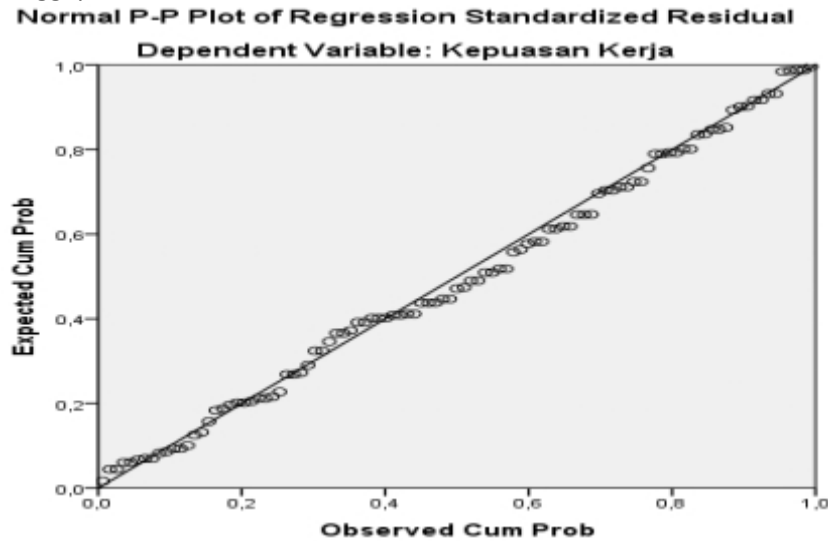
Sumber : diolah oleh peneliti (2024)

Dari tabel di atas, hasil pengujian reliabilitas untuk variabel Kepuasan Kerja menunjukkan bahwa semua 10 item pertanyaan yang diuji dinyatakan reliabel, karena nilai *Cronbach's Alpha* melebihi 0,600.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas Data

Untuk mengevaluasi apakah model regresi dalam penelitian ini memiliki distribusi normal pada variabel terkait maupun variabel bebas, dapat digunakan grafik P-P Plot. Jika titik-titik pada grafik tersebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut, maka data dapat dianggap terdistribusi normal.



**Gambar 2. Grafik Normal P-P Plot Kepuasan Kerja**

Sumber : diolah oleh peneliti (2024)

Gambar 2 memperlihatkan hasil analisis regresi linier dengan grafik P-P Plot untuk residual error model regresi. Grafik tersebut menunjukkan pola yang normal, dengan sebaran titik yang berada dekat dengan garis diagonal.

**Uji Multikolinieritas Data**

Tanda-tanda multikolinieritas pada suatu variabel dapat dilihat dari tingginya nilai VIF (Variance Inflation Factor) pada variabel-variabel independen dalam model regresi. Jika nilai VIF melebihi 10, ini menunjukkan adanya gejala multikolinieritas dalam model regresi.

**Tabel 9. Hasil Uji Multikolinieritas Data**

|       |                  | Coefficients <sup>a1</sup>  |            |                           |       | Collinearity Statistics |           |       |
|-------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------------------------|-----------|-------|
| Model |                  | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig.                    |           |       |
|       |                  | B                           | Std. Error | Beta1                     |       |                         | Tolerance | VIF   |
| 1     | (Constant)       | 3,204                       | 2,688      |                           | 1,192 | 0,236                   |           |       |
|       | Gaji             | 0,241                       | 0,046      | 0,347                     | 5,235 | 0,000                   | 0,860     | 1,163 |
|       | Supervisi        | 0,240                       | 0,056      | 0,278                     | 4,259 | 0,000                   | 0,887     | 1,128 |
|       | Lingkungan Kerja | 0,421                       | 0,057      | 0,480                     | 7,452 | 0,000                   | 0,912     | 1,097 |

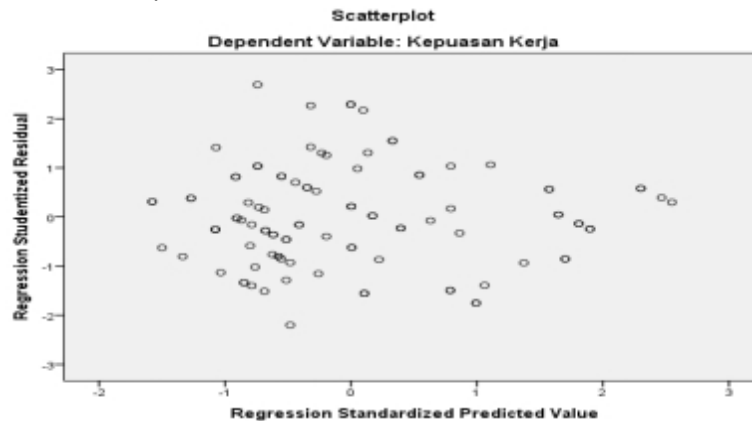
Sumber : diolah oleh peneliti (2024)

Tabel Koefisien (nilai Tolerance dan VIF) pada output di atas menunjukkan bahwa nilai VIF untuk keempat variabel kurang dari 10 dan nilai Tolerance lebih dari 0,1. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah multikolinieritas dalam model regresi ini.

**Uji Heteroskedastisitas Data**

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk menentukan apakah terdapat ketidaksamaan varian residual dalam persamaan regresi antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya. Untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas, dapat dilakukan dengan menganalisis grafik yang menunjukkan hubungan antara nilai prediksi variabel terkait dan residualnya. Jika grafik menunjukkan pola tertentu seperti gelombang atau perubahan lebar,

ini menandakan adanya heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika grafik tidak menunjukkan pola yang jelas, maka tidak terdapat heteroskedastisitas, melainkan homokedastisitas.



**Gambar 3. Hasil Uji Heterokedastistas Data**

Sumber : diolah oleh peneliti (2024)

Gambar 3 menunjukkan bahwa titik-titik tersebar dengan pola yang jelas di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah heteroskedastisitas pada model regresi ini.

## Analisis Hipotesis

### Uji t

Untuk menguji pengaruh hipotesis secara parsial terhadap variabel terikat, dilakukan uji t dengan cara membandingkan nilai hitung dari perhitungan SPSS dengan nilai pada tabel. Hasil dari uji t dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 10. Hasil Uji t**  
**Coefficients<sup>al</sup>**

| Model            | Unstairdairdized Coefficients |            | Stairdairdized Coefficients | t     | Sig.  |
|------------------|-------------------------------|------------|-----------------------------|-------|-------|
|                  | B                             | Std. Error | Beta1                       |       |       |
| 1 (Constant)     | 3,204                         | 2,688      |                             | 1,192 | 0,236 |
| Gaji             | 0,241                         | 0,046      | 0,347                       | 5,235 | 0,000 |
| Supervisi        | 0,240                         | 0,056      | 0,278                       | 4,259 | 0,000 |
| Lingkungan Kerja | 0,421                         | 0,057      | 0,480                       | 7,452 | 0,000 |

Sumber : diolah oleh peneliti (2024)

Uji t digunakan untuk menentukan apakah variabel-variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen secara individual. Untuk menguji hipotesis tersebut, dilakukan perbandingan antar nilai t-hitung dan t-tabel. Jika t-hitung lebih besar dari t-tabel, maka hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_1$ ) diterima. Alternatifnya, jika nilai signifikan lebih kecil dari tingkat signifikansi alpha ( $\hat{\alpha} = 0,05$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Taraf signifikan yang digunakan adalah 0,05 dengan derajat kebebasan ( $dk$ )  $n - 2 = 101 - 2 = 98$ , menghasilkan nilai t-tabel sebesar 1,661.

### Pengaruh Gaji terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa koefisien regresi mencapai 4,602, yang berarti t hitung lebih besar dari pada t tabel ( $t_0 > t = 5,235 > 1,661$ ). Sesuai dengan kriteria t hitung  $>$  t tabel, jika  $H_1: \beta_1 \neq 0$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Nilai p-value yang diperoleh adalah  $Sig <$  nilai alpha  $0,05 = 0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Gaji memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja di Balai Pemasarakatan Kelas II Lahat.

### Pengaruh Supervisi terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien regresi secara parsial adalah 4,584, yang berarti nilai t hitung lebih besar dari pada tabel ( $t_0 > t_a = 4,259 > 1,661$ ). Sesuai dengan kriteria t hitung  $> t$  tabel, di mana  $H_0: \beta_2 = 0$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Selain itu, nilai p-value yang diperoleh adalah  $\text{Sig} < \text{nilai alpha } 0,05 = 0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa variabel Supervisi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja di Balai Pemasarakatan Kelas II Lahat.

### Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien regresi yang diperoleh adalah 3,181, yang berarti nilai t hitung lebih besar dari pada t tabel ( $t_0 > t = 7,452 > 1,661$ ). Dengan kriteria t hitung  $> t$  tabel, yang berarti Hipotesis Alternatif ( $H_1$ ):  $\beta_3 \neq 0$  diterima dan Hipotesis Nol ( $H_0$ ) ditolak. Selain itu, nilai p-value yang diperoleh adalah  $\text{Sig} < \text{alpha } 0,05 = 0,000 < 0,05$ , yang juga menyebabkan  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja di Balai Pemasarakatan Kelas II Lahat.

### Uji f

Untuk mengevaluasi pengaruh kolektif variabel independen terhadap variabel dependen, dilakukan uji F dengan membandingkan nilai F yang dihitung. Dengan taraf signifikan 0,05 dan derajat kebebasan (dk)  $n - 2 - 1$ , yaitu  $101 - 2 - 1 = 98$  (2,46), hasil perhitungan SPSS yang menggunakan F tabel dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Taibel 11. Hasil Uji f**

#### AINOVA

|   | Model      | Sum of Squares | df  | Mean Square | F      | Sig.               |
|---|------------|----------------|-----|-------------|--------|--------------------|
| 1 | Regression | 956,947        | 3   | 318,982     | 55,765 | 0,000 <sup>b</sup> |
|   | Residual   | 554,855        | 97  | 5,720       |        |                    |
|   | Total      | 1511,802       | 100 |             |        |                    |

Sumber : diolah oleh peneliti (2024)

Uji F-hitung ( $f_h$ ) atau P-value  $< 0,05$  digunakan untuk menentukan apakah variabel-variabel independen secara bersamaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji F, yang membandingkan F-hitung dengan F-tabel. Jika F-hitung lebih besar dari F-tabel, maka hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_1$ ) diterima. Sebagai alternatif, jika nilai signifikan lebih kecil dari alpha ( $\pm$ ) = 0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien regresi yang diperoleh sebesar 55,765, yang berarti nilai f hitung lebih tinggi dibandingkan f tabel ( $f_0 > f_{\pm} = 55,765 > 2,46$ ). Dengan kriteria f hitung  $> f$  tabel, maka hipotesis alternatif ( $H_1$ ) yang menyatakan  $\beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = \beta_4 \neq 0$  diterima, sementara hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak. Selain itu, nilai p-value yang diperoleh adalah  $\text{Sig} < \text{alpha } 0,05 = 0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  juga ditolak dan  $H_1$  diterima. Berdasarkan hasil ini, dapat disimpulkan bahwa variabel Gaji, Supervisi, dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja di Balai Pemasarakatan Kelas II Lahat.

## 5. Penutup

### Kesimpulan

Berdasarkan analisis data penelitian, diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaji secara individual terbukti memiliki dampak signifikan terhadap kepuasan kerja di Balai Pemasarakatan Kelas II Lahat, dengan nilai t hitung melebihi t tabel ( $t_0 > t = 5,235 > 1,661$ ) dan nilai p-value yang signifikan ( $\text{Sig} < \text{nilai alpha } 0,05 = 0,000 < 0,05$ ).
2. Supervisi secara individual juga terbukti memberikan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di Balai Pemasarakatan Kelas II Lahat, dengan nilai t hitung yang lebih tinggi dari t tabel ( $t_0 > t = 4,259 > 1,661$ ) dan p-value yang signifikan ( $\text{Sig} < \text{nilai alpha } 0,05 = 0,000 < 0,05$ ).
3. Lingkungan kerja secara individual terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerjai di Balai Pemasarakatan Kelas II Lahat, dengan nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel ( $t_0 > t = 7,452 > 1,661$ ) dan p-value yang signifikan ( $\text{Sig} < \text{nilai alpha } 0,05 = 0,000 < 0,05$ ).
4. Secara keseluruhan, gaji, supervisi, dan lingkungan kerja bersama-sama terbukti memberikan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di Balai Pemasarakatan Kelas II Lahat, dengan nilai f hitung yang melebihi f tabel ( $f_0 > f = 55,765 > 2,46$ ) dan p-value yang signifikan ( $\text{Sig} < \text{nilai alpha } 0,05 = 0,000 < 0,05$ ).
5. Model regresi linier berganda menunjukkan persamaan  $Kk = 3,204 + 0,241 G_j + 0,240 S_v + 0,421 L_k + e$ . Dalam persamaan ini, variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang dominan terhadap kepuasan kerja di Balai Pemasarakatan Kelas II Lahat.
6. Koefisien determinasi mengungkapkan bahwa kontribusi variabel gaji, supervisi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerjai dalam penelitian ini adalah sebesar 62,2%, sementara sisanya sebesar 37,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam studi ini.

## Saran

Berdasarkan observasi dengan pimpinan dan pegawai Balai Pemasarakatan Kelas II Lahat, untuk mengatasi isu-isu terkait kepuasan kerja, pimpinan dan pegawai terus berupaya meningkatkan kepuasan kerjai pegawai melalui aspek-aspek yang dibahas dalam penelitian ini, yaitu gaji, supervisi, dan lingkungan kerja. Tujuannya adalah untuk mewujudkan kepuasan kerja serta memastikan pegawai memahami tugas dan fungsi mereka di instansi.

Kepuasan kerja di Balai Pemasarakatan Kelas II Lahat perlu diperhatikan kembali karena belum sepenuhnya dirasakan oleh pegawai. Untuk meningkatkan kepuasan kerja, penting untuk memastikan bahwa gaji pegawai sesuai dengan standar dan kebutuhan hidup lokal. Selain itu, penerapan sistem supervisi yang efektif dan terstruktur dapat membantu memastikan kualitas kerja yang baik dan memberikan umpan baik yang konstruktif kepada pegawai. Memelihara lingkungan kerja yang positif, inklusif, dan kolaboratif juga sangat penting agar pegawai merasa dihargai dan termotivasi dalam menjalankan tugas mereka.

## 6. Daftar Pustaka

- Alfandi, P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafai Publishing.
- Agoes, S. (2019). *Auditing Petunjuk Praktis Pemeriksaan Akuntan Oleh Akuntan Publik. Edisi 1*. Jakarta Salemba Empat.
- Arikunto, S. (2020). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Edisi Revisi VI* Jakarta PT. Rineka Cipta.
- As'ad, M. (2019). *Seri ilmu sumber daya manusia: Psikologi industri*. Yogyakarta: Liberti Yogyakarta.
- Hanaysha, J. &. (2019). Examining the Effects of Employee Empowerment, Teamwork and Employee Training on Job Stisfaction. *Procedia Social and Behavioral Sciences* 219, pp 272-282.
- Hasibuan, M. S. (2019). *Manajemen Sumber Dayai Manusia. Edisi Revisi* . Jakarta: PT. Bumi Alksara .
- Jasmani, Al. (2019). *Supervisi Pendidikan Terobosan Bairui dailaim Peningkaintain Kinerja Pengaiwaisain Sekolah dan Guru*. Jogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Kairtini, K. (2020). *Pengantar Metodologi Riset Sosial*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Kuntoro. (2020). *Buku Ajar Manajemen Keperawatan*. Yogyakarta: Nuhai Medikai.

- Kurniawati, E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekalongan: PT Nasya Expanding Management.
- Lewai, S. (2019). *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: PT. Refika Alditama.
- Luthains, F. (2019). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Mangkunegara, Al. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosida Karya.
- Manulang, M. (2019). *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nitisemito, Al. (2019). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nurfahana, S. (2016). Pengaruh Gaji dan Bonus Terhadap Motivasi Kerja Pegawai ditinjau dari Aspek Syariah pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan.
- Nursalam. (2019). *Manajemen Keperawatan Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional Edisi Profesional*. Jakarta: Salemba Medika.
- Riva'i, V. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari teori ke praktek*. Jakarta: Usahawan.
- Robbins, S. P. (2020). *Perilaku Organisasi. Edisi 12*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perencanaan dan Pengembangan*. Bandung: PT. Refika Alditama.
- Sedarmayanti. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Karyawan Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Alditama.
- Siagian, S. P. (2019). *Manajemen Sumber daya Mainusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Soekarno, d. I. (2019). *Lingkungan Kerja*. Jakarta: Bina Alksara.
- Suidairyo, Y. Al. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: Alndi.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2020). *Kupas Tuntas Penelitian Akuntansi dengan SPSS*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sunyoto, D. (2019). *Mainajemen Suimber Daiyai Mainusia*. Yogyakarta: CAIPS.
- Supomo, R. (2019). *Pengaintair Mainajemen*. Bandung: Yramai Widai.
- Suipriyainto, Al. S. (2019). *Metodologi Riset: Mainajemen Suimberdaiyai Mainusia*. Malang: UIIN-Maliki Press.
- Sutrisno.Edy. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenadai Media Grup.
- Triatna, D. C. (2019). *Perilaku Organisasi dalam Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosda karya.
- Umar, Al. &. (2019). *Manajemen Sumber Dayai Manusia dan Prilaku*. Malang: Sinar Akademika.