

Pengaruh Gaji Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Tetap Pada PT Alfa Scorpii Rantau Prapat

Putri Surahati Br Tarigan¹, Teguh Wahyono², Eli Delvi Yanti³

Program Studi Manajemen, Universitas Pembangunan Panca Budi Medan

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaji dan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Alfa Scorpii Rantau Prapat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis data berupa regresi linear berganda. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah non-probability sampling dengan jumlah responden sebanyak 44 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Demikian pula, lingkungan kerja fisik juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Secara simultan, variabel gaji dan lingkungan kerja fisik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Alfa Scorpii Rantau Prapat. Nilai *R Square* sebesar 0,460 atau 46% menunjukkan bahwa variasi produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sedangkan sisanya sebesar 54% dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Kata Kunci: Gaji, Lingkungan Kerja Fisik, Produktivitas Kerja Karyawan

Abstract

This study aims to determine the effect of salary and physical work environment on employee productivity at PT Alfa Scorpii Rantau Prapat. The research adopts a quantitative approach with multiple linear regression as the data analysis method. The sampling technique used is non-probability sampling, with a total of 44 respondents. The results indicate that salary has a positive and significant effect on employee productivity. Likewise, the physical work environment also has a positive and significant effect on employee productivity. Simultaneously, both salary and physical work environment variables have a positive and significant influence on employee productivity at PT Alfa Scorpii Rantau Prapat. The Adjusted R Square value of 0.434 or 43.4% indicates that the variation in employee productivity can be explained by these two variables, while the remaining 56.6% is explained by other factors outside the scope of this study.

Keywords: Salary, Physical Work Environment, Employee Productivity.

Copyright (c) 2025 Putri Surahati Br Tarigan

✉ Corresponding author :

Email Address : putritarigan09@gmail.com

PENDAHULUAN

Dalam industri otomotif yang kompetitif, produktivitas karyawan menjadi faktor penting bagi keberhasilan dan daya saing perusahaan. PT Alfa Scorpii Rantau Prapat dituntut untuk terus meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional. Hasil pra survei menunjukkan bahwa sebagian karyawan mengalami kendala dalam menyelesaikan tugas tepat waktu, kurang inisiatif, dan kurang menjaga kualitas kerja.

Dua faktor utama yang memengaruhi produktivitas adalah gaji dan lingkungan kerja fisik. Sebagian besar karyawan merasa gaji yang diterima belum sesuai dengan beban kerja, yang berdampak pada motivasi dan loyalitas. Selain itu, kondisi lingkungan kerja seperti pencahayaan yang kurang, sirkulasi udara yang buruk, dan kebisingan turut mengganggu kenyamanan dan konsentrasi kerja. Oleh karena itu, perhatian terhadap aspek gaji dan lingkungan kerja fisik sangat penting untuk meningkatkan produktivitas karyawan secara menyeluruh.

Kondisi tersebut diperkuat oleh pendapat Afandi (2018) yang menyatakan bahwa lingkungan fisik kerja, seperti pencahayaan, suhu, sirkulasi udara, dan fasilitas yang memadai, memiliki pengaruh langsung terhadap kenyamanan dan efektivitas kerja karyawan. Ketika lingkungan kerja tidak kondusif, akan terjadi penurunan motivasi dan kinerja, yang pada akhirnya berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan.

TINJAUAN PUSTAKA

Produktivitas Karyawan

Menurut Hariandja (2017) Produktivitas kerja menggambarkan seberapa efisien dan efektif pemanfaatan sumber daya seperti tenaga kerja, mesin, dan perlengkapan dalam menghasilkan produk atau layanan. Indikator produktivitas kerja 1) Kemampuan 2) Meningkatkan hasil 3) Pengembangan Diri 4) Mutu 5) Efisiensi.

Gaji

Menurut Joiwi (2021) Gaji merupakan penerimaan tetap berbentuk uang yang wajib didapatkan pekerja atas konsekuensi yang telah dilakukan untuk mencapai tujuan Perusahaan. Indikator gaji 1) Kelayakan gaji 2) Motivasi Gaji 3) Kepuasan Kerja.

Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Afandi (2018) Sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, penilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Indikator lingkungan kerja fisik 1) Penerangan 2) Pengaruh Warna 3) Sirkulasi Udara 4) Kebisingan.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 44 orang karyawan tetap yang ada di PT Alfa Scorpii Rantau Prapat. Dalam penelitian ini untuk mengetahui hasil dari penelitian ini ada beberapa cara pengujiannya yaitu uji validitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur untuk mendapatkan data valid, uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran

relative konsistensi apabila pengukuran diulang, uji regresi linier beganda digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel bebas dengan variabel terikat, uji hipotesis digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Table 1 Uji Validitas Gaji (X1)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	18.6591	11.904	.624	.835
X1.2	18.9318	10.344	.782	.803
X1.3	18.7500	11.448	.739	.813
X1.4	18.7727	11.761	.732	.815
X1.5	18.4773	13.046	.558	.846
X1.6	18.4545	13.742	.436	.865

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 26

Berdasarkan Tabel 1 di atas dapat dilihat bahwa semua pernyataan yang terdapat pada variabel gaji yang terdiri dari 6 item pernyataan mempunyai nilai *Corrected Item-Total Correlation* > 0.30 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan yang digunakan dalam variabel gaji adalah valid.

Table 2 Uji Validitas Lingkungan Kerja Fisik (X2)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	28.5227	15.279	.496	.861
X2.2	28.5000	13.744	.741	.836
X2.3	28.4091	14.387	.704	.842
X2.4	28.8636	14.027	.448	.875
X2.5	28.6818	13.757	.679	.842
X2.6	28.6136	14.057	.691	.842
X2.7	28.8409	13.951	.619	.849
X2.8	28.9773	13.418	.654	.845

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 26

Berdasarkan Tabel 2 di atas dapat dilihat bahwa semua pernyataan yang terdapat pada variabel lingkungan kerja fisik yang terdiri dari 8 item pernyataan mempunyai nilai *Corrected Item-Total Correlation* > 0.30 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan yang digunakan dalam variabel lingkungan kerja fisik adalah valid.

Table 3 Uji Validitas Lingkungan Kerja Fisik (X3)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	35.2955	22.120	.556	.773
Y2	35.0000	23.163	.474	.783

Y3	34.8409	23.532	.512	.780
Y4	34.6818	23.803	.529	.779
Y5	34.8636	22.539	.542	.775
Y6	35.0000	24.140	.427	.789
Y7	35.2500	21.727	.518	.779
Y8	35.0909	23.852	.303	.807
Y9	34.9773	23.418	.513	.780
Y10	34.5682	23.507	.441	.787

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 26

Berdasarkan Tabel 3 di atas dapat dilihat bahwa semua pernyataan yang terdapat pada variabel produktivitas kerja yang terdiri dari 8 item pernyataan mempunyai nilai *Corrected Item-Total Correlation* > 0.30 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan yang digunakan dalam variabel produktivitas kerja adalah valid.

Uji Reliabilitas

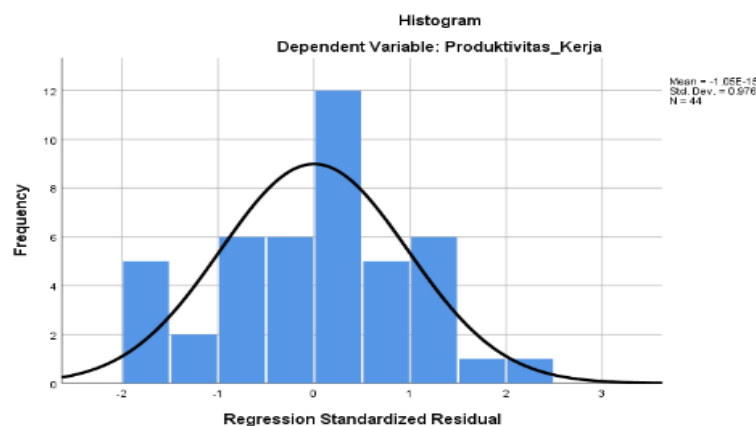
Table 4 Uji Reliabilitas
Reliability Statistics

	Cronbach's Alpha	N of Items
Gaji (X1)	.856	6
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	.865	8
Produktivitas Kerja (Y)	.801	10

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 26

Berdasarkan Tabel 4 di atas dapat dilihat nilai *Croncobach's Alpha* > 0.60 sehingga variabel dapat dikatakan reliabel.

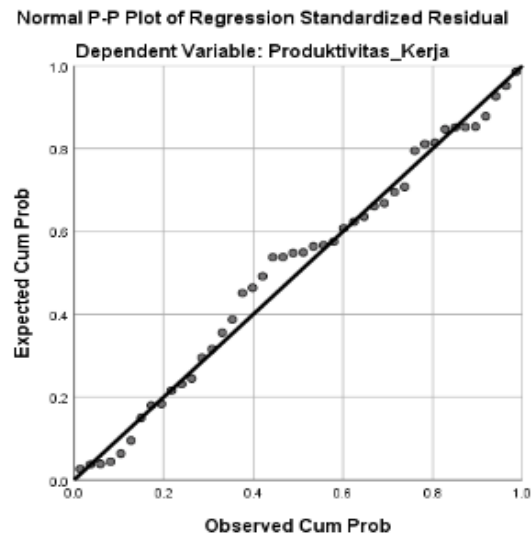
Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas



Gambar 1 Histogram Uji Normalitas

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 26

Berdasarkan gambar 1 di atas dapat dilihat pada hasil uji normalitas histogram, garis yang membentuk lonceng dan memiliki kecembungan yang normal, maka dapat disimpulkan data berdistribusi secara normal.



Gambar 2 PP Plot Uji Normalitas

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 26

Berdasarkan Gambar 2 di atas dapat dilihat pada hasil uji PP-Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal.

Tabel 5 Uji Kolmogorov Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		44
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.88865172
Most Extreme Differences	Absolute	.107
	Positive	.054
	Negative	-.107
Test Statistic		.107
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 26

Berdasarkan pada Tabel 5 di atas dapat dilihat bahwa dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal karena nilai *Asymp.Sig(2-tailed)* dengan nilai sebesar 0.200 dimana lebih besar dari 0.05.

Uji Multikolinearitas

Tabel 6 Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

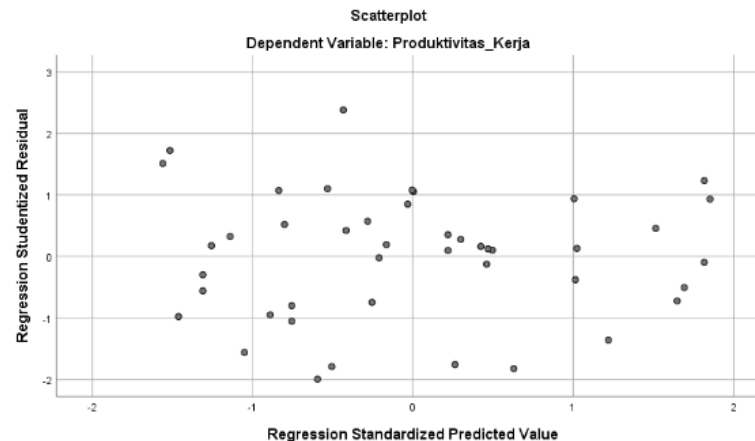
Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF
Gaji (X1)	.902	1.109
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	.902	1.109

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan (Y)

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 26

Berdasarkan Tabel di atas dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) pada variabel gaji dan lingkungan kerja fisik sebesar $1.109 < 10$ dan nilai *Tolerance* variabel gaji dan lingkungan kerja fisik sebesar $0.902 > 0.10$ sehingga terbebas dari multikolinearitas

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3 Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 26

Berdasarkan gambar 3 di atas gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas.

Regresi Linier Berganda

Tabel 7 Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.481	5.109		2.052	.047
Gaji (X1)	.609	.156	.473	3.909	.000
Lingkungan_Kerja_Fisik (X2)	.449	.151	.360	2.981	.005

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan (Y)

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 26

Berdasarkan Tabel 7 di atas diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut : $Y = 10.481 + 0.609 (X1) + 0.449 (X2) + e$. Maka persamaan regresi linier berganda adalah

- Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka nilai Produktivitas Kerja Karyawan (Y) adalah sebesar 10.481
- Jika terjadi peningkatan Gaji sebesar 1, maka Produktivitas Kerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0.609
- Jika terjadi peningkatan Lingkungan Kerja Fisik sebesar 1, maka Produktivitas Kerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0.449.

Uji Hipotesis**Uji t (Uji Parsial)**

Tabel 8 Uji Parsial (Uji t)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	10.481	5.109		2.052	.047
Gaji (X1)	.609	.156	.473	3.909	.000
Lingkungan_Kerja_Fisik (X2)	.449	.151	.360	2.981	.005

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan (Y)

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel 8 di atas dapat dilihat bahwa pengaruh gaji dan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja. Pengujian signifikan dengan kriteria produktivitas kerja : H_a diterima dan H_0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$. H_a ditolak dan H_0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$.

- Hasil menunjukkan bahwa variabel gaji dengan nilai t_{hitung} 3.909 > t_{tabel} 2.020 dan signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_1 diterima dan H_0 ditolak yang menyatakan gaji secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Alfa Scorpii Rantau Prapat.
- Hasil menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik dengan nilai t_{hitung} 2.981 > t_{tabel} 2.020 dan signifikan $0,005 < 0,05$ maka H_1 diterima dan H_0 ditolak yang menyatakan lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Alfa Scorpii Rantau Prapat.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 9 Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	553.657	2	276.829	17.455	.000 ^b
Residual	650.229	41	15.859		
Total	1203.886	43			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Total Lingkungan Kerja_Fisik (X2), Total Gaji (X1)

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 26

Berdasarkan Tabel 9 di atas dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar 17.455 sedangkan F_{tabel} 2.833 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$. Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0.005 yaitu 0.000, maka model regresi dapat dilakukan bahwa dalam penelitian ini gaji dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)Tabel 10 Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate

1	.678 ^a	.460	.434	3.98237
---	-------------------	------	------	---------

a. Predictors: (Constant), Total Lingkungan_Kerja_Fisik (X2), Total Gaji (X1)

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 26

Berdasarkan Tabel di atas dapat dilihat bahwa *R Square* 0.460 yang dapat diperoleh dan dijelaskan oleh gaji dan lingkungan kerja fisik. Sedangkan sisanya 0.540 dijelaskan oleh faktor lain di luar model.

Pembahasan

1. Pengaruh Gaji Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Tetap Pada PT. Alfa Scorpii Rantau Prapat
Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan tetap di PT Alfa Scorpii Rantau Prapat, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,005$. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya oleh Sinaga (2015).
2. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Tetap Pada PT. Alfa Scorpii Rantau Prapat
Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik juga berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja, dengan nilai signifikansi $0,005 < 0,005$, sesuai dengan hasil penelitian Mira Annisa (2021).
3. Pengaruh Gaji dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Tetap Pada PT. Alfa Scorpii Rantau Prapat
Secara simultan, gaji dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, dibuktikan melalui uji F dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai *R Square* sebesar 0,460 menunjukkan bahwa 46% variasi produktivitas kerja dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sedangkan 54% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Temuan ini diperkuat oleh hasil penelitian Aulia Rima Anjarwati (2021).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Gaji berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan tetap di PT Alfa Scorpii Rantau Prapat, dibuktikan melalui uji t dengan nilai signifikansi 0,000.
2. Lingkungan kerja fisik juga berpengaruh positif dan signifikan secara parsial, dengan nilai signifikansi 0,005.
3. Secara simultan, gaji dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, dengan nilai signifikansi 0,000. Besarnya pengaruh kedua variabel tersebut adalah 43,4%, sedangkan 56,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Referensi :

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Andini, N. (2024). Pengaruh pengembangan SDM, keterampilan, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I. Universitas

- Pembangunan Panca Budi. Diakses dari https://digilib.pancabudi.ac.id/lokal_konten/content/15/110/870
- Anisa, S. (2025). Analisis pengembangan SDM, pelatihan kerja dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Nasco (Indopine) di Kabupaten Deli Serdang. Universitas Pembangunan Panca Budi. Diakses dari https://digilib.pancabudi.ac.id/lokal_konten/content/15/550/
- Anjarwati, A. R., & Wajdi, M. F. (2021). Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Prima Kemasindo Tahun 2021. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Annisa, M. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi PT.P&P Bangkinang Desa Simalinyang Kabupaten Kampar. Skripsi. Universitas Islam Riau. Diakses dari <https://repository.uir.ac.id/14360/>
- Firmansyah Rambe, A. (2025). Analisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan loyalitas terhadap kinerja karyawan pada divisi out-bound PT JNE Express Cabang Utama Medan. Universitas Pembangunan Panca Budi. Diakses dari https://digilib.pancabudi.ac.id/lokal_konten/content/15/550/
- Hariandja, M. T. E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Karyawan. Jakarta: Grasindo.
- Huta Uruk, Y. B. R. (2025). Analisis komunikasi dan kerja sama tim terhadap kinerja karyawan dengan peningkatan sinergi sebagai variabel intervening pada kantor cabang Padang Sidempuan dan Pematang Siantar. Universitas Pembangunan Panca Budi. Diakses dari https://digilib.pancabudi.ac.id/lokal_konten/content/15/70/420
- Insan, M. Y. (2021). Analisis Determinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV. Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 8(2), 110–120.
- Insan, M. Y., & Batubara, S. S. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Kerja Tim terhadap Kinerja Karyawan Giordano Indonesia Cabang Medan. Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis, 7(1), 22–29.
- Joiwi. (2021). Pengaruh Gaji dan Status Karyawan Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Citra Buana Batam Industri. Skripsi. Universitas Putera Batam.
- Kristina. (2024). Analisis kompetensi SDM dan beban kerja terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi pada lingkup Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa di Kabupaten Langkat. Universitas Pembangunan Panca Budi. Diakses dari https://digilib.pancabudi.ac.id/lokal_konten/content/15/110/100
- Manullang, H. T. H. (2025). Pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan dengan kompetensi sebagai variabel intervening pada BPJS Ketenagakerjaan Tanjungmorawa dan Pematang Siantar. Universitas Pembangunan Panca Budi. Diakses dari https://digilib.pancabudi.ac.id/lokal_konten/content/15/70/420
- Qaul an Shadida. (2025). Analisis disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap pengembangan SDM dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening di Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara. Universitas Pembangunan Panca Budi. Diakses dari https://digilib.pancabudi.ac.id/lokal_konten/content/15/110/100
- Sasmita, V., dkk. (2024). Pengaruh pengembangan kompetensi dan produktivitas kerja terhadap kinerja karyawan pada SMP Panca Budi Medan. Jurnal Pendidikan Tambusai, 8(1), 3989–3997. Diakses dari <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/24776>
- Sinaga, D. O. A. (2015). Pengaruh Gaji dan Lingkungan Kerja terhadap semangat kerja Karyawan pada PT.Pos Indonesia Cabang Pematang Siantar. Universitas Medan Area.
- Singa, S. W. G. (2025). Pengaruh analisis jabatan dan beban kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Langkat. Universitas Pembangunan Panca Budi. Diakses dari

- https://digilib.pancabudi.ac.id/lokal_konten/content/15/110/100
- Situmorang, S. K. D. (2025). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada BPJS Ketenagakerjaan Pematang Siantar dan Tanjung Morawa. Universitas Pembangunan Panca Budi. Diakses dari https://digilib.pancabudi.ac.id/lokal_konten/content/15/70/420
- Wahyono, T. (2022). Pengelolaan sumber daya manusia berkualitas untuk meningkatkan taraf hidup masyarakat desa Kelambir Lima Kebun. Laporan Mandiri. Universitas Pembangunan Panca Budi.
- Yanti, E. D. (2022). Sosialisasi Pengelolaan SDM di Era Digital dalam Meningkatkan Pendapatan UMKM di Desa Pematang Serai. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 4(2), 134-141.
- Yanti, E. D., & Sanny, A. (2019). The influence of motivation, organizational commitment, and organizational culture to the performance of employee Universitas Pembangunan Panca Budi. *International Journal of Research and Review*, 6(10), 176-184.