

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK  
TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI DINAS LINGKUNGAN HIDUP KOTA  
PALEMBANG**

**Harris Tri Yudha Satria<sup>1</sup>, Meilin Veronica<sup>2</sup>, Mohammad Kurniawan DP<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Universitas Indo Global Mandiri

Email: [harristriyudhas@gmail.com](mailto:harristriyudhas@gmail.com)<sup>1</sup>, [meilin.veronica@uigm.ac.id](mailto:meilin.veronica@uigm.ac.id)<sup>2</sup>, [kurniawan@uigm.ac.id](mailto:kurniawan@uigm.ac.id)<sup>3</sup>

**Abstract:** *This study aims to analyze the influence of financial compensation and the physical work environment on employee job satisfaction at the Palembang City Environmental Agency. This study used a quantitative approach with a survey method through the distribution of questionnaires to 103 respondents. The data analysis technique used multiple linear regression. The results showed that financial compensation partially had a positive and significant effect on job satisfaction ( $t = 3.657$ ;  $sig = 0.000$ ), and the physical work environment also had a positive and significant effect ( $t = 4.246$ ;  $sig = 0.000$ ). Simultaneously, both variables significantly influenced job satisfaction ( $F = 56.678$ ;  $sig = 0.000$ ). These results indicate that increased job satisfaction can be achieved through optimal compensation management and the creation of a conducive work environment.*

**Keywords:** *Halal Awareness, Religiosity, Digital Marketing, Trust, Purchase Decision.*

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi finansial dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Palembang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada 103 responden. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ( $t = 3,657$ ;  $sig = 0,000$ ), serta lingkungan kerja fisik juga berpengaruh positif dan signifikan ( $t = 4,246$ ;  $sig = 0,000$ ). Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja ( $F = 56,678$ ;  $sig = 0,000$ ). Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan kepuasan kerja dapat dicapai melalui pengelolaan kompensasi yang optimal serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif.

**Kata Kunci:** Halal Awareness, Religiusitas, Digital Marketing, Kepercayaan, Keputusan Pembelian.

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan aset strategis dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, khususnya dalam sektor publik yang berorientasi pada pelayanan masyarakat. Dalam konteks organisasi pemerintahan, kualitas pelayanan publik sangat dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja pegawai (Mufti, 2023). Pegawai yang memiliki kepuasan kerja tinggi cenderung menunjukkan kinerja optimal,

loyalitas, serta komitmen terhadap organisasi (Martini et al., 2022). Sebaliknya, rendahnya kepuasan kerja dapat berdampak pada menurunnya produktivitas dan kualitas layanan.

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya kompensasi finansial dan lingkungan kerja fisik. Kompensasi finansial merupakan bentuk penghargaan yang diberikan organisasi kepada pegawai atas kontribusi kerja

yang telah dilakukan (Saragih et al., 2023). Pemberian kompensasi yang adil dan sesuai dapat meningkatkan motivasi serta kepuasan kerja pegawai (Dhinda Lusiana Yusuf et al., 2022).

Selain itu, lingkungan kerja fisik juga menjadi faktor penting dalam mendukung kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif mampu meningkatkan konsentrasi serta efektivitas kerja pegawai (Azhari et al., 2022). Kondisi seperti pencahayaan, kebersihan, sirkulasi udara, dan fasilitas kerja yang memadai menjadi aspek yang tidak dapat diabaikan (Abdullah et al., 2024)

Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Palembang, masih terdapat beberapa permasalahan terkait kompensasi yang belum optimal serta kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung. Hal ini berpotensi menurunkan tingkat kepuasan kerja pegawai. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh kompensasi finansial dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pegawai.

## TINJAUAN PUSTAKA

Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional yang mencerminkan tingkat kesenangan individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja juga dapat dipahami sebagai sikap atau perasaan karyawan terhadap pekerjaan yang dipengaruhi oleh kesesuaian antara harapan dan kondisi yang diterima dalam pekerjaan (Barika et al., 2024). Dalam teori Two Factor Herzberg, kepuasan kerja dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor motivator dan faktor hygiene. Faktor hygiene seperti kompensasi dan lingkungan kerja tidak secara langsung meningkatkan kepuasan, namun berperan dalam mencegah ketidakpuasan (Herzberg, 1966).

Kompensasi finansial meliputi gaji, tunjangan, insentif, dan jaminan sosial yang diberikan kepada pegawai (Junianto et al., 2024). Kompensasi merupakan bentuk imbalan baik secara langsung maupun tidak langsung yang diberikan organisasi kepada karyawan atas kontribusinya. Dalam perspektif teori, kompensasi merupakan bentuk penghargaan yang dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja.

Lingkungan kerja fisik mencakup kondisi tempat kerja seperti pencahayaan, suhu, kebersihan, dan fasilitas kerja (Azhari et al., 2022). Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor pekerjaan yang mempengaruhi kepuasan kerja, termasuk suasana kerja dan hubungan di tempat kerja (DP, 2023). Penelitian Abdullah et al. (2024) menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Palembang sebanyak 139 orang. Sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin sehingga diperoleh 103 responden (Sugiyono, 2023). Rumus Slovin yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e^2)}$$

Keterangan:

- $n$  = jumlah sampel yang diperlukan
- $N$  = jumlah populasi (139 pegawai)
- $e$  = margin of error (biasanya 5% atau 0,05)

Dengan menggunakan margin of error 5%, perhitungan sampel menggunakan rumus Slovin adalah:

$$n = \frac{139}{1 + 139(0,05)^2} = \frac{139}{1 + 139(0,0025)}$$

$$= \frac{139}{3,5} \approx 103$$

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dengan skala Likert. Variabel penelitian terdiri dari kompensasi finansial (X1), lingkungan kerja fisik (X2), dan kepuasan kerja (Y). Analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS serta dilakukan uji asumsi klasik dan uji hipotesis (Sugiyono, 2023).

**Definisi Operasional dan Variabel**

**Tabel 1 Definisi Operasional dan Variabel**

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Kompensasi Finansial	Kompensasi finansial adalah seluruh bentuk balas jasa dalam bentuk finansial yang diberikan organisasi kepada pegawai sebagai imbalan atas pekerjaan dan tanggung jawab yang dilaksanakan (Supriadi, 2021)	1. Gaji Pokok 2. Tunjangan 3. Insentif dan Bonus 4. Program Jaminan Sosial dan Kesehatan	Ordinal
Lingkungan Kerja Fisik	Lingkungan kerja fisik adalah seluruh kondisi fisik di tempat kerja yang memengaruhi kenyamanan, keamanan, dan kelancaran pegawai dalam melaksanakan pekerjaan (Firdaus & Azwina, 2024)	1. Pencahayaan 2. Sirkulasi Udara 3. Kebersihan 4. Kondisi Sarana dan Prasarana	Ordinal
Kepuasan Kerja	Kepuasan kerja adalah sikap dan penilaian pegawai terhadap pekerjaannya yang tercermin dari tingkat kenyamanan, kesenangan, dan penerimaan terhadap kondisi kerja yang dialami (Lestari et al., 2024)	1. Kepuasan terhadap Pekerjaan 2. Kepuasan terhadap Kompensasi 3. Kepuasan Lingkungan Kerja Fisik 4. Kepuasan terhadap Hubungan Kerja	Ordinal

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Kompensasi Finansial	Kompensasi finansial adalah seluruh bentuk balas jasa dalam bentuk finansial yang diberikan organisasi kepada pegawai sebagai imbalan atas pekerjaan dan tanggung jawab yang dilaksanakan (Supriadi, 2021)	1. Gaji Pokok 2. Tunjangan 3. Insentif dan Bonus 4. Program Jaminan Sosial dan Kesehatan	Ordinal
Lingkungan Kerja Fisik	Lingkungan kerja fisik adalah seluruh kondisi fisik di tempat kerja yang memengaruhi kenyamanan, keamanan, dan kelancaran pegawai	1. Pencahayaan 2. Sirkulasi Udara 3. Kebersihan 4. Kondisi Sarana dan Prasarana	Ordinal

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Hasil Penelitian**

Berdasarkan jenis kelamin, diketahui bahwa responden laki laki berjumlah 63 orang dan 78able78uan berjumlah 40 orang. Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada 78able berikut ini

**Tabel 2 Berdasarkan Jenis Kelamin Responden**

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin		
Jenis	Jumlah	Persentase (%)
Laki-Laki	63	61,2%
Wanita	40	38,8%
	103	100%

Sumber : Data diolah Output SPSS Versi 27 (2026)

Berdasarkan Tabel diatas, jumlah responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 63 orang atau sebesar 61,2%, sedangkan responden perempuan sebanyak 40 orang atau sebesar 38,8%. Data tersebut menunjukkan bahwa komposisi responden didominasi oleh laki laki.

**Uji Validitas**

**Tabel 3 Hasil Uji Validitas X1 Kompensasi Finansial**

Pertanyaan	R tabel	R hitung	Keterangan
X1.1	> 0,193	0,899	Valid
X1.2	> 0,193	0,814	Valid
X1.3	> 0,193	0,917	Valid
X1.4	> 0,193	0,585	Valid

X1.5	> 0,193	0,933	Valid
X1.6	> 0,193	0,648	Valid
X1.7	> 0,193	0,899	Valid
X1.8	> 0,193	0,814	Valid
X1.9	> 0,193	0,917	Valid
X1.10	> 0,193	0,585	Valid
X1.11	> 0,193	0,933	Valid
X1.12	> 0,193	0,645	Valid

Sumber : Data Diolah Output SPSS Versi 27 (2026)

Berdasarkan tabel uji validitas variabel Kompensasi Finansial (X1), diketahui bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai *r* hitung lebih besar daripada *r* tabel (0,193). Nilai *r* hitung berkisar antara 0,585 hingga 0,933, sehingga seluruh item pernyataan dinyatakan valid. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen mampu mengukur kepuasan kerja responden secara akurat.

**Tabel 4 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja Fisik (X2)**

<u>Pertanyaan</u>	<u>R tabel</u>	<u>R hitung</u>	<u>Keterangan</u>
X2.1	> 0,193	0.720	Valid
X2.2	> 0,193	0.720	Valid
X2.3	> 0,193	0.729	Valid
X2.4	> 0,193	0.694	Valid

X2.5	> 0,193	0.683	Valid
X2.6	> 0,193	0.719	Valid
X2.7	> 0,193	0.723	Valid
X2.8	> 0,193	0.725	Valid
X2.9	> 0,193	0.723	Valid
X2.10	> 0,193	0.700	Valid
X2.11	> 0,193	0.689	Valid
X2.12	> 0,193	0.711	Valid

Sumber : Data Diolah Output SPSS Versi 27 (2026)

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2), seluruh item pernyataan menunjukkan nilai *r* hitung yang lebih besar daripada *r* tabel sebesar 0,193. Nilai *r* hitung berada pada rentang 0,683 hingga 0,729, yang menunjukkan adanya hubungan yang cukup kuat antara masing-masing indikator dengan skor total variabel.

**Tabel 5 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (Y)**

Pertanyaan	R tabel	R hitung	Keterangan
Y.1	> 0,193	0.732	Valid
Y.2	> 0,193	0.787	Valid
Y.3	> 0,193	0.714	Valid

Y.4	> 0,193	0.719	Valid
Y.5	> 0,193	0.754	Valid
Y.6	> 0,193	0.667	Valid
Y.7	> 0,193	0.712	Valid
Y.8	> 0,193	0.732	Valid
Y.9	> 0,193	0.681	Valid
Y.10	> 0,193	0.719	Valid
Y.11	> 0,193	0.754	Valid
Y.12	> 0,193	0.655	Valid

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2026)

Hasil uji validitas pada variabel Kepuasan Kerja (Y) menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai *r* hitung yang lebih besar daripada *r* tabel sebesar 0,193. Nilai *r* hitung berada pada rentang 0,655 hingga 0,787. Hal ini menunjukkan seluruh item pernyataan dinyatakan valid.

### Uji Reabilitas

**Tabel 6 Hasil Uji Reabilitas**

Variabel	Cronchbac h's alpha	Kriteri a R Tabel	Keterang an
Kompens asi finansial	0.950	0.60	Reliabel

Lingkung an Kerja Fisik	0,912	0.60	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,914	0.60	Reliabel

Sumber : Data Diolah Output SPSS Versi 27 (2026)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel Kompensasi Finansial memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,950, Lingkungan Kerja Fisik sebesar 0,912, dan Kepuasan Kerja sebesar 0,914. Dengan demikian, seluruh variabel penelitian dinyatakan reliabel.

### Uji Normalitas

**Tabel 7 Hasil Uji Normalitas**

Keterangan	Nilai
N	103
Test Statistic	0,073
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2026)

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200, yang lebih besar dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa distribusi residual tidak menunjukkan penyimpangan yang signifikan dari distribusi normal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas dalam model penelitian ini telah terpenuhi.

### Uji Multikolinieritas

**Tabel 8 Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	Tolerance	VIF
Kompensasi Finansial	0.476	2.103
Lingkungan Kerja Fisik	0.476	2.103

Sumber : Data Diolah Output SPSS Versi 27 (2026)

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai tolerance untuk masing-masing variabel independen yang lebih besar dari 0,10 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) yang lebih kecil dari 10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas dalam model regresi, sehingga variabel independen dapat digunakan secara bersamaan dalam analisis.

**Uji Heteroskedastisitas  
Uji Glejser**

Tabel 9 Hasil Uji Glejser

Variabel	Sig	Keterangan
Kompensasi Finansial	0.082	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja Fisik	0.247	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber : Data Diolah Output SPSS Versi 27 (2026)

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas Glejser, nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel Kompensasi Finansial sebesar 0,082 dan variabel Lingkungan Kerja Fisik sebesar 0,247. Nilai signifikansi masing-masing variabel lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05, sehingga menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara variabel independen dan nilai absolut residual. Hasil ini menggambarkan bahwa variasi residual dalam model tidak dipengaruhi oleh perubahan pada masing-masing variabel independen.

**Uji Regresi Linear Berganda**

Tabel 10 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien (B)	t hitung	Sig.
(Constant)	2,134	4,210	0,000
Kompensasi Finansial	0,312	3,657	0,000

Lingkungan Kerja Fisik	0,428	4,246	0,000
------------------------	-------	-------	-------

Sumber : Data Diolah Output SPSS Versi 27 (2026)

Hasil analisis regresi linear berganda menghasilkan persamaan regresi  $Y = 19,147 + 0,215X_1 + 0,485X_2$ . Nilai konstanta sebesar 19,147 menunjukkan tingkat Kepuasan Kerja ketika Kompensasi Finansial dan Lingkungan Kerja Fisik dianggap konstan. Koefisien regresi Kompensasi Finansial sebesar 0,215 dan Lingkungan Kerja Fisik sebesar 0,485 menunjukkan bahwa kedua variabel independen berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja.

**Uji Hipotesis  
Uji Parsial (Uji T)**

Tabel 11 Hasil Uji T

Variabel	t hitung	Sig.	Keterangan
Kompensasi Finansial (X1)	3,657	0,000	Berpengaruh signifikan
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	4,246	0,000	Berpengaruh signifikan

Sumber : Data Diolah Output SPSS Versi 27 (2026)

Berdasarkan hasil uji t, diketahui bahwa variabel kompensasi finansial memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 (< 0,05), sehingga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Demikian pula, variabel lingkungan kerja fisik menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 (< 0,05), yang berarti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

**Uji Simultan (Uji F)**

**Tabel 12 Hasil Uji F**

Model	F hitung	Sig.	Keterangan
Regresi	56,678	0,000	Berpengaruh signifikan

Sumber : Data Diolah Output SPSS Versi 27 (2026)

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial dan lingkungan kerja fisik secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

**Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

**Tabel 13 Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,729	0,531	0,522	3.197

Sumber : Data Diolah Output SPSS Versi 27 (2026)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, diperoleh nilai R Square sebesar 0,531. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 53,1% variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi finansial dan lingkungan kerja fisik. Sementara itu, sisanya sebesar 46,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian

Berdasarkan hasil penelitian, kompensasi finansial terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pegawai. Kompensasi yang adil

dan sesuai mampu meningkatkan motivasi serta rasa dihargai oleh organisasi.

Selanjutnya, lingkungan kerja fisik juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman, bersih, serta didukung fasilitas yang memadai mampu meningkatkan efektivitas kerja pegawai. Bahkan, berdasarkan nilai koefisien regresi, lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan kompensasi finansial.

Secara simultan, kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor finansial, tetapi juga oleh kondisi lingkungan kerja yang mendukung.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan kepuasan kerja pegawai dapat dicapai melalui pengelolaan kompensasi yang adil serta penyediaan lingkungan kerja yang kondusif.

**KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi yang diterima pegawai, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan.
2. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman, bersih, serta didukung fasilitas yang memadai terbukti mampu meningkatkan kepuasan kerja pegawai.
3. Secara simultan, kompensasi finansial dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kedua

variabel tersebut mampu menjelaskan sebesar 53,1% variasi kepuasan kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa peningkatan kepuasan kerja pegawai dapat dicapai melalui pengelolaan kompensasi yang adil serta penciptaan lingkungan kerja fisik yang kondusif.

## Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

### 1. Bagi Instansi

Disarankan untuk meningkatkan sistem kompensasi finansial, baik dari segi keadilan maupun kelayakan, serta terus memperbaiki kondisi lingkungan kerja fisik agar lebih nyaman dan mendukung produktivitas pegawai.

### 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Disarankan untuk menambahkan variabel lain yang dapat memengaruhi kepuasan kerja, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, atau budaya organisasi, sehingga diperoleh hasil penelitian yang lebih komprehensif.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, D., Hernita, N., Mahiri, E. A., Kurnadi, E., & Dewi, V. N. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Akuntansi Dan Sistem Informasi*, 114–126. <https://Ejournal.Unma.Ac.Id/Index.Php/Jaksi/Article/View/8628/4515>
- Azhari, F., Darmawati, T., & Usman, B. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pengadilan Tata Usaha Negara Palembang. *Jurnal Manajemen Dan Investasi (MANIVESTASI)*, 4(2), 184–209. <https://doi.org/10.31851/jmaninvestasi.v4i2.13224>
- Barika, Z., Veronica, M., & Emilda. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Driver Maxim Bike Di Kota Palembang. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(0), 1252–1260. <https://journal.lembagakita.com/jemsi/article/view/2298/1648>
- Dhinda Lusiana Yusuf, Indah Yuni Astuti, & Endah Kurniawati. (2022). Pengaruh Kompensasi Finansial, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Cv. Hages Jaya Barokah. *Jurnal Publikasi Sistem Informasi Dan Manajemen Bisnis*, 1(3), 106–120. <https://doi.org/10.55606/jupsim.v1i3.665>
- DP, M. K. (2023). Pengaruh Komitmen Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Palembang. *Ekonomica Sharia: Jurnal Pemikiran Dan Pengembangan Ekonomi Syariah*, 8(2), 295–314. <https://doi.org/10.36908/esh.v8i2.702>
- Firdaus, I. M., & Azwina, D. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT Sari Sandwich ( Subway ) Area Tangerang. *Jurnal Operasional Manajemen (JURAMA)*, 1(4), 344–354. <https://journal.lap4bangsa.org/index.php/jurama/article/view/173/134>
- Junianto, R., Afriyani, F., & Lazuardi, S. (2024). Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi

- Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Oasis Water Internasional Banyuwangi Sumatera Selatan. *JURNAL MANEKSI*, 13(1), 1–9. <https://Www.Ejournal-Polnam.Ac.Id/Index.Php/Jurnalmaneksi/Article/View/2149/1015>
- Lestari, T., Ibtisamah, A. B., & Damhudi, D. (2024). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kementerian Koordinator Pembangunan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 4(2), 60–68. <https://Doi.Org/10.31294/Jab.V4i2.5070>
- Martini, A., Razak, M., & Asri. (2022). Pengaruh Kemampuan Individu, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Majene. *Nobel Management Review*, 3(1), 139–148. <https://Doi.Org/10.37476/Nmar.V3i1.2913>
- Mufti, R. G. (2023). Pengaruh Promosi, Mutasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Effect Of Employee Promotion, Employee Transfer And Compensation On Employee Job Satisfaction. *Journal Of Public Policy And Applied Administration*, 5(1), 2023. <https://Jurnal.Stialan.Ac.Id/Index.Php/Jpl an/Article/View/660/427>
- Saragih, J., Wardati, J., Tarigan, A., & Tarigan, H. M. (2023). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kopensasi Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Media Informasi Penelitian Kabupaten Semarang*, 5(1), 313–324. <https://Doi.Org/10.47532/Jis.V4i1.223>
- Sugiyono. (2023). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D.
- Supriadi, F. (2021). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Nonfinansial Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Perhubungan Kabupaten Kubu Raya. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 17, 65–73. <https://Doi.Org/10.29406/Jmm.V17i2.3528>