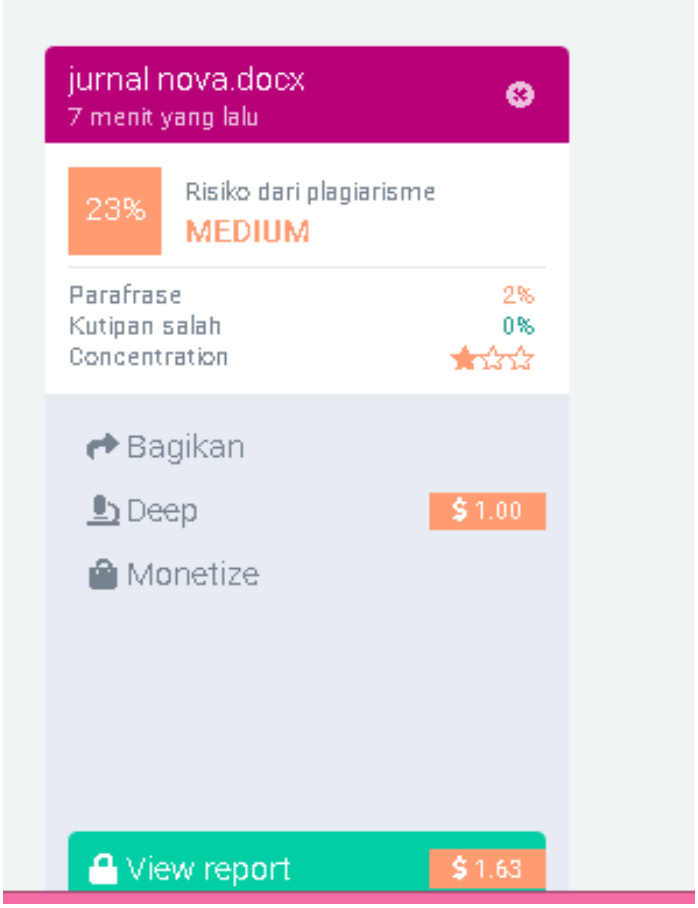


Nama: Nova Ariyani

Tanggal pengecekan: 11 September 2019

Tingkat plagiarisme: 23%

PENGARUH GAJI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT LAMBANG JAYA

Nova Ariyani[1], Evi Yuniarti[2], Lihan Rini Puspo Wijaya[3]
Jurusan Ekonomi dan Bisnis, Politeknik Negeri Lampung Jl.Soekarno-Hatta No. 10
Rajabasa, Bandar Lampung,
Lampung, Indonesia
Novaariyani1997@gmail.com

ABSTRAK

Gaji merupakan hal yang terpenting. Oleh karena itu, perlu adanya timbal balik antara karyawan dengan perusahaan dimana kebutuhan karyawan dapat terpenuhi, sehingga tujuan perusahaan akan tercapai dan kepuasan kerja karyawan meningkat. Tujuan dari laporan tugas akhir ini adalah untuk mempengaruhi pengaruh gaji terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi pada PT Lambang Jaya. Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu dengan metode angket atau kuesioner dengan sampel 67 karyawan bagaian produksi pada PT Lambang Jaya yang berjumlah 80 orang karyawan, kerena metode pemilihan populasi dan sampel menggunakan metode *Random Sampling* maka yang diambil sampelnya hanya 41 karyawan. Sedangkan model regresi yang digunakan adalah regresi linier sederhana yang diolah menggunakan *sofwar*e SPSS 22. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa variabel independen yaitu gaji (X) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja karyawan (Y) pada karyawan bagian produksi dengan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,150 = 15% yang menunjukkan bahwa variabel gaji mempengaruhi kepuasan kerja karyawan sebesar 15% dan sisanya 85% di pengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Kata kunci: Gaji, Kepuasan Karyawan, Regresi Linier Sederhana.

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan pasti mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Dalam usaha untuk mencapai tujuan tersebut perusahaan harus dapat mengelola sumber daya yang ada, salah satunya adalah sumber daya manusia dapat juga disebut tenaga kerja atau karyawan. Perusahaan harus mempertahankan para karyawan, karena bersaing dalam dunia bisnis, teknologi saja tidak cukup jika tidak ditunjang oleh sumber daya manusia. Sumber daya manusia mutlak harus ada di dalam setiap perusahaan, karena sumber daya manusia inilah yang merencanakan dan melakukan pekerjaan, sehingga manajemen sumber daya manusia menjadi alat strategis yang penting berpengaruh terhadap keunggulan kompetitif yang berkelanjutan bagi perusahaan. Sumber daya manusia terkadang dilupakan dan dianggap sepele oleh para pemimpin perusahaan misalnya permasalahan gaji, sehingga karyawan merasa gelisah, resah, dan tidak puas karena ketidakadilan perusahaan dalam urusan penggajian.

Gaji yang tidak sesuai dengan harapan akibatnya akan berpengaruh negatif pada kepuasan kerja karyawan. Pemberian gaji terhadap karyawan ini akan berdampak langsung pada masalah peningkatan kinerja dan produktivitas karyawan secara langsung atau tidak langsung, yang merupakan suatu hal utama dalam perusahaan agar mampu menampilkan kinerja yang baik.

Bagi seorang karyawan, gaji merupakan hal yang terpenting. Karyawan biasanya akan bekerja secara optimal dan akan terdorong untuk bekerja semaksimal mungkin, dengan memanfaatkan kemampuan yang dimilikinya apabila dengan bekerja mereka dapat memenuhi kebutuhan hidupnya, dengan arti perusahaan benar-benar memperhatikan tingkat kebutuhan karyawan. Oleh karena itu, perlu adanya timbal balik antara karyawan dengan perusahaan dimana kebutuhan karyawan dapat terpenuhi, sehingga tujuan perusahaan akan tercapai. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Kepuasan kerja karyawan perlu diciptakan, ditingkatkan dan dipelihara karena dengan adanya kepuasan kerja karyawan akan lebih termotivasi untuk memberikan prestasi kerja yang lebih baik dari sebelumnya. Kepuasan kerja dapat ditingkatkan, tergantung dari apakah imbalan sesuai dengan kebutuhan dan keinginan karyawan

PT Lambang Jaya merupakan salah satu perusahaan swasta di provinsi Lampung yang bergerak dalam bidang fabrikasi, alat-alat pertanian, perkebunan dan peralatan industri baik fabrikasi, modifikasi dan repair. Perusahaan ini sangat bergantung dengan para karyawannya karena karyawan merupakan faktor produksi penting dalam perusahaan tersebut. Seperti pada umumnya perusahaan menghadapi masalah-masalah yang berhubungan dengan kepuasan kerja. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh cukup besar terhadap produktivitas organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung. Ketidakpuasan merupakan titik awal dari masalah-masalah yang muncul dalam organisasi, seperti kemangkiran, konflik manager-pekerja-rekan kerja, turnover yang tinggi, serta banyak masalah lainnya yang menyebabkan terganggunya proses pencapaian tujuan organisasi. Dari sisi pekerja, ketidakpuasan dapat menyebabkan menurunnya motivasi, menurunnya moril kerja, menurunnya tampilan kerja baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif. Jika kinerja yang lebih baik dapat meningkatkan imbalan bagi

karyawan secara seimbang, maka kepuasan akan meningkat. Perusahaan menganggap gaji merupakan solusi yang penting untuk meningkatkan kepuasan kerja para karyawannya.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis mengajukan Tugas Akhir (TA) yang berjudul "Pengaruh Gaji Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT Lambang Jaya".

METODE PELAKSANAAN

Data diperoleh dari PT Lambang Jaya beralamat d Jl. Raya Hajimena Km 14 No 165 Lampung Selatan, selama menjalankan Praktik Kerja Lapangan (PKL), selama 2 bulan. Penyusunan laporan tugas akhir dilaksanakan di Politeknik Negeri Lampung selama 3 bulan, yaitu sejak bulan April sampai dengan Agustus 2019.

Alat yang digunakan untuk mendukung penyusunan tugas akhir ini yaitu dengan menggunakan program SPSS22, serta bahan dalam penyusunan laporan tugas akhir adalah kuesioner, struktur organisasi, daftar gaji, dan from penilaian karyawan.

Data primer merupakan data yang langsung diperoleh peneliti melalui kegiatan penelitian yang dilakukan, baik maupun observasi, wawancara, kuesioner ataupun pengukuran terhadap subjek penelitian. Dalam hal ini data primer adalah data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada karyawan bagian produksi pada PT Lambang Jaya yang menjadi sampel. Berikut adalah tabel kuesioner :

1. Tabel kuesioner

Variabel Penelitian	Dimensi/ indikator	Butir soal	Skala
	x_1 Saya merasa perusahaan sudah memberikan gaji yang dapat mencukupi kebutuhan hidup keluarga		Likert
	x^2 Saya menerima gaji sesuai dengan harapan saya dan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki		Likert
Gaji (X)	x^3.Penentuan besarnya gaji yang diberikan perusahaan kepada karyawan sesuai dengan pengalaman dan lamanya kerja karyawan	1 s/d 6	Likert
	x^4. Gaji yang cukup di atas UMR		Likert
	x^5. Saya menerima gaji lebih tinggi dan apa yang saya kerjakan		Likert
	x^6. Saya menerima tunjangan hari raya sesuai waktu yang telah ditentukan		Likert
	y^1.Saya senang dengan penilaian untuk promosi berdasarkan prestasi dan hasil kerja karyawan		Likert
	y^2. Saya seneng bekerja dengan rekan kerja yang saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan		Likert
Kepuasan kerja karyawan (Y)	y^3 Saya senang dengan pekerjaan saya sendiri karena sesuai dengan harapan saya sendiri	7 s/d 12	Likert
	y^4. Perusahaan telah memberikan pekerjaan kepada para karyawannya sudah sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan		Likert
	y^5. Saya senang karena pekerjaan saya didukung dengan fasilitas yang diberikan perusahaan		Likert
	Y^6. Saya senang dengan dasar yang digunakan untuk promosi (kenaikan jabatan) dalam perusahaan		Likert

Dalam kuesioner menggunakan skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert, dengan jawaban atas pertanyaan yaitu skala nilai 1-5.

Urutan skala penilaian dari setiap jawaban item-item variabel adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Penilaian kuesioner

No	Skala	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu-ragu (R)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Teknik yang digunukan dalam menentukan sampel yaitu *Simpel random sampling.* Variabel dalam penelitian ini terdapat variabel independent (gaji) dan variabel dependent (kepuasan kerja karyawan). Dalam hal ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner atau metode angket. Metode angket yaitu teknik pengumpulan data menggunakan keusioner yang merupakan salah satu cara pengumpulan data dengan menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan mereka akan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut, sehingga dapat mengetahui berapa besar pengaruh gaji terhadap kepuasan kerja karyawan, bagian produksi PT Lambang Jaya. Pada penelitian mengelola data yang telah terkumpul, penulis mengolah data tersebut secara komputerisasi yaitu dengan menggunakan bantuan program software SPSS 22 (*Statistical Package for Soasial Science*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Metode pemilihan populasi dan sampel

Populasi dalam penelitian ini diambil dari karyawan bagian produksinya saja, saya mengambil populasi ini karena banyaknya karyawan di bagain produksi yang merasa tidak puas terhadap gaji yang diberikan oleh perusahaan. Penarikan sampel dalam hal ini menggunakan sampel acak (*Random Sampling*), metode yang digunakan yaitu menggunakan metode Slovin. Rumus Solvin ini dapat dipakai untuk menentukan ukuran sampel, hanya jika penelitian bertujuan untuk yang menduga proporsi populasi. Asumsi tingkat keandalan 95%. Dengan demikian, rumus Slovin adalah

$$S = \frac{N}{N.d^2 + 1}$$

Keterangan:

S = ukuran sampel

N = ukuran populasi

D = tingkat kesalahan

Demikian perhitungannya

$$S = \frac{80}{80*0,05^2 + 1}$$

$$S = \frac{80}{1,2} = 67$$

Penulis mengambil sampel yaitu 67 karyawan produksi PT Lambang Jaya, dengan populasi 80 karyawan.

2. Analisis frekuensi

Hasil penelitian ini diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner sebanyak 67 orang yang ditunjukkan untuk mengetahui apakah gaji berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Adapun hasil analisis frekuensi yang dikelola melalui program SPSS 22 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Item Variabel Gaji (X) Dan Kepuasan Kerja Karyawan

Item	SS		S		R		TS		STS	
Pertanyaan	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Pertanyaan 1	14	20,9	34	50,7	13	19,4	6	9	-	-
Pertanyaan 2	9	13,4	39	58,2	12	17,9	7	10,4	-	-
Pertanyaan 3	5	7,5	10	14,9	21	31,3	31	46,3	-	-
Pertanyaan 4	6	9	9	13,4	39	58,2	13	19,4	-	-
Pertanyaan 5	3	4,5	9	13,4	30	44,8	25	37,3	-	-
Pertanyaan 6	20	29,9	35	52,2	10	14,9	2	3	-	-
Pertanyaan 7	32	47,8	35	52,2	-	-	-	-	-	-
Pertanyaan 8	32	47,8	30	44,8	5	7,5	-	-	-	-
Pertanyaan 9	6	9	16	23,9	30	44,8	15	22,4	-	-
Pertanyaan 10	6	9	18	26,9	33	49,3	10	14,9	-	-
Pertanyaan 11	7	10,4	25	37,3	20	29,9	15	22,4	-	-
Pertanyaan 12	20	29,9	31	46,3	14	20,9	1	1,5	-	-

Sumber : Data yang telah diolah, 2019

3. Analisis validitas data

Teknik uji validitas item ini menggunakan metode korelasi person, yaitu dengan cara mengorelasikan skor item dengan skor totalnya. Kemudian pengujian signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi yaitu apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumen valid, sebaliknya apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen tidak valid. Adapun hasil uji validitas yang dikelola melalui program SPSS 22, dari hasil analisis diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4. Analisis Korelasi Untuk Gaji

Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabael}	Kondisi	Signifikan	Validitas
Butir 1	0,363	0,244	$r_{hitung}>r_{tabel}$	0,000	Valid
Butir 2	0,566	0,244	$r_{hitung}>r_{tabel}$	0,000	Valid
Butir 3	0,696	0,244	$r_{hitung}>r_{tabel}$	0,000	Valid
Butir 4	0,509	0,244	$r_{hitung}>r_{tabel}$	0,000	Valid
Butir 5	0,572	0,244	$r_{hitung}>r_{tabel}$	0,000	Valid
Butir 6	0,453	0,244	$r_{hitung}>r_{tabel}$	0,000	Valid

Sumber: *Output* uji validitas kuesioner dengan SPSS 22 (data diolah).

Tabel 5. Analisis Korelasi Untuk Penilaian Kepuasan Kerja Karyawan

Item Pertanyaan	rhitung	rtabael	Kondisi	Signifikan	Validitas
Butir 1	0,395	0,244	$r_{hitung}>r_{tabel}$	0,000	Valid
Butir 2	0,468	0,244	$r_{hitung}>r_{tabel}$	0,000	Valid
Butir 3	0,609	0,244	$r_{hitung}>r_{tabel}$	0,000	Valid
Butir 4	0,594	0,244	$r_{hitung}>r_{tabel}$	0,000	Valid
Butir 5	0,626	0,244	$r_{hitung}>r_{tabel}$	0,000	Valid
Butir 6	0,565	0,244	$r_{hitung}>r_{tabel}$	0,000	Valid

Sumber: *Output* uji validitas kuesioner dengan SPSS 22 (data diolah)

Dari hasil perhitungan seluruh *item* pertanyaan mengenai kepuasan karyawan dinyatakan valid secara signifikan karena ($r_{hitung} > r_{tabel}$)

4. Analisis reliabilitas data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur skala rentangan (seperti skala likert 1-5) adalah *Cornbach Alpha*, untuk menentukan apakah instrument reliabel atau handal meggunakan batasan 0,6. Dapat dilihat hasil uji reabilitas dari tabel berikut:

Tabel 6. *Case Processing Summary*

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	67	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	67	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Sumber: *Output* uji reliabilitas dengan SPSS 22 (data diolah)

Tabel 7. Hasil Uii Reabilitas Kuesioner

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.644	12

Sumber: *Output* uji reliabilitas dengan SPSS 22 (data diolah)

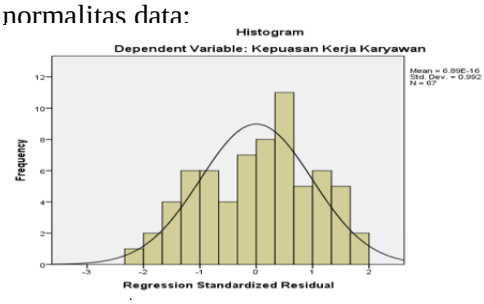
Output pertama adalah *Case Processing Summary*, yaitu menjelaskan mengenai jumlah data yang valid untuk diproses dan data yang dikeluarkan serta persentasenya. Dapat diketahui bahwa data atau *case* yang valid berjumlah 67 dengan persentase 100% dan tidak ada data yang dikeluarkan (*exclude*). *Output* kedua adalah *Reliability Statistics*, merupakan hasil dari analisis reliabilitas dengan teknik *Cronbach Alpha*. Dapat diketahui nilai *Cronbach Alpha* 0,644.

Maka data dikatakan reliabel atau handal.

5. Uji asumsi klasik

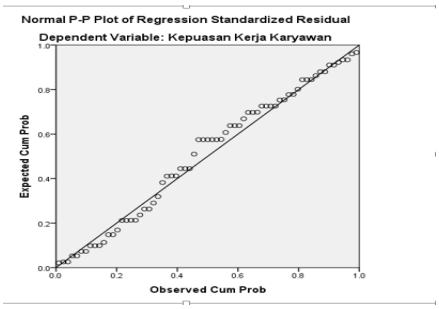
a. Uji normalitas data

Penulis dalam menggunakan dua metode yaitu metode grafik histogram dan grafik *p-p plots*. Pengujian normalitas adalah pengujian tentang distribusi normal dengan grafiknya disebut kurva normal yang berbentuk seperti lonceng. Distribusi normal disebut juga distribusi gauss yang berjasa dalam menemukan persamaanya. Suatu varibel random kontinu X yang distribusinya berbentuk lonceng disebut variabel acak normal. Berikut hasil uji normalitas data:



Grafik Histogram

Uji normalitas residual dengan metode garfik, yaitu dengan melihat penyebaran data pada sumber diagonal pada garfik Normal *P-P Plots of regression standardized residual.* Sebagai dasar pengambilan keputusannya, jika tititk-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal, maka nilai residual tersebut telah normal.



Garfik *P-P Plots*

Berdasarkan gambar di atas, terlihat bahwa distribusi data kuantitas kepuasan kerja karyawan normal. Hal ini terlihat dari grafik histogram yang berbentuk lonceng dan grafik *p-p plots* tidak menyimpang jauh dari garis diagonal.

b. Uji autokorelasi

Metode pengujian menggunakan uji *Durbin-Watson (DW test),* dapat dilihat dari output pengolahan data menggunakan SPSS 22 sebagai berikut:

Tabel 8. Model Summary

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.404[a]	.163	.150	2.43184	1.854

a. Predictors: (Constant), Gaji

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Sumber: *Output* uji autokorelasi dengan SPSS 22 (data diolah).

Dari hasil di atas diketahui bahwa nilai D-W yang didapat sebesar 1,854 yang berarti bahwa model regresi bebas dari masalah autokorelasi karena nilai DU < DW < 4-DU, maka Ho di terima, artinya tidak terjadi autokorelasi.

c. Uji heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas dengan metode grafik, yaitu dengan melihat pola titik-titik pada grafik regresi

Gambar Scatterplot

Dari *output* di atas dapat diketahui bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, karena titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi.

d. Uji mutikolinieritas

Tabel 9. Uji multikolinieritas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-14.570	2.314		6.295	.000		
	Gaji	.399	.112	.404	3.556	.001	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja karyawan

Sumber: *Output* uji multikolinieritas dengan SPSS 22 (data diolah).

Nilai VIF untuk variabel gaji (X) adalah 1.000, sedangkan nilai *Tolerance* 1.000. Berdasarkan hasil tersebut nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai *Tolerance* lebih besar 0,1 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas pada variabel tersebut.

6. Regresi Linier Sederhana

Tabel 10. Model Summary

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.404[a]	.163	.150	2.43184	1.854

a. Predictors: (Constant), Gaji

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Sumber: *Output* uji regresi linier sederhana dengan SPSS 22 (data diolah).

Dari tabel di atas dapat diketahu Adjusted R Square yang telah disesuaikan, nilai sebesar 0,150, hal ini menunjukkan sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adjusted R Square sebesar 0,150 artinya persentase sumbangan pengaruh variabel gaji terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 15%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lainnya.

7. Uji T

Tabel 11. *Coeffcients*

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-14.570	2.314		6.295	.000
	Gaji	.399	.112	.404	3.556	.001

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja karyawan

Sumber: *Output* uji t dengan SPSS 22 (data diolah).

Dari tabel di atas dengan melihat hasil koefisiensi regresinya (B), maka diperoleh persamaan regresi linier sederhana seperti dibawah ini:

Y = 14,570 + 0,0000399X

Persamaan tersebut menjelaskan bahwa nilai koefisiensi (a) adalah 14,570 menyatakan bahwa jika gaji ditiadakan atau nilainya adalah 0 maka hasil kepuasan kerja karyawan nilainya menurun. Koefisiensi regresi 0,0000399X (X) menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat gaji yang diberikan kepada karyawan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawannya sebesar 0,0000399X. Dari *output* di atas t hitung sebesar 3,556 dan signifikansi 0,000. T tabel dilihat pada tabel statistik pada signifikansi 0,05/2 = 0,025 dengan derajat kebebasan df= n-2 atau 67-2 = 65, hasil dipeoleh untuk t tabel sebesar 1,998 (terdapat pada T tabel). Maka nilai t hitung > t tabel (3,556 > 1,998) dan signifikansi < 0,05 (0,00 < 0,05) maka Ho ditolak.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan mengenai gaji yang kepuasan kerja karyawan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa dari hasil penelitian tersebut yaitu variabel independen (gaji) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (kepuasan kerja karyawan) pada karyawan bagian produksi di PT Lambang Jaya. Analisis ini diperoleh dari uji t yang sudah dilakukan untuk menjawab tujuan dan jawaban sementara dalam tugas akhir ini. Hasil pengujian koefisien determinasi atau *R Square* diketahui bahwa sumbangan variabel gaji terhadap kepuasan kerja karyawan perusahaan sebesar 15% sedangkan sisanya 85% dipengaruhi oleh variabel bebas lainnya seperti: bonus, tunjangan, mes, kendaraan, insentif, promosi jabatan, dan faktor-faktor yang memberikan pengaruh terhadap kepuasan karyawan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka penulis memberikan saran kepada penulis selanjutnya yaitu mengenai pemberian gaji yang dirasa masih kurang untuk memenuhi kebutuhan karyawan bagian produksi, penulis memberikan saran kepada perusahaan untuk mempertimbangkan sistem penggajian, dengan memperhatikan keinginan dan kebutuhan hidup karyawan, karena kebutuhan manusia cenderung meningkat dari tahun ke tahun, agar kepuasan kerja karyawan pun akan semakin meningkat sehingga kinerja karyawan pun meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

Badriyah Mila. 2015. *Pengertian Kepuasan Kerja dan teori-teori kepuasan kerja*. http://www.seputarpengetahuan.co.id/2017/08/17-pengertian-kepuasan-kerja-menurut-para-ahli-teori-aspek-faktor.html. Diakses 01 Mei 2019.

Elbadiansyah, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV IRDH. Samarinda.

Hargono Edwin. 2008. *Kuesioner Variabel Kepuasan Kerja*. Universitas Katolik. Diakses pada tanggal 08 Mei 2019.

Mulyadi, 2016. *Sistem Akuntansi*. Edisi 4. Salemba Empat.

Mulyapradana Aria dan Muhammad Hatta. 2016. *Jadi Karyawan Kaya Genius Mengetahui & Mengelola Hak Keuangan Karyawan.* PT Visimedia Pustaka. Jakarta.

Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 1 Ayat 6. *Pengertian perusahaan.* https://pih.kemlu.go.id/files/UU_%20tentang%20ketenagakerjaan%20no%2013%20th%202003.pdf. Diakses 22 Juni 2019.

Politeknik Negeri Lampung. 2017. *Pedoman Penulisan Karya Iimiah.* Politeknik Negeri Lampung. Bandar Lampung

Priyatno, Duwi. 2014. *SPSS 22 Pengelolahan Data Terpraktis*. CV Andi Offset. Yogyakarta.

Rivai Veithzal, dan Ella Jauvani Sagala. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik.* PT RajaGrafindo Persada. Jakarta.

Subagyo, Pangestu. 2017. *Statistik Terapan untuk Mahasiswa Ekonomi & Bisnis.* CV Andi Offset. Yogyakarta.

Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif.* Alfabeta. Bandung.

Suparyadi, H. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. CV Andi Offset. Yogyakarta.

Sartika, 2016. *Pengaruh Penggunaan Aplikasi Accurate Accounting Software Terhadap Kualitas Laporan Keuangan PT Lambang Jaya.* Akuntansi. Politeknik Negeri Lampung. Bandar Lampung

Yanto, 2016. *Statistika Inferensi untuk Penelitian Minitab*. CV Andi Offset. Yogyakarta.

Yuti Yustisia Agusti Paulina. 2010. *Pengaruh Pelaksanaan Pemberian Gaji Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.* Universitas Widyatama. https://repository.widyatama.ac.id/xmlui/handle/123456789/2564. Diakses pada tanggal 13 Agustus 2019.