

ANALISIS PENGARUH DISIPLIN KERJA KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI DI KANTOR BPN KOTA LANGSA

¹Rahmad Yusuf, ²Nono Kiswanto Pinem, ³M. Hasbi, ⁴Arif Firmansyah, ⁵Salmidin
^{1,2,3,4,5}Universitas Islam Sumatera

¹Rahmad.yusuf@gmail.com, ²nono.kiswanto@gmail.com, ³m.hasbi@gmail.com, ⁴arif.firmansyah@gmail.com, ⁵salmidin.mm@gmail.com

ABSTRACT

Work performance is the result of work achieved by employees based on the completion of tasks and responsibilities entrusted to them which can be measured both in terms of completion time and how to complete them. Discipline is the awareness and willingness of a person to obey all office regulations and applicable social norms. So, someone is willing to comply with all regulations and carry out his duties, both voluntarily and by necessity, the quality of work life can be interpreted into two views, the first view states that the quality of work life is a set of circumstances and practices of organizational goals. good person to do work happily and positively, to achieve the goals that he is about to achieve. This research was conducted at the Langsa City BPN Office with a sample of 89 employees, using multiple linear regression analysis research methods. The results of this study are discipline has a positive and significant effect on work performance, quality of work life has a positive and significant effect on work performance, morale has a positive and significant effect on employee performance and discipline, quality of work life and work spirit together have a positive effect. and significant to the work performance of employees at the Langsa City BPN Office.

Keywords: *Discipline, Quality of Work Life, Morale and Work Achievement*

ABSTRAK : *Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai berdasarkan penyelesaian tugas dan tanggung jawab yang dipercayai kepadanya yang dapat di ukur baik dari segi waktu penyelesaiannya dan cara menyelesaikannya. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perkantoran dan norma-norma sosial yang berlaku. Jadi, seseorang bersedia mematuhi semua peraturan serta melaksanakan tugas-tugasnya, baik secara sukarela maupun karena terpaksa. Kualitas kehidupan kerja dapat diartikan menjadi dua pandangan, pandangan pertama menyebutkan bahwa kualitas kehidupan kerja merupakan sekumpulan keadaan dan praktek dari tujuan organisasi. Semangat kerja adalah seseorang yang memiliki perasaan yang baik untuk melakukan pekerjaan dengan senang dan positif, untuk mencapai tujuan yang akan ia capai. Penelitian ini dilakukan di Kantor BPN Kota Langsa dengan Sampel sebanyak 89 Pegawai, dengan menggunakan metode penelitian analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini adalah disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai dan disiplin, kualitas kehidupan kerja dan semangat kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja Pegawai di Kantor BPN Kota Langsa.*

Kata Kunci : *Disiplin, Kualitas Kehidupan Kerja, Semangat Kerja dan Prestasi Kerja*

1. Pendahuluan

Setiap organisasi berusaha untuk mencapai target tertentu yang ditetapkan sebelumnya. Tercapai target tergantung kepada pengelolaan kegiatan organisasi. Dimana pengelolaan tersebut dilakukan oleh

pimpinan yang ada di dalam organisasi, bagi setiap pemimpin suatu organisasi mempunyai pendapat dan pandangan tentang bagaimana menilai pegawainya dalam melaksanakan tugas. Penilaian tersebut mutlak harus dilakukan guna untuk mengetahui prestasi yang

dicapainya. proses penilaian prestasi kerja pegawai pada setiap perusahaan atau organisasi tidak terlepas dari usaha ataupun organisasi dalam usahanya mencapai sasaran. Oleh karena itu prestasi kerja pegawai perlu mendapat perhatian yang serius dari pimpinan perusahaan sehingga perusahaan dapat memiliki tenaga-tenaga secara efektif dan efisien. Prestasi yang baik adalah prestasi yang optimal yaitu Prestasi yang sesuai standart organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Peningkatan prestasi pegawai akan membawa kemajuan bagi karyawan yang disiplin dan semangat dalam bekerja.

Dalam meningkatkan Prestasi kerja pegawai, Siswanto Sastrohadwiryo (2002:14) menyebutkan beberapa hal yang mempengaruhi prestasi kerja: (a) saling menghormati, (b) patuh, (c) taat, (d) disiplin, (e) inisiatif (f) kepuasan kerja, (g) kompensasi, (h) semangat kerja.

Sedangkan menurut Martoyo (2002:28) faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja antara lain: semangat kerja, kepuasan, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, dan desain pekerjaan.

Kantor BPN Kota Langsa yang bertugas sebagai pelaksanaan kebijakan standarisasi administrasi dibidang Pertanahan. adapun bentuk hambatan yang terjadi adalah prestasi kerja pegawai yang meliputi disiplin kerja, kualitas kehidupan dan semangat kerja. Adapun masalah disiplin yaitu ketelitian pegawai yang masih kurang dalam mengerjakan tugas. dan tidak tepat waktu. Kualitas kehidupan juga mempengaruhi peningkatan prestasi kerja karyawan sebagai mana di jelaskan oleh Gibson (2009:353) konsep kualitas kehidupan kerja merujuk kepada "filosofi manajemen yang meningkatkan martabat semua pekerja; memperkenalkan perubahan budaya organisasi, dan meningkatkan kesejahteraan fisik dan emosional dari karyawan". Yang menjadi masalah adalah kualitas kehidupan pegawai di kantor BPN Kota Langsa masih belum bias memenuhi keinginan pegawai dan mengakibatkan rendahnya prestasi pegawai. Peningkatan kualitas kehidupan kerja pegawai sangat dibutuhkan sehingga pegawai merasa nyaman dalam bekerja karena bias terpenuhi melalui pekerjaan yang dia jalani sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja mahasiswa.

Semangat kerja juga sebagai salah satu penunjang meningkatnya prestasi kerja pegawai sebagaimana yang di kemukakan oleh Hasibuan

(2007) mengemukakan bahwa semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai produktivitas yang maksimal. Seseorang yang memiliki semangat yang tinggi selalu memiliki suatu pemikiran yang positif untuk dirinya sendiri, masalah yang terdapat disini adalah semangat kerja pegawai yang masih belum optimal, ini dilihat dari masih rendahnya tingkat ketepatan dalam penyelesaian tugas yang di berikan sehingga pegawai kurang terdorong untuk dapat lebih berprestasi.

Dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai BPN Kota langsa dapat ditarik sebuah kesimpulan beberapa variable yang bias di angkat yaitu variable disiplin dimana kedisiplinan menjadi salah satu factor yang mendukung untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai, kualitas kehidupan juga terbilang penting dalam meningkatkan prestasi apabila kualitas kehidupan kerja pegawai terpenuhi dengan optimal maka karyawan akan lebih terdorong untuk lebih berprestasi. Yang selanjutnya adalah semangat kerja, halini menjadi sangat penting dalam meningkatkan prestasi kerja dengan semangat kerja yang tinggi maka pegawai akan lebih termotivasi untuk dapat berprestasi dalam pekerjaan .

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suharni (2018) dimana semangat kerja dan disiplin sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Hendrawan (2019) dalam penelitiannya juga menemukan hasil bahwa disiplin, kualitas kehidupan dan semangat kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai.

1.1. Batasan Masalah

Agar permasalahan yang dikaji terarah maka permasalahan dibatasi sebagai berikut. Penelitian ini hanya membahas pengaruh antara disiplin kerja, kualitas kehidupan kerja dan semangat kerja terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor BPN Kota langsa.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan di atas maka peneliti dapat merumuskan masalah yaitu sebagai berikut :

- a) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor BPN Kota Langsa?

- b) Apakah kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor BPN Kota Langsa?.
- c) Apakah semangat kerja berpengaruh Terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor BPN Kota Langsa?.

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a) Bagaimana disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor BPN Kota Langsa.
- b) Bagaimana kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor BPN Kota Langsa..
- c) Bagaimana semangat kerja berpengaruh Terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor BPN Kota Langsa.

2. Metode Penelitian

2.1. Populasi

Suatu penelitian akan selalu bertemu dengan masalah sumber data yang disebut populasi. Sumber data dalam penelitian adalah subjek dari mana data dapat diperoleh. Sumber data disebut responden.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. (Sugiyono, 2012: 80). Populasi dalam penelitian ini sebanyak 89 orang pegawai di Kantor BPN Kota Langsa.

2.2. Sampel

Apabila seseorang meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitian ini merupakan penelitian populasi. Penelitian ini termasuk penelitian populasi karena jumlah responden kurang dari 100 yaitu 89 pegawai. Adapun sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor BPN Kota Langsa.

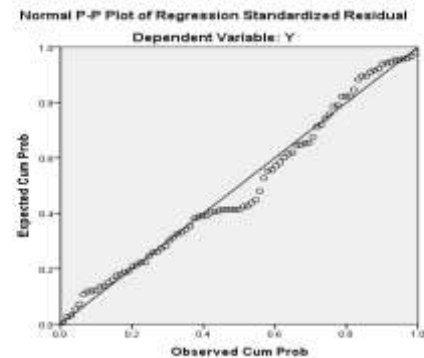
2.3. Uji Asumsi Klasik

Penilaian pengaruh Disiplin (X_1), Kualitas Kehidupan Kerja (X_2) dan Semangat Kerja (X_3) terhadap Prestasi Kerja (Y) dapat dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda, yang dilakukan dengan SPSS. Model regresi linier berganda (*multiple regression*) dapat disebut sebagai model yang baik jika model tersebut memenuhi kriteria *BLUE* (*best linear*

unbiased estimator). *BLUE* dapat dicapai bila memenuhi asumsi klasik.

a) Uji Normalitas

Uji normalitas pada penelitian ini dapat dilihat pada gambar 5.1 dimana sebaran pada gambar dapat dilihat mengikuti garis lurus dan dikatakan bahwa penelitian ini berdistribusi normal. Hasil tersebut dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



Gambar 1 Uji Normalitas

b) Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah multikolonieritas. Pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi di antara variabel independen.

Tabel 2 Tabel Uji Multikolonieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Disiplin	,612	1,633
Kualitas Kehidupan Kerja	,807	1,238
Semangat Kerja	,671	1,491

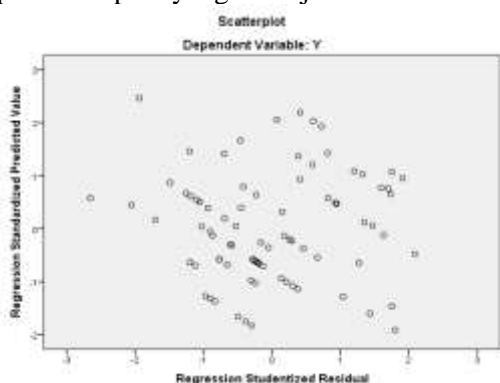
Sumber : Data Diolah, 2021

Berdasarkan Hasil Tabel 2 menunjukkan bahwa baik Disiplin, Kualitas Kehidupan Kerja dan Semangat Kerja memiliki nilai tolerance kurang dari 1 dan VIF memiliki nilai kurang dari 10, maka dapat dikatakan data tidak mengalami multikolinieritas.

c) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Regresi yang baik adalah regresi yang berada dalam posisi homoskedastisitas dan bukan kondisi

heteroskedastisitas. Variabel dinyatakan dalam posisi tidak terjadi heteroskedastisitas jika penyebaran titik-titik observer di atas dan atau di bawah angka nol pada sumbu Y mengarah kepada satu pola yang tidak jelas.



Gambar 2 Hasil Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan *output Scatterplot* pada gambar 2 di atas, terlihat bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam penelitian ini. Artinya data dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

2.4. Analisis Regresi Linier Berganda

Teknik analisis yang digunakan selanjutnya adalah regresi berganda. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS 20 yang dalam perhitungannya diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 3. Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.948	3.290		.592	.555
1 Disiplin	.283	.092	.280	3.081	.003
Kualitas Kehidupan Kerja	.061	.085	.057	.716	.476
Semangat Kerja	.609	.098	.541	6.229	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Tabel 3 menunjukkan persamaan regresi linear berganda penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = 1,948 + 0,283X_1 + 0,061X_2 + 0,609X_3$$

Persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diartikan sebagai berikut :

- Jika variable Disiplin, Subyek normative dan Semangat Kerja bernilai sama dengan nol, maka Prestasi Kerja akan bernilai sebesar 1,948 satuan.
- Jika variabel Disiplin ditingkatkan sebesar 1 satuan, maka Prestasi Kerja akan meningkat sebesar 0,283 satuan.
- Jika Kualitas Kehidupan Kerja kerja ditingkatkan sebesar 1 satuan, maka akan diikuti dengan peningkatan Prestasi Kerja sebesar 0.061 satuan.

- Jika Semangat Kerja ditingkatkan 1 satuan, maka akan diikuti dengan peningkatan Prestasi Kerja sebesar 0,609 satuan

2.5. Pengujian Hipotesis

2.5.1. Uji t

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Untuk memberikan interpretasi terhadap uji t dapat dijelaskan dan untuk melihat tingkat signifikansi masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini pada Tabel 4 adalah:

Tabel 4. Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.948	3.290		.592	.555
1 Disiplin	.283	.092	.280	3.081	.003
Kualitas Kehidupan Kerja	.061	.085	.057	.716	.476
Semangat Kerja	.609	.098	.541	6.229	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Untuk memberikan interpretasi terhadap uji t dapat dijelaskan pada Tabel 5.16 adalah:

- Nilai t hitung yang dihasilkan pada variabel Disiplin adalah 3,081 dengan sig 0,003. Nilai t_{tabel} 1,662 lebih kecil dari t_{hitung} 3,081 dengan signifikansi sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05. Maka Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kantor BPN Kota Langsa.
- Nilai t hitung yang dihasilkan pada variabel Kualitas Kehidupan Kerja adalah t_{tabel} 1,662 lebih kecil dari t_{hitung} 0,716 dengan signifikansi sebesar 0,476 lebih besar dari 0,05. Maka Kualitas Kehidupan Kerja tidak berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kantor BPN Langsa.

- Nilai t hitung yang dihasilkan pada variabel Semangat Kerja adalah 6,229 dengan signifikansi sebesar 0,000 maka, t_{tabel} 1,662 lebih kecil dari t_{hitung} 6,229 dengan signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka Semangat Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor BPN Kota Langsa.

2.5.2. Uji F

Dengan bantuan tabel Anova hasil dari pengolahan data dengan program SPSS ver 20.0 diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 5.Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	489.223	3	163.074	38.171	.000 ^b
Residual	354.593	83	4.272		
Total	843.816	86			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Berdasarkan data tabel di atas diperoleh F-hitung sebesar 38,171 dan sig 0,000. F-tabel pada taraf $\alpha = 0.05$, df 1 = (jumlah variabel independen = 3) dan df2 ($n - k - 1 = 87 - 3 - 1 = 83$), maka nilai $F_{tabel} = 2,715$. Hal ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($38,171 > 2,715$) dan sig $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$), maka hipotesis dapat diterima.

Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa variabel Disiplin, Kualitas Kehidupan Kerja dan Semangat Kerja secara bersama-sama berpengaruh secara nyata terhadap Prestasi Kerja mahasiswa. sehingga ketiga variabel independen tersebut dapat digunakan untuk mengestimasi atau memprediksi variabel

Prestasi Kerja Pegawai Kantor BPN Kota Langsa.

3. Evaluasi

Berdasarkan dari hasil analisis data dan observasi yang telah dilakukan, dapat diungkapkan pembahasan penelitian pengaruh Disiplin, Kualitas Kehidupan Kerja dan Semangat Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kantor BPN Kota Langsa, sebagai berikut :

a) Pengaruh Antara Disiplin (X_1) terhadap Prestasi Kerja Mahasiswa (Y)

Persepsi Disiplin dari persepsi para responden yang diperoleh melalui hasil angket,

menunjukkan bahwa Disiplin pada kategori Cukup. Dari rumusan masalah yang telah diungkapkan pada bab sebelumnya, bahwa dari hasil uji hipotesis dengan melakukan uji-t, ditemukan bahwa terdapat pengaruh antara variabel Disiplin dengan variabel Prestasi Kerja. hal ini sesuai dengan hasil penelitian Aulia Zahra (2017) serta Purnama Sari (2019) menyatakan bahwa Disiplin terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja .

Dari hasil observasi ditemukan bahwa disiplin sangat mendukung dalam peningkatan prestasi kerja pegawai di Kantor BPN Kota Langsa sehingga apa bila disiplin pegawai semangkin baik maka prestasi kerja meningkat juga.

b) Pengaruh antara Kualitas Kehidupan Kerja (X_2) terhadap Prestasi Kerja Mahasiswa

Persepsi Kualitas Kehidupan Kerja dari persepsi para responden yang diperoleh melalui hasil angket, menunjukkan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja pada kategori Baik. Dari rumusan masalah yang telah diungkapkan pada bab sebelumnya, bahwa dari hasil uji hipotesis dengan melakukan uji-t, ditemukan bahwa tidak terdapat pengaruh variabel Kualitas Kehidupan Kerja dengan variabel Prestasi Kerja, hal ini bertentangan dengan hasil penelitian Mira Suharmi (2018) menyatakan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja karyawan di Kantor BPN Kota Langsa.

Dari observasi ditemukan bahwa kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor BPN Kota Langsa yang disebabkan karena kualitas kehidupan kerja di kantor BPN Langsa belum mempunyai untuk mendorong prestasi kerja pegawai.

c) Pengaruh Antara Semangat Kerja (X_3) terhadap Prestasi Kerja Mahasiswa

Persepsi Semangat Kerja dari persepsi para responden yang diperoleh melalui hasil angket, menunjukkan bahwa Semangat Kerja pada kategori Sangat Baik. Dari rumusan masalah yang telah diungkapkan pada bab sebelumnya, bahwa dari hasil uji hipotesis dengan melakukan uji-t, ditemukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Semangat Kerja dengan variabel Prestasi Kerja Pegawai. hal ini sesuai dengan hasil penelitian Purnama Sari (2019) membuktikan Semangat

Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja pegawai Kantor BPN Kota Langsa.

Dari hasil observasi di temukan bahwa semangat kerja menjadi salah satu factor yang paling mendukung dalam peningkatan prestasi kerja pegawai di kantor BPN Kota Langsa, karena dengan peningkatan Semangat kerja Pegawai maka meningkat juga prestasi kerja yang di capai oleh pegawai.

d) Pengaruh antara Disiplin (X_1), Kualitas Kehidupan Kerja (X_2), Semangat Kerja (X_3) terhadap Prestasi Kerja Mahasiswa

Berdasarkan hasil perhitungan uji-F diperoleh bahwa antara disiplin, kualitas kehidupan kerja dan semangat kerja berpengaruh secara bersama sama terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor BPN Kota Langsa yang mengindikasikan bahwa hipotesis keempat penulis diterima.

Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh bambang Hendrawan (2019) dimana Disiplin, Kualitas Kehidupan Kerja dan Semangat Kerja secara bersama sama berpengaruh terhadap Prestasi Kerja pegawai.

4. Kesimpulan

Adapun simpulan yang dapat diambil dari penelitian yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

- a) Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kantor BPN Kota Langsa.
- b) Kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kantor BPN Kota Langsa.
- c) Semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kantor BPN Kota Langsa.
- d) Terdapat pengaruh disiplin, kualitas kehidupan kerja dan semangat kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kantor BPN Kota Langsa.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi Suryo Prayogo (2013), Pengaruh sikap kerja, gaji, dan penghargaan terhadap kepuasan kinerja karyawan pada PT. Pos indonesia cabang sidoarjo
- As'ad, Mohammad. 2011. *Psikologi Industri*. Liberti. Yogyakarta.
- Griffin, R.W. 2013. *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.

- Hasibuan, M. 2013. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Bandung: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. 2011. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Bandung: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & John H. J. 2010. *Human Resource Management. Organizational Behavior*. Tenth Edition. Thomson South-Western. Terjemahan Angelica D. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Sepuluh. Jakarta: Salemba Empat.
- Nur Abib Asrianto (2013), Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan di CV. Kalika Integrea Semarang
- Rido Sanjaya (2018), Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kepuasan kerja pada Dinas sosial tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten pesisir barat
- Rivai, Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. et al. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada.
- Suwanto dan Priansa, Donni Juni. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Cetakan pertama. Bandung. Penerbit Alfabeta.
- Siagian, P Sondang. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kelima Belas. Bandung. Penerbit Bumi Aksara.
- Unggul Wahyu Ginanjar (2016), Pengaruh sikap kerja, gaji, dan penghargaan terhadap kepuasan kinerja karyawan pada PT. Pos indonesia cabang sidoarjo
- Waluyo, Minto. 2013. *Psikologi Industri*. Cetakan pertama. Jakarta. Penerbit Akademia Permata.