

PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN: STUDI PADA DINAS KESEHATAN KABUPATEN JOMBANG

Lailatus Sa'adah ¹⁾, Ita Rahmawati²⁾, Devi Aprilia.³⁾

Program studi Manajemen fakultas Ekonomi
Universitas KH.A. Wahab Hasbullah

Email : lailatus@unwaha.ac.id

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini membahas kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada dinas kesehatan kabupaten jombang. Metode yang di gunakan yaitu dengan menggunakan metode korelasional adalah penelitian yang di maksudkan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara dua atau beberapa variabel. Penelitian ini dilakukan di Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang. Teknik pengambilan data yang di lakukan menggunakan pengambilan data kuisisioner. Sampel yang digunakan terdiri dari 83 responden dengan menggunakan teknik pengambilan sampel probability sampling, sumber data primer menggunakan wawancara, kuesioner dan observasi. Hasil dari penelitian dan pengolahan data menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas yaitu kompensasi, motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil uji koefisien korelasi menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas yaitu kompesasi, motivasi dan disiplin kerja mempunyai hubungan yang sangat kuat terhadap kepuasan kerja karyawan. sedangkan hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa kepuasan kerja pada dinas kesehatan kabupaten jombang dipengaruhi oleh kompensasi, motivasi dan disiplin kerja dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

Kata kunci : kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang- orang yang memberikan tenaga, pikiran, kreativitasnya pada perusahaan. Sehingga karyawan dituntut untuk selalu mengikuti perkembangan perusahaan agar mampu untuk bertahan dan terus berkembang. Karena perkembangan tersebut tidak seluruhnya berdampak positif. Perusahaan juga harus selalu menganalisis kelebihan dan kekurangan yang dimiliki perusahaan dan peluang atau ancaman dari luar

agar dapat mengatur strategi dan di carisolusinya.

Agar dapat meraih prestasi sesuai dengan harapan perusahaan maka seorang pemimpin dituntut untuk memiliki sebuah kebijakan yang di tujukan kepada karyawannya agar setiap individu mendapatkan kepuasan kerja yang tinggi sehingga untuk mencapai hasil yang ideal.

Menurut Handoko (1992) dalam (Sutrisno 2017) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi dapat diberikan dalam berbagai macam

bentuk, seperti: dalam bentuk pemberian uang, pemberian material dan fasilitas, dan dalam bentuk pemberian kesempatan berkarier.

Menurut (Nawawi 2016) kata motivasi (*motivation*) kata dasarnya adalah motif (*motive*) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/ kegiatan, yang berlangsung secara sadar.

Menurut (Lim 2017) dalam penelitiannya Motivasi kerja merupakan suatu dorongan kebutuhan di dalam diri dan pemberian dorongan oleh atasan demi mencapai tujuan instansi yang optimal. Motivasi terbesar adalah yang muncul dari dalam diri pegawai. Dengan motivasi yang kuat tersebut membantu pegawai mencapai tujuannya secara pribadi baru kemudian mencapai tujuan organisasi. Motivasi yang sangat kuat tersebut adalah motivasi berprestasi. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja seorang pegawai.

Menurut (Fahmi 2017) kedisiplinan adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang di tetapkan dalam kedisiplinan tersebut.

Dalam penelitian (Prassetiawan and Triyani 2019) bahwa salah satu indikator penurunan kepuasan kerja, yaitu bertambahnya tingkat ketidak hadiran karyawan, dengan bertambahnya jumlah absensi karyawan memungkinkan adanya indikasi kepuasan kerja karyawan yang menurun, maka hal tersebut akan berpengaruh terhadap tujuan organisasi. Bertambahnya jumlah absensi karyawan juga merupakan wujud ketidak puasan karyawan

dalam bekerja. Karyawan yang tidak puas cenderung bersikap seenaknya sendiri karena mereka beranggapan bahwa sebaik apapun mereka bekerja mereka merasa tidak mendapatkan balasan yang layak dari perusahaan.

Menurut Handoko (1992) dalam (Sutrisno 2017) mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Menurut (Ardiansyah, Agung, and Firdaus 2020) dalam penelitiannya diuraikan Kepuasan karyawan dapat meningkatkan kinerja organisasi. Terdapat berbagai faktor yang dapat memengaruhi kepuasan karyawan, seperti kompensasi dan disiplin kerja.

Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang merupakan salah satu instansi pemerintah yang memiliki tugas serta tanggung jawab dalam kaitannya dengan kesehatan. Sebagai instansi pemerintah dinas kesehatan memiliki tugas menjalankan pembangunan di bidang kesehatan dan untuk mendukung tugas tersebut di yang handal. pada pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang menurut peneliti, di duga terjadi penurunan kinerja pegawai. Hal ini bisa dilihat dari Observasi Awal bahwa terdapat beberapa pegawai yang terlambat kerja dan tidak masuk kerja. Kinerja pegawai dilihat dari kehadiran atau ketepatan waktu masuk kerja. Disiplin kerja dapat dilihat dari kehadiran atau ketepatan waktu masuk jam kerja selama bulan Februari 2020.

Kualitas kerja pegawai harus sesuai dengan standar kinerja Dinas

Kesehatan Kabupaten Jombang, yang mana pegawai harus mampu menyelesaikan beberapa tugas dan tanggung jawab yang telah ditentukan dalam setiap bidang yang dipegang.

Rumusan masalah yaitu 1). Bagaimana pengaruh kompensasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Dinas Kesehatan Jombang?. 2). Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Pada Dinas Kesehatan Jombang?. 3). Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Dinas Kesehatan Jombang?. 4). Bagaimana pengaruh kompensasi kerja, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Pada Dinas Kesehatan Jombang?

LANDASAN TEORI

Pengertian Kompensasi

Menurut (Sutrisno 2017) mengemukakan bahwa kompensasi dihitung berdasarkan evaluasi pekerjaan, perhitungan kompensasi berdasarkan evaluasi pekerjaan tersebut dimaksudkan untuk mendapatkan pemberian kompensasi yang mendekati kelayakan (*worth*) dan keadilan (*equity*.)

Kompensasi tidak saja dapat di berikan dalam bentuk uang, tetapi dapat juga berbentuk materiil atau benda. Hal ini dikarenakan prestasi yang diberikan kadang- kadang sukar dinilai dengan uang, tetapi lebih mudah bila diberikan dalam wujud materiil.

Di samping uang dan materiil, kompensasi dapat pula diberikan perusahaan berupa fasilitas atau kemudahan – kemudahan bagi para karyawannya. Kompensasi berupa penyediaan fasilitas ini biasanya tidak berdiri sendiri, tetapi sekaligus sebagai tambahan dari bentuk kompensasi uang atau materiil.

Memang tidak semua perusahaan mampu menyediakan fasilitas untuk para karyawannya karena penyediaan fasilitas sangat berkaitan dengan kemampuan keuangan perusahaan yang bersangkutan. Pada umumnya, jenis fasilitas yang sering disediakan oleh berbagai perusahaan, antara lain fasilitas lingkungan kerja, kesehatan, antar jemput, makan siang, dan fasilitas perumahan.

Pengertian Motivasi

Menurut (Sedarmayanti 2017) Motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif ataupun negative untuk mengarahkannya sangat bergantung pada ketanggungan pimpinan.

Menurut (Sutrisno 2017) motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Setiap teori motivasi berusaha untuk menguraikan apa sebenarnya manusia dan manusia dapat menjadi sepertiapa. Dengan alasan ini, bisa dikatakan bahwa sebuah teori motivasi mempunyai isi dalam bentuk pandangan tertentu mengenai manusia. Isi teori motivasi membantu kita memahami keterlibatan dinamis tempat organisasi beroperasi dengan menggambarkan manajer dan karyawan saling terlibat dalam organisasi setiap hari. Teori motivasi ini juga membantu manajer dan

karyawan untuk memecahkan permasalahan yang ada di organisasi.

Pengertian Disiplin Kerja

Menurut (Hasibuan Malayu 2016) Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut (Sutrisno 2017) mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut (Sutrisno 2017)) mengemukakan kepuasan kerja adalah suatu reaksi emosional yang kompleks. Reaksi emosional ini merupakan akibat dari dorongan, keinginan, tuntutan dan harapan – harapan karyawan terhadap pekerjaan yang di hubungan dengan realitas - realitas yang dirasakankaryawan, sehingga menimbulkan suatu bentuk reaksi emosional yang berwujud perasaan senang, perasaan puas, ataupun perasaan tidak puas. kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerja sama antara pimpinan dengan sesama karyawan. Menurut (Sondang P siagian 2018) kepuasan kerja adalah sikap umum seorang pegawai terhadap pekerjaannya. Artinya bahwa seseorang yang memiliki rasa puas terhadap pekerjaannya akan mempunyai sikap positif terhadap organisasi tempat ia bekerja. Jadi kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap produktivitas perusahaan karena jika karyawan suka dengan pekerjaan maka produktivitas

perusahaan akan meningkat. Indikator dari kepuasan kerja menurut (Sedarmayanti 2017) yaitu : Isi pekerjaan, Supervisi, Organisasi, Kesempatan maju, Gaji, Rekan kerja dan Kondisi pekerjaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini yang digunakan adalah dengan metode korelasional. Metode korelasional adalah merupakan penelitian yang dimaksudkan untuk mengetahui adatidaknya hubungan antara dua atau beberapa variabel. Menurut (Suharsismi Arikunto n.d.) Teknik yang digunakan dalam pengambilan datanya yaitu menggunakan data kuesioner berisi butir –butir pertanyaan tentang variabel yang diteliti.

Variabel – variabel yang diterapkan dalam penelitian, yaitu Kompensasi (X1) Motivasi (X2) Disiplin (X3) sebagai variable bebas dan kepuasan kerja (Y) sebagai variable terikat. Variabel kompensasi (X1) memiliki indikator gaji, tunjangan, insentif, variabel motivasi (X2) memiliki indikator keberadaan (*Existence*), kekerabatan (*Reladness*), pertumbuhan (*Growth*), disiplin kerja (X3) memiliki indikator tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan, hubungan kemanusiaan dan kepuasan kerja (Y) memiliki indikator isi pekerjaan, supervisi, organisasi dan manajemen, kesempatan maju, rekan kerja, dan kondisi pekerjaan. Untuk mempermudah menjelaskan tentang semua variable maka digunakan kriteria penilaian menurut (Sa'adah 2019), dengan kriteria berikut untuk Kriteria Baik: >75% , Cukup:60%-75% sedangkan Kurang baik < 60%

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai

dinas kesehatan kabupaten jombang, sampel dalam penelitian ini sebesar 83 responden, hal dilakukan untuk mempermudah dalam pengambilan data untuk hasil pengujian yang lebih baik. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan Stratified Random Sampling.

Kevalidan data dalam kuesioner dilakukan dengan Uji Validitas dan Reliabilitas. Uji Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrument (Sugiyono n.d.).

Analisis data yang digunakan Regresi Linear Berganda dengan menggunakan Software SPSS 26.00.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 1

Hasil analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	B	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Beta
1 (Constant)	5.874		2.427	
KOMPENSASI (X1)	-.013		.069	-.015
MOTIVASI (X2)	.118		.073	.151
DISIPLIN (X3)	.339		.047	.663

3) Nilai koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0,118 menyatakan setiap variabel motivasi akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,118. Sebaliknya

4) Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,339 menyatakan setiap peningkatan satu satuan pada variabel disiplin kerja akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan dinas kesehatan kabupaten jombang sebesar 0,339 sebaliknya dengan asumsi variabel lainnya tetap

a. Dependent Variable: KEPUASAAN KERJA (Y)

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Persamaan Regresi Berganda

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 5,874 - 0,013 X_1 + 0,118 X_2 + 0,339 X_3$$

Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Nilai konstanta sebesar 5,874 menyatakan apabila nilai variabel kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja mempunyai nilai 0 (nol) maka kepuasan kerja sebesar 5,874).

2) Nilai koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 0,013 menyatakan setiap peningkatan satu satuan pada variabel kompensasi akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,013.

KOEFISIEN KORELASI (R)
Koefisien korelasi (R) suatu ukuran untuk mengukur tingkat keeratan antara variabel bebas dan variabel terikat. Nilai korelasi hanya menunjukkan derajat keeratan tidak menunjukkan hubungan sebab akibat.

Tabel 2
Hasil perhitungan koefisien korelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error
1	.756 ^a	.571	.554		

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN (X3), KOMPENSASI (X1), MOTIVASI (X2)

b. Dependent Variable: KEPUASAAN KERJA (Y)

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan tabel 2 nilai koefisien korelasi sebesar 0,756. Hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi, motivasi dan disiplin kerja mempunyai

hubungan yang sangat kuat terhadap kepuasan kerja

Hasil uji koefisien determinasi R^2 pada penelitian ini diperoleh nilai R^2 sebesar 0,57,1% yang berarti kepuasan kerja pada dinas kesehatan jombang dipengaruhi oleh kompensasi, motivasi dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya 42,9 dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

Uji F (uji simultan)

Uji F (uji simultan) digunakan untuk menguji distribusi atau variansi means dalam variabel penjelas secara simultan atau bersama –sama apakah telah signifikan menjelaskan variasi dari variabel yang dijelaskan. Pengujian hipotesis dengan uji F dalam penelitian ini dengan melihat angka probability (sig). apabila probability <.05, maka Ha diterima dan Ho ditolak artinya variabel bebas secara mempengaruhi variabel terikat.

Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Nilai probabiliti (sig) dan uji F sebesar $0,00 < 0,05$, maka Ha diterima dan Ho ditolak yang artinya variabel bebas yang meliputi kompensasi, motivasi dan disiplin kerja secara simultan signifikan mempengaruhi variabel terikat yaitu kepuasan kerja karyawan.

Hasil ini mempunyai kesamaan dengan penelitian (Prasettiawan and Triyani 2019) Hasil penelitian menunjukan dimana variabel Motivasi, Kompensasi, Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Uji T (Uji Parsial)

Uji parsial koefisien regresi dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara parsial (sendiri-sendiri) signifikan mempengaruhi variabel terikat. Pengujian hipotesis dengan uji T dalam penelitian ini dengan melihat nilai probabiliti (sig) apabila nilai Sig < 0,05 maka Ha diterima dan Ho ditolak artinya variabel bebas secara parsial mempengaruhi variabel terikat.

Tabel 3
Hasil Uji F

ANOVA ^a		
Model	Sum of Squares	Df
Regression	285.151	3
Residual	214.415	79
Total	499.566	82

a. Dependent Variable: KEPUASAAN

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN (X2)

Tabel 4
Hasil Uji T

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	
1	(Constant)	5.874	2.427	

KOMPENSA SI (X1)	-.013	.069	-.015	kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
MOTIVASI (X2)	.118	.073	.151	Penelitian lain (Ashyari 2021) menunjukkan variabel Kompensasi (X1), Beban Kerja (X2), dan Disiplin kerja (X3) berpangruh secara parsial maupun simultan terhadap variable Kapuasan Karyawan (Y).
DISIPLIN (X3)	.339	.047	.663	Berbeda dengan penelitian (Azhar, Nurdin, and Siswadi 2020) menunjukkan Secara parsial diketahui variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan variabel kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Secara simultan diketahui disiplin kerja dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

a. Dependent Variable: KEPUASAAN KERJA (Y)

Sumber : Data primer yang diolah pada tahun 2021

Variabel kompensasi memiliki tingkat signifikasi sebesar 0,851. Hasil Uji T variabel kompensasi tersebut menyatakan bahwa nilai signifikansi $0,81 > 0,05$ maka H_0 diterima artinya tidak ada pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

Variabel motivasi memiliki signifikansi sebesar 0,111. Hasil Uji T variabel motivasi tersebut menyatakan bahwa nilai signifikansi $0,111 > 0,05$ maka H_0 diterima artinya tidak ada pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

Variabel disiplin kerja memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,00. Hasil Uji T variabel disiplin kerja tersebut menyatakan bahwa nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak artinya ada pengaruh disiplin terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dalam penelitian (Rangel Sousa Simoes, Riana, and Subudi 2017) Hasil analisisnya menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Disiplin diri berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Dan

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis serta tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada dinas kesehatan kabupaten jombang. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dinas kesehatan kabupaten jombang. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji T variabel kompensasi yang mempunyai nilai probabilitas (sig) sebesar 0,081 yang lebih besar dari 0,05 ($\text{sig} < 0,05$). Artinya variabel kompensasi secara parsial tidak signifikan mempengaruhi variabel kepuasan kerja karyawan. Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap

kepuasan kerja karyawan dinas kesehatan kabupaten jombang. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil T variable motivasi yang mempunyai nilai probabiliti (sig) sebesar 0,111 yang lebih besar dari 0,05 (sig > 0,05), artinya variabel motivasi secara persial tidak signifikan mempengaruhi variabel kepuasan kerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dinas kesehatan kabupaten jombang. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji T variable disiplin kerja yang mempunyai nilai probabiliti (sig) sebesar 0,00 yang lebih kecil dari 0,05 (sig < 0,05) artinya variabel disiplin kerja secara persial signifikan mempengaruhi variabel kepuasan kerja karyawan. Kompensasi, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dinas kesehatan kabupaten jombang hal tersebut dibuktikan dengan uji F yang mempunyai nilai probabilita (sig) sebesar 0,00 yang lebih kecil dari 0,05 (sig < 0,05).

Daftar Pustaka

- Ardiansyah, Ardiansyah, Syahrums Agung, and Muhamad Azis Firdaus. 2020. "Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan." *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen* 3(4):459. doi: 10.32832/manager.v3i4.3915.
- Ashyari, Imam. 2021. "(Studi Kasus PT . Narendra Dewa Yoga Bengkulu) Imam Ashyari Universitas Muhammadiyah Bengkulu." *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains (JEMS)* 2(2):322–37.
- Azhar, Muhammad Elfi, Deissya Utami Nurdin, and Yudi Siswadi. 2020. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan." *Jurnal Humaniora* 4(1):46–60.
- Fahmi, Irham. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Aplikasi*. Alfabeta. Bandung.
- Hasibuan Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Lim, Hadinata Saputra. 2017. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan Dan Pendapatan Daerah Provinsi Kalimantan Barat." *Journal of Chemical Information and Modeling* 53(9):21–25.
- Nawawi, Hadari. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Gadjah Mada University Press; Yogyakarta.
- Prasettiawan, Areis, and Dian Triyani. 2019. "Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Cv Enggal Jaya Semarang)." *Solusi* 16(4):43–58. doi: 10.26623/slsi.v16i4.1667.
- Rangel Sousa Simoes, Sebastiao Costa, Gde Riana, and Made Subudi. 2017. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Diri Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Karyawan Kantor Kabupaten Ainaro Timor Leste." *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana* 10:3463. doi: 10.24843/eeb.2017.v06.i10.p01.
- Sa'adah, Lailatus. 2019. *Analisis Data Statistik Dengan Aplikasi SPSS 26 Dan Eviews 10*. LPPM Universitas KH. A. WAhab Hasbullah.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Ma*

- nusia*. PT. RefikaAditama.
Bandung.
- Sondang P siagian. 2018. *Manajemen
Sumber Daya Manusia*.
Binaputra Aksara, Jakarta.
- Sugiyono. n.d.
*MetodePenelitianKuantitatif
Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta,
Bandung.
- Suharsismi Arikunto. n.d.
*ProsedurPenelitianSuatuPendek
atanPraktik*. Rinekacipta,
Jakarta.
- Sutrisno, Edi. 2017. *Manajemen
Sumber Daya Manusia*. Jakarta,
Prenadamedia Group.