

**PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN BOLLY DEPARTEMENT STORE BIMA**

Rio Saputra, Sri Wahyulina,

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Mataram
Email : riotambe123@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompensasi, disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Bolly Departement Store Bima. Penelitian ini terdiri dari variabel independen yaitu Kompensasi, dan disiplin kerja serta variabel dependennya yaitu kepuasan kerja. Jenis penelitian yang digunakan adalah Penelitian Asosiatif-Kausal. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel - variabel independen (Kompensasi dan disiplin kerja) mempengaruhi variabel dependen (Kepuasan kerja). Hasil penelitian menunjukkan baik kompensasi maupun Disiplin Kerja secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Dinas karyawan Bolly Departemen Store Bima. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bolly Departemen Store Bima yang berjumlah 55 karyawan atau responden yang mengisi kuisisioner mencakup 95% dari jumlah secara keseluruhan. Hasil menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan Bolly Departement store Bima. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Bolly Departement store Bima.

Kata kunci: Kompensasi, Disiplin kerja, Kepuasan kerja

ABSTRACT

This research aims to determine the effect of compensation and work discipline on the job satisfaction of Bolly Department Store Bima employees. This research consists of independent variables, namely compensation, and work discipline and the dependent variable, namely job satisfaction. The type of research used is Associative-Causal Research. Multiple linear regression analysis is used to determine the extent to which the independent variables (compensation and work discipline) influence the dependent variable (job satisfaction). The results of the research show that both compensation and Work Discipline partially have a positive and significant influence on the job satisfaction of Bolly Bima Department Store employees. The population in this study were all Bolly Bima Department Store employees, totaling 55 employees or respondents who filled out the questionnaire covering 95% of the total number. The results show that compensation has a positive and significant effect on the job satisfaction of Bolly Bima Department store employees. Work discipline has a positive and significant effect on the job satisfaction of Bolly Department store Bima.

Employees Keywords: Compensation, Work discipline, Job satisfaction

PENDAHULUAN

(SDM) adalah cara menentukan suatu keberhasilan dalam suatu organisasi atau lembaga. Sumber Daya manusia merujuk pada semua individu yang hadir dalam suatu organisasi. atau instansi dengan mengupayakan terwujudnya tujuan dan cita-cita organisasi. tersebut. Pegawai merupakan penggerak dengan peran penting. Untuk organisasi dan lembaga tempat mereka bekerja. Sumber Daya Manusia menghadapi tantangan yang signifikan tantangandalam kehidupan sehari-harinya .dalam kehidupan sehari-hari mereka . Setiap individu memiliki potensi Sumber daya manusia sumber dayayang ada harus digunakan .harus digunakan. dengan sangat peduli untuk memberikan hasil terbaik.

Menurut Handoko dalam Sutrisno (2019:75) kepuasan di dalam merupakan suatu keadaan emosional yang dialami seseorang melakukan hal yang melandasi pekerjaannya .Sutrisno (2019:75), kepuasan kerja merupakan suatu keadaan emosional yang dialami seseorang saat melaksanakan pekerjaannya. kepuasan mencerminkan kerja sikap individu sikap individu terhadap pekerjaan , sehingga menghasilkan sikap positif terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang berhubungan dengannya .pekerjaan, sehingga menghasilkan sikap positif terhadap pekerjaan dan segala hal yang berhubungan dengannya. produktivitas adalah kerja masalah penting yang memberi manfaat bagi individu , bisnis, dan masyarakat. Individu dapat meningkatkan kualitas merekakualitas hidup kehidupan melalui kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan .melalui kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan . Bagi seorang manajer, kepuasan kerja kepuasan batang berasal dari peningkatan produktivitas dan efisiensi.dari peningkatan produktivitas dan efisiensi. Lebih jauh lagi, masyarakat akan

keuntungan memperoleh dari peningkatan kapasitas layanan kapasitas Dandan sumber daya manusia dalam konteks pekerjaan .modal manusia dalam konteks pekerjaan .

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah disiplin kerja. Disiplin kerja adalah suatu kewajiban kantor atau instansi tempat bekerja wajib untuk memperhatikan kedisiplinan kerja pegawai agar kerja pegawai lebih meningkat dari sebelumnya dan pegawai tidak sesuka hati melakukan kegiatan 4 yang tidak penting pada saat jam kerja. Disiplin kerja adalah sebuah konsep dalam tempat bekerja atau manajemen untuk menuntut pegawai berlaku teratur. Disiplin merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberi dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan pada latar belakang masalah di atas, maka penulis berkeinginan untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul *“Pengaruh Kompensasi dan Disiplin kerja Terhadap Kepuasan kerja Karyawan Bolly Depertement Store Bima”*.

KAJIAN PUSTAKA

KEPUASAN KERJA

Asal usul teori kepuasan kerja sebenarnya tidak berasal dari satu orang atau satu teori saja, melainkan merupakan akumulasi berbagai pemikiran dan penelitian sejak awal abad ke-20. Namun ada beberapa tokoh dan pendekatan penting yang berperan dalam perkembangannya. Abraham Maslow (1943), kepuasan kerja adalah suatu keadaan dimana kebutuhan kebutuhan dasar manusia, mulai dari kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, hingga aktualisasi diri, telah terpenuhi.

Menurut Handoko (2012:193), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Sedangkan Menurut lock (2002) dalam Sopiah

(2008:170), kepuasan kerja merupakan suatu ungkapan emosional yang bersifat positif atau menyenangkan sebagai hasil dari penilaian terhadap suatu pekerjaan atau pengalaman kerja.

Kompensasi

Teori kompensasi memiliki akar sejarah yang melibatkan kontribusi dari berbagai bidang studi. Dalam psikologi, John W. Atkinson mengembangkan teori motivasi prestasi pada tahun 1950-an yang mencakup konsep kompensasi sebagai respons terhadap kegagalan atau ketidakpuasan. Menurut John W. Atkinson mendefinisikan kompensasi sebagai respons terhadap kegagalan atau ketidakpuasan dalam pencapaian tujuan. Menurutnya, individu yang mengalami kegagalan atau ketidakpuasan dalam satu aspek dapat mencari penggantian atau kompensasi melalui pencapaian yang lebih baik dalam aspek lainnya.

Sastrohadiwiryo (2010, hal. 188) menyatakan bahwa kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena para tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

DISIPLIN WAKTU

Teori disiplin kerja tidak memiliki satu pencipta tunggal karena ide-ide ini berkembang seiring waktu dan melibatkan kontribusi dari berbagai ahli. Namun, Frederick Winslow Taylor sering dianggap sebagai salah satu tokoh kunci dalam pengembangan teori manajemen ilmiah pada awal abad ke-20, yang menggambarkan pendekatan ilmiah terhadap meningkatkan efisiensi kerja dan disiplin. Menurut Frederick Winslow Taylor, disiplin kerja berkaitan dengan penerapan metode ilmiah untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas ditempat kerja.

Siswanto (1989:278) dalam Darsono dan Siswandoko (2011-128) menerangkan disiplin ialah sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat pada peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini menggunakan jenis penelitian Asosiatif Kausal yang bersifat untuk mengetahui pengaruh hubungan antara dua variable atau lebih. Penelitian ini dilakukan di Bolly Departement Store Bima. Populasi sekaligus responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bolly Departement Store Bima yang berjumlah 55 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sensus. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket, wawancara dan dokumentasi. Sumber data dalam penelitian ini diperoleh dari data primer dan sekunder serta menggunakan metode penelitian kuantitatif sehingga jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif. Untuk mengukur variabel penelitian menggunakan skala likert yang mempunyai nilai skor 1-5 yang diisi oleh responden sesuai dengan pernyataan indikator masing-masing variable.

HASIL DAN PEMBAHASAN

UJI VALIDITAS

No	Ket	r Hitung	r Tabel	Hasil Validitas
1.	Y1	0,861	0,265	Valid
2.	Y2	0,782	0,265	Valid
3.	Y3	0,451	0,265	Valid
4.	Y4	0,706	0,265	Valid
5.	Y5	0,743	0,265	Valid
6.	Y6	0,709	0,265	Valid

KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Y)

validitas (korelasi) dilakukan dengan cara

membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Apabila hasil pengujian menunjukkan r hitung lebih besar r tabel, berarti pertanyaan memiliki validitas.

Berdasarkan hasil pengolahan data terhadap variabel kepuasan kerja (Y) dengan menggunakan software SPSS maka diperoleh nilai validitas sebagai berikut :

diatas dapat dilihat nilai semua butir pertanyaan yang terdapat pada kuesioner tentang kepuasan kerja (Y) pada penelitian ini mempunyai nilai koefisien korelasi hitung yang lebih besar dari nilai standar korelasi yaitu 0,265. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan adalah valid dan dapat dilanjutkan pada analisis berikutnya

Kompensasi (X1)

No	Ket	r Hitung	r Tabel	Hasil Validitas
1.	X1	0,767	0,265	Valid
2.	X2	0,767	0,265	Valid
3.	X3	0,690	0,265	Valid
4.	X4	0,771	0,265	Valid
5.	X5	0,832	0,265	Valid

diatas dapat dilihat nilai semua butir pertanyaan yang terdapat pada kuesioner tentang kompensasi (X1) pada penelitian ini mempunyai nilai koefisien korelasi hitung yang lebih besar dari nilai standar korelasi yaitu 0,265. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan adalah valid dan dapat dilanjutkan pada analisis berikutnya.

Disiplin Kerja (X2)

No	Ket	r Hitung	r Tabel	Hasil Validitas
1.	X1	0,906	0,265	Valid
2.	X2	0,849	0,265	Valid
3.	X3	0,854	0,265	Valid
4.	X4	0,743	0,265	Valid

diatas dapat dilihat nilai semua butir pertanyaan yang terdapat pada kuesioner tentang disiplin kerja (X2) pada penelitian ini mempunyai nilai koefisien korelasi hitung yang lebih besar dari

nilai standar korelasi yaitu 0,265. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan adalah valid dapat dilanjutkan pada analisis berikutnya.

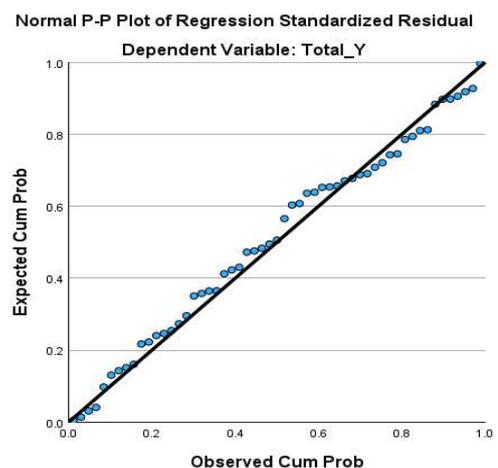
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar reliabilitas	Hasil Relibilitas
Kepuasan kerja (Y)	0,791	0,60	Reliable
Kompensasi (X1)	0,815	0,60	Reliable
Disiplin kerja (X2)	0,857	0,60	Reliable

Berdasarkan tabel diatas bahwa hasil uji reliabilitas intrumen penelitian variabel independent dan variabel dependent dapat diketahui bahwa variabel kompensasi (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (Y) nilai cronbach's Alpha > Standar cronbach's Alpha (0,60), maka instrumen penelitian dari semua variabel dinyatakan Reliable dan dapat diandalkan sehingga seluruh data yang digunakan selama proses penelitian dapat dianalisis lebih lanjut.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



dapat diketahui bahwa hasil uji normalitas

dengan Normal P-P Plot menunjukkan bahwa data (titik) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya, maka data variabel independen dan dependen dalam penelitian ini dinyatakan berdistribusi normal, sehingga dapat dilakukan uji statistik berikutnya.

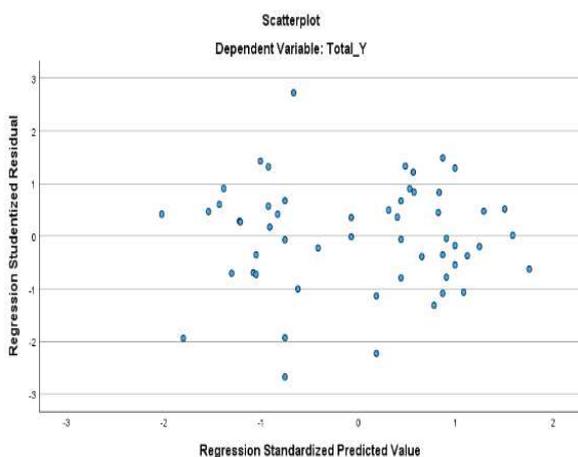
Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
X1	.957	1.045
X2	.957	1.045

a. Dependent Variabel: Kepuasan Kerja

hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai tolerance variabel independen, kompensasi $0.957 > 0.10$, dan Nilai VIF $1.045 < 10$, disiplin kerja $0.957 > 0.10$ dan Nilai VIF $1.045 < 10$, maka dapat disimpulkan bahwa berdasarkan hasil uji multikolinearitas tidak terjadi korelasi antar variabel independen atau dengan kata lain tidak terjadi masalah multikolinearitas dalam penelitian ini.

Uji Heterokedastisitas



Berdasarkan gambar diatas, dapat dilihat uji heteroskedastisitas (Scatterplot) diketahui bahwa data yang ditampilkan tidak membentuk pola tertentu dan titik menyebar secara acak diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1.	(Constant)	1.150	3.513		.441	.661
	Kompensasi (X1)	.526	.131	.310	4.009	.001
	Disiplin kerja (X2)	.711	.077	.717	9.265	.001

a. Dependent Variable: Y

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 1.150 + 0,526 X_1 + 0,711 X_2 + e$$

Keterangan :

α kostanta (1.150)

β_1 = koefisien regresi kompensasi (0,526)

β_2 = koefisien regresi disiplin kerja (0,711)

e = standar error

Uji Hipotesis

Uji t (Parsial)

Variabel	Coefficients B	t hitung	t tabel	Nilai signifikansi	Keterangan
Kompensasi (X1)	.310	4.009	1.675	.001	Signifikansi
Disiplin kerja (X2)	.717	9.265	1.675	.001	Signifikansi

Kompensasi Kerja Karyawan (X1) mempunyai

hubungan positif atau searah, hal ini berarti bila kompensasi kerja karyawan ditingkatkan, maka Kepuasan Kerja Karyawan juga meningkat. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung untuk variabel X1 sebesar 4.009, sedangkan tabel sebesar 1.675, maka thitung (4.009) > 1 tabel (1.675), maka dapat disimpulkan Ho ditolak Ha diterima artinya bahwa Kompensasi Kerja Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Disiplin Kerja Karyawan (X2) mempunyai hubungan positif atau searah, hal ini berarti bila disiplin kerja karyawan ditingkatkan, maka Kepuasan Kerja karyawan juga meningkat. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung untuk variabel X2 sebesar 9.265, sedangkan 1 tabel sebesar 1.675, maka dapat disimpulkan Ho ditolak dan Ha diterima, artinya bahwa disiplin kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Uji F (Uji Kelayakan Model)

ANOVA ^a				
	Sum of Square	Df	Mean Square	Sig
1	941.204	2	470.602	.000 ^b
	399.232	52	7.678	
	1340.43	54		
	6			
a. Dependent Variabel kepuasan kerja (Y)				
b. Predictors: (Constant), X1 (kompensasi), X2 (disiplin kerja)				

dapat dilihat bahwa nilai F hitung diperoleh sebesar 61.296 dan tingkat signifikansi sebesar 0,000 atau signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari dari standar signifikansi 0,005 dengan menggunakan taraf keyakinan 95% atau $\alpha = 5\%$. $F_{tabel} = df1 (k-1) df2 (n-k)$ atau F_{tabel} dimana n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel independen dan dependen sehingga diperoleh $F_{tabel} =$

- $Df1 : 3-1 = 2$

- $Df2 : 55 - 3 = 52$
- Pengujian dilakukan pada $\alpha = 5\%$ maka nilai F_{tabel} adalah = 2.78

Berdasarkan perhitungan diatas, diketahui nilai F hitung $61.296 > 2.78 F_{tabel}$ dan tingkat signifikansi lebih kecil dari taraf standar signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga keputusan yang dapat diambil adalah H_a diterima. Artinya penelitian yang bertujuan untuk melihat pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bolly departement store bima ini dinyatakan layak dan hasil ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi asumsi kelayakan sebuah model penelitian dengan data penelitian yang dianalisis.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.838	.702	.691	2.771	
a. Predictors: (Constant), X1, X2					
b. Dependent Variabel: Y					

menunjukkan nilai R-Square sebesar 0,702 ditransformasi menjadi nilai koefisien determinasi sebesar 70,2%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 70,2% sisanya sebesar 29,8% dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel penelitian.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS diketahui bahwa nampak nilai koefisien regresi variable Kompensasi (X1) sebesar 0.526 dan diperoleh thitung untuk variabel X1 sebesar 24.009, sedangkan ttabel sebesar 1.675, maka t hitung (24.009) > ttabel (1,675). Hal ini juga diperkuat

dengan nilai signifikan 0,000 ($0,000 < 0,05$), atau 5% maka dapat disimpulkan H_0 ditolak H_a diterima artinya bahwa Kompensasi Kerja Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Pengaruh Disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS diketahui bahwa nampak nilai koefisien regresi variable Disiplin Kerja Karyawan (X_2) sebesar 0.711 dan diperoleh thitung untuk variabel X_2 sebesar 9.265, sedangkan t tabel sebesar 1.675, maka thitung (9.265) > ttabel ($1,675$). Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan 0,000 ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa disiplin kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Penutup

Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bolly departement store hima. Maka hipotesis pertama dalam penelitian ini dapat dinyatakan terbukti dan dapat diterima.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bolly departement store bima. Maka hipotesis kedua dalam penelitian ini dapat dinyatakan terbukti dan dapat diterima.

Saran Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini tidak terlepas dari penelitian-penelitian lainnya yang mungkin saja terjadi dan dapat mempengaruhi hasil temuan. Oleh karena itu, agar diperoleh hasil yang layak diperlukan hasil penelitian yang sejenis untuk dapat mendukung penelitian selanjutnya.

Bagi peneliti yang akan datang, disarankan untuk

meneliti dengan alat ukur yang lebih baik dan menggunakan variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja seperti kepemimpinan, komitmen, lingkungan kerja, loyalitas, budaya organisasi dan lain sebagainya. Kemudian memperbanyak jumlah responden, serta pada objek yang berbeda yang memungkinkan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman, M.S., Purnomo, R., jati, E.P. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Otonom dan Internal Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan. dengan Employee Engagemens Sebagai Variabel Mediasi. Jurnal Performance.
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, konsep dan indicator), Riau: Zanafa Publishing.
- Agustini, Fauzia. (2019). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia. Medan: UISU Press, Sisca, Erbin Chandra, Onitasari Sinaga, Erika Revida Sukarna Purba, fuadi, marisi butarbutar. (2020). Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Yayasan Kita Menulis.
- Arifin, N. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Kasus. Unisnu Press Kasmir, (2018). Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik). Depok: PT RAJAGRANFINDO PERSADA.
- Edy Sutrisno, (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak ke sebelas Prananda Media Group, Jakarta.. Ansory, A. F dan Indrasari, 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Indonesia Pustaka. Sidoarjo.
- Edy Sutrisno, (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak ke sebelas. Pranada Media Group, Jakarta.
- Ferdinatus, Taruh, 2020. Motivasi Kerja. Cetakan Pe. Yogyakarta: CV BUDI UTANA.

Handoko 2017 Manajemen Sumber Daya

dan R&D. Bandung: Alfabeta

Manusia. Edisi Revisi Jakarta Bumi Aksara.
Metodologi Penelitian Untuk Skripsi dan
Tesis Bisnis, Jakarta:

Kusjono dan Ratnasari, 2019. Pengaruh Motivasi
dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan
Pada PT. Sumber Tenaga Lestari (Citylight
Apartment) Tangerang Selatan. Jurnal Ilmiah,
Manajemen Sumber Daya Manusia. Jenius.

Mangkuprawira, S., & Hubeis, A. V. (2007),
Manajemen mutu sumber daya manusia.
Bogor: Ghalia Indonesia

Maruli, R. A., & Dr. Bachruddin Saleh Luturlean,
S. M. (2020). Pengaruh Pelatihan Terhadap
Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada
Program MDP Angkatan 2 PT Pegadaian
Persero), e Proceeding of Management, 7
(2) 4003.

Rizky, Achmad S. 2001. Manajemen Penganjian
dan Pengupahan Karyawan Perusahaan,
Cetaka pertama. Gramedia Utama. Jakarta.

Robbin & Judge. 2015. Perilaku Organisasi Edisi
16. Jakarta, Salemba Empat. Hasibuan,
Malayu. (2017). Manajemen Sumber Daya
Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Singodimedjo dalam Edi Sutrisno, 2010.
Manajemen Sumber Daya Manusia.
Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi
Kerja Jakarta: Kencana.

Taruh, Ferdinatus 2020. Motivasi Kerja.
Yogyakarta: CV Budi Utama.
Mangkuprawira, S., & Hubeis, A. V.
(2007). Manajemen mutu sumber manusia
Bogor: Ghalia Indonesia.

P Gramedia Pustaka.

Sugiyono (2019). Metode Penelitian Kuantitatif,
kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabet.

Akbar P. S dan Usman. 2008. Pengantar Statistika,
Jakarta Bumi Aksara Sugiyono. (2012).
Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif,