

**PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI ASN DI KABUPATEN POLEWALI MANDAR****Suparman<sup>\*1</sup>, Saban Echdar<sup>2</sup>, Maryadi<sup>3</sup>**<sup>\*1</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar<sup>2</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar<sup>3</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia MakassarE-mail : <sup>\*1</sup>suparman@gmail.com , <sup>2</sup>sabanechdar@gmmail.com , <sup>3</sup>achmadmaryadi@gmail.com**ABSTRAK**

Penelitian bertujuan Untuk menguji dan menganalisis secara parsial pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin secara parsial dan simultan serta variable yang paling dominan terhadap kinerja Pegawai ASN di Kabupaten Polewali Mandar. Penelitian ini dilakukan pada Pegawai ASN di Kabupaten Polewali Mandar, pendekatan penelitian yang digunakan peneliti adalah pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah meliputi seluruh Pegawai ASN di Kabupaten Polewali Mandar. Pengambilan sampel penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh (sensus) dengan mengambil semua populasi dijadikan sampel secara acak sebanyak 47 orang pegawai ASN di kabupaten Puliwali Mandar. Analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Berganda (Multiple Regression Analysis).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai Fhitung sebesar 75,727, berarti variabel bebas/independen (X) Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin secara simultan berpengaruh positif dengan signifikan 0.00. selanjutnya dari uraian uji t variabel bebas/independen (X) signifikan berpengaruh terhadap Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin secara parsial dengan nilai thitung variable kompensasi 4,159 dengan signifikansi 0.00, Variabel lingkungan kerja (X2) dengan nilai thitung 3,432 dengan signifikansi 0.01, Variabel disiplin (X3) dengan nilai thitung 2,055 dengan signifikansi 0.04 serta Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi kompensasi, lingkungan kerja, disiplin maka yang mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap kinerja adalah variabel kompensasi 2,055.

**Kata Kunci : Kompensasi, Lingkungan Kerja, Disiplin, Dan Kinerja.****ABSTRACT**

*This study aims to test and partially analyze the effect of compensation, work environment and discipline partially and simultaneously and the most dominant variables on the performance employees in Polewali Mandar Country. This research was conducted on employees in Polewali Mandar Country, the research approach used by researchers was a quantitative approach with a survey method. The population in this study included all employees in Polewali Mandar Country. Sampling of this study was conducted using a saturated sampling technique (census) by taking all the population randomly sampled as many as 47 employees in Puliwali Mandar district. The data analysis used was Multiple Regression Analysis.*

*The results showed that the value of Fcount was 75.727, meaning that the independent / independent variable (X) compensation, work environment and discipline simultaneously had a positive effect with a significant 0.00. Furthermore, from the description of the t test*

*the independent variable (X) has a significant effect on Compensation, Work Environment and Discipline partially with the tcount of the compensation variable 4.159 with a significance of 0.00, Work environment variable (X2) with a tcount of 3,432 with a significance of 0.01, Discipline variable ( X3) with a tcount of 2.055 with a significance of 0.04 and based on the results of the standardized beta value, it is known that the variables which include compensation, work environment, discipline have the greatest influence on performance is the compensation variable of 2.055.*

**Keywords:** *Compensation, Work Environment, Discipline, And Performance.*

## **PENDAHULUAN**

Untuk mencapai hasil pekerjaan yang optimal, organisasi memerlukan upaya dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Schuler dan MacMilan (2014) menyatakan bahwa organisasi dapat memperoleh keunggulan yang kompetitif dengan memanfaatkan aktivitas-aktivitas sumber daya manusia seperti pemberian kompensasi, lingkungan kerja yang baik dan tingkat kedisiplinan pegawai yang tinggi. Oleh karena Pegawai ASN Di Kabupaten Polewali Mandar menunjukkan bahwa kinerja pegawai belum optimal. Hal ini tercermin pada perilaku sebagian pegawai yang belum mampu melaksanakan dan mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi. Pada sisi jenis pekerjaan terlihat bahwa belum sesuai dengan kriteria kinerja, lama waktu bekerja dan prestasi kerja.

## **KERANGKA TEORI**

### **Kompetensi**

Kompensasi finansial terbagi atas kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung. Kompensasi finansial langsung terdiri dari bayaran yang diterima seseorang dalam bentuk upah, gaji, komisi dan bonus. Sedangkan kompensasi finansial tidak langsung meliputi seluruh imbalan finansial yang tidak termasuk dalam kompensasi finansial langsung. Kompensasi jenis ini meliputi beragam imbalan yang biasanya diterima secara tidak langsung oleh pegawai. Kompensasi nonfinansial meliputi kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis atau fisik tempat orang tersebut bekerja.

### **Lingkungan Kerja**

Eksistensi lingkungan kerja yang baik akan memberikan dampak yang positif bagi pegawai dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai. Hal itu merupakan salah satu cara yang dapat ditempuh agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya tanpa mengalami gangguan, karena lingkungan kerja sangat mempengaruhi prestasi kerja Pegawai.

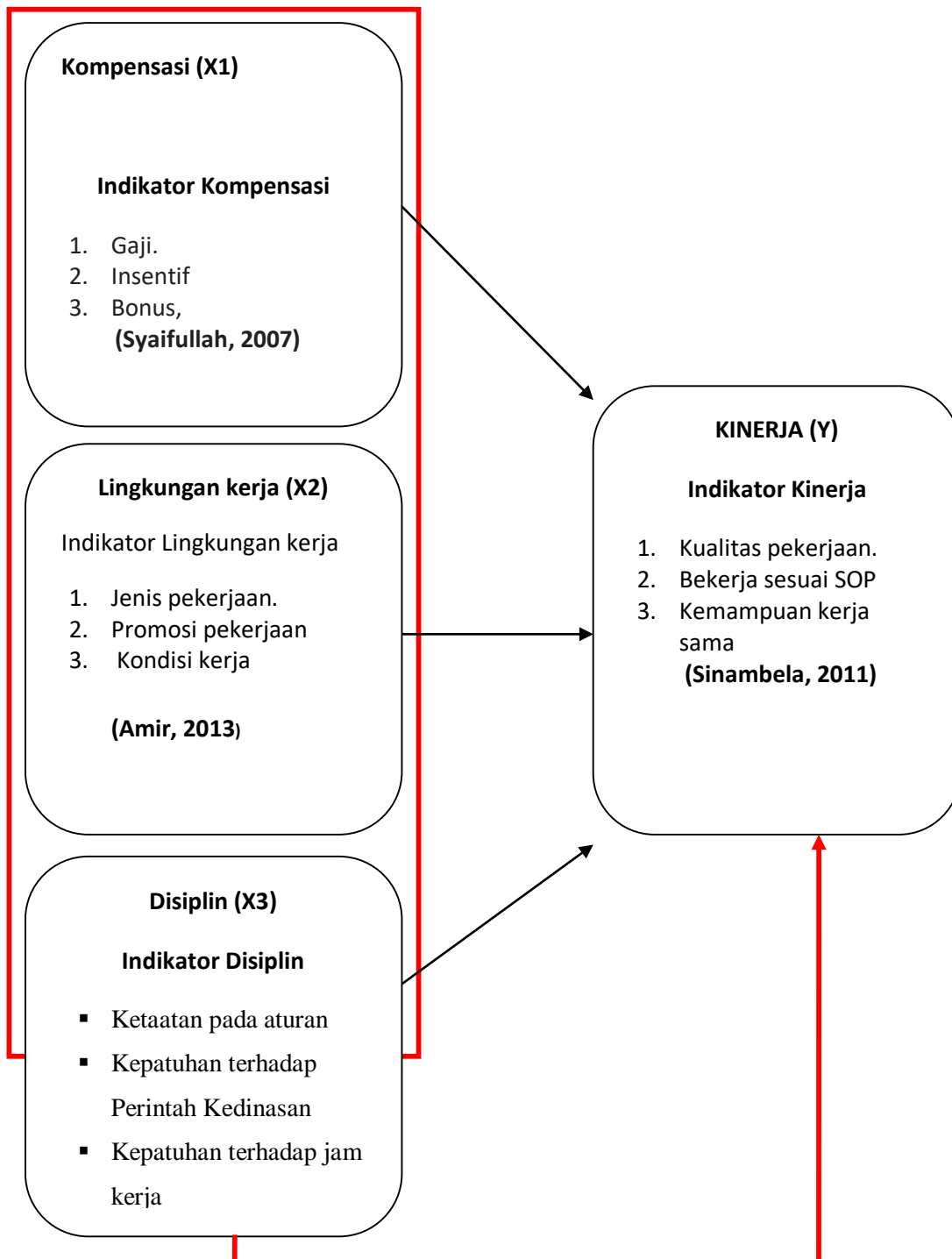
### **Disiplin**

Disiplin pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga pegawai tersebut secara sukarela bekerja secara kooperatif dengan pegawai yang lainnya. Disiplin pegawai memerlukan alat komunikasi, terutama pada peringatan yang bersifat spesifik terhadap pegawai yang tidak mau merubah sifat dan perilakunya.

### **Kinerja**

Pada umumnya, kinerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang didalam melaksanakan suatu pekerjaan. Menurut Prawirosentoso (2012), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika. Dengan uraian diatas dapat digambarkan pada kerangka konsep dibawah ini :

### Kerangka Konseptual Penelitian



Bertolak dari permasalahan dan tujuan penelitian yang ingin dicapai, penelitian berjenis penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif menekankan pada aspek pengukuran secara objektif terhadap fenomena sosial. Pengujian teori atau konsep melalui pengukuran variable-variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik deduktif (Echdar, 2017).

### Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan pada instansi peneliti bekerja di Inspektorat Kabupaten Mandar sehingga memudahkan memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan. Waktu penelitian diperkirakan selama satu bulan yaitu pada bulan September sampai dengan Oktober 2019.

### Populasi dan Sampel

Populasi dan sampel penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh (sensus) yaitu seluruh populasi di jadikan sampel, sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai di Kabupaten Polewali Mandar berjumlah 47 orang pegawai.

### Teknik Analisis Data

Teknik analisa data kuantitatif yang diperoleh dari hasil kuesioner dengan menggunakan analisis regresi linier berganda (*multiple regression analysis*). Analisis linier berganda dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen (X) yang ditunjukkan oleh kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin terhadap variabel dependen (Y) yang ditunjukkan oleh kinerja pegawai.

Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda dikarenakan terdapat lebih dari satu variabel independen sebagai berikut:

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

Dimana:

Y = Kinerja Pegawai

a = konstanta

X<sub>1</sub> = Kompensasi

X<sub>2</sub> = Lingkungan kerja

X<sub>3</sub> = Disiplin

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>, b<sub>3</sub>, = Koefisien pengaruh

e = Kesalahan Prediksi

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu: kompensasi (X<sub>1</sub>), lingkungan kerja (X<sub>2</sub>), dan disiplin (X<sub>3</sub>), terhadap variabel terkait yaitu kinerja pegawai (Y) secara bersama-sama, maka dilakukan uji F.

Kemudian untuk mengetahui : kompensasi (X<sub>1</sub>), lingkungan kerja (X<sub>2</sub>), dan disiplin (X<sub>3</sub>), terhadap variabel terkait yaitu kinerja pegawai (Y) secara parsial maka dilakukan uji t.

a. Pengujian hipotesis secara Parsial

Hipotesis tersebut akan diuji berdasarkan pada analisis dihasilkan dari model regresi berganda.

- 1) Ho berarti variabel independen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) Ha berarti variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap

variabel dependen.

- 3) Dengan tingkat signifikansi  $\alpha = 5\%$  dan dengan degree of freedom  $(n - k - 1)$  dimana  $n$  adalah jumlah observasi dan  $k$  adalah jumlah variabel independent. Sedangkan  $t$  tabel ditentukan dengan melihat tingkat signifikan sebesar  $5\%$  dan  $df = (n - 1)$ , sehingga (Ghozali, 2012)

b. Pengujian hipotesis secara simultan

Pengujian hipotesis ini digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel dependen. Hipotesis statistiknya dinyatakan sebagai berikut:

- a)  $H_0$  : berarti secara simultan variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b)  $H_a$  : berarti secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Dengan tingkat signifikan  $\alpha = 5\%$  dan dengan degree of freedom  $(k)$  dan  $(n - k - 1)$  dimana  $n$  adalah jumlah observasi dan  $k$  adalah variabel independen. Maka nilai  $F$  hitung dirumuskan sebagai berikut :

$$F = \frac{\frac{R^2}{k}}{\frac{(1 - R^2)}{n - k - 1}}$$

Dimana:

- $R^2$  = R Square
- $n$  = Banyaknya Data
- $k$  = Banyaknya variabel independen

Sedangkan  $F$  tabel ditentukan dengan melihat tingkat signifikan  $\alpha$  sebesar  $5\%$  dan  $df = (n - 1)$ , sehingga (Ghozali, 2012)

- a) Jika  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel atau  $Sig. F < 5\%$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yakni secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Jika  $F$  hitung  $<$  atau  $Sig. F > 5\%$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak yakni secara simultan variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

**HASIL PENELITIAN**

**1. Pengujian Secara Parsial (Uji-t)**

Pengujian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas (perilaku kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja) berpengaruh signifikan atau tidak terhadap kinerja pegawai ASN di Kabupaten Polewali Mandar pada tingkat signifikansi  $\alpha = 5\%$  secara terpisah atau parsial. Berikut hasil pengujian hipotesis uji t:

**Tabel 1. Hasil Uji Parsial**

Model	B	T	P (sig)
Constant	0,613	0,702	0.486
Kompensasi ( $X_1$ ),	0,500	4,159	0.000
Lingkungan Kerja ( $X_2$ )	0,362	3,432	0.001
Disiplin ( $X_3$ )	0,186	2,055	0.046

Berdasarkan tabel 14 di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Pengaruh *kompensasi* terhadap kinerja pegawai ASN di Kabupaten Polewali Mandar berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka disimpulkan H1 diterima, artinya *kompensasi* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai ASN di Kabupaten Polewali Mandar.
- 2) Pengaruh *lingkungan kerja* terhadap kinerja pegawai ASN di Kabupaten Polewali Mandar berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$ , maka disimpulkan H1 diterima, artinya *lingkungan kerja* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai ASN di Kabupaten Polewali Mandar.

Pengaruh *Disiplin* terhadap kinerja pegawai ASN di Kabupaten Polewali Mandar berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$ , maka disimpulkan H1 diterima, artinya *Disiplin* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai ASN di Kabupaten Polewali Mandar.

**2. Pengujian Secara Simultan (Uji-F)**

Pada tabel 2 pengujian secara simultan (uji F), dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

**Tabel 2. Hasil Uji F**

Model	Sum of Squars	Df	Mean square	F	P
Regression	120.796	3	40.265	75.727	0,000
Residual	22.864	43	0.522		
Total	143.660	46			

Sumber : Data primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel 13, didapatkan nilai F statistik sebesar 75.727 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat diketahui bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan antara kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin terhadap kinerja pegawai ASN di Kabupaten Polewali Mandar.

**3. Pengujian Secara Dominan (Uji Beta)**

Hasil perhitungan koefisien determinasi adjusted ( $R^2$ ) pegawai ASN di Kabupaten Polewali Mandar dapat dilihat pada Tabel 3 berikut:

**Tabel 3. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.917	.841	.830	0.72919

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

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan output SPSS pada tabel 15 di atas tampak bahwa dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada sebesar 0,841, hal ini berarti koefisien determinasi kompensasi ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ), dan disiplin ( $X_3$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) sebesar 0,841 atau 84.1% variansi kinerja pegawai ( $Y$ ) dipengaruhi oleh kompensasi ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ), dan disiplin ( $X_3$ ). Sedangkan 15.9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model ini.

## PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja diperoleh  $t$  hitung 4.159 dengan signifikansi 0,000 menandakan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja ( $Y$ ). dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan dugaan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap motivasi kerja diterima. Adanya pengaruh tersebut menunjukkan bahwa jika Pemberian gaji upah sesuai dengan tugas, tanggung jawab dan jabatan maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Pernyataan tersebut sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Handoko (2001), bahwa kinerja dipengaruhi oleh kompensasi pegawai karena besarnya kompensasi yang diberikan merupakan cerminan ukuran nilai pekerjaan pegawai yang bekerja dalam suatu organisasi. Kompensasi pegawai merupakan tolak ukur kinerja pegawai. Kompensasi diberikan setelah pegawai menghasilkan kinerja tertentu atau pegawai berhasil melebihi target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Dalam hal ini pimpinan harus bertindak adil dan tegas dalam pemberian kompensasi apabila pegawai berprestasi.

2. Lingkungan kerja menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ), yang berarti bahwa jika lingkungan meningkat, maka kinerja pegawai juga meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Natsir, (2014) yang menemukan bahwa lingkungan kerja memberikan dampak yang positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan kerja organisasi yang dimaksud antar lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

### 3. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian ini telah dibuktikan melalui tanggapan responden yang mengatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang kuat dalam meningkatkan kinerja pegawai ASN di Kabupaten Polewali Mandar. Di samping, itu juga dibuktikan oleh hasil analisis statistik regresi berganda yang ditunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan melalui nilai  $t_{hitung} = 3,017$  dengan probabilitas  $= 0,004 < 0,05$ .

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kaliri (2014) yang menemukan bahwa ada pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja, begitu juga Dwi Agung Nugroho Arianto (2013) yang menemukan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif terhadap kinerja.



**KESIMPULAN**

Secara parsial kompensasi lingkungan kerja dan disiplin ( $\text{sig } 0,046 < \alpha 0,05$ ) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ASN di Kabupaten Polewali Mandar. Secara simultan menunjukkan bahwa variabel kompensasi ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ) dan disiplin ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) yang berarti bahwa peningkatan kompensasi, disiplin dan lingkungan kerja akan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai. Variabel kompensasi berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa semakin besar kompensasi maka akan secara langsung mempengaruhi kinerja pegawai ASN di Kabupaten Polewali Mandar.

**DAFTAR PUSTAKA**

Agus Nugroho, 2012. *Analisis Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Mediasi Motivasi Kerja (Studi Pada PNS di Sekretariat Daerah Kabupaten Pekalongan)*. Semarang: Jurnal Bisnis dan Ekonomi. Vol. 19 No. 2.

Amir Hamzah, 2013. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pertamanan Kota Medan*. Jurnal Mahasiswa.

Ardian, 2013. *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai*. Journal

As'ad, Mohammad. 2014. *Psikologi Industri: Seri Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.

Firman, 2013. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Keluar Masuk Pegawai (Labour Turnover) pada PT. Jasaraharja Putera Surabaya*. Garuda Referensi Ilmiah Indonesia.

Bintan, 2015. *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai*. Journal.

Desler, Gary, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Indeks.

Gibson, James L, Ivancevich John M. dan Donnelly James H. J. 2013. *Organisasi: Perilaku, Struktur* Ali Nunuk Adiami. Editor Lyndon Saputra. Binarupa Aksara. Jakarta.

Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE. UGM.

Hasibuan, Malayu S.P., 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara: Jakarta.

Ilies, R., dan Judge, T.A. Remus dan Judge, Timothy A. 2012. *An Experience-Sampling Measure of Kepuasan Kerja and Its Relationship With Affectivity, Mood at Work, Job Beliefs and General Kepuasan Kerja*, Journal of Work and Organizational Psychology.



Kendall, Smith, P.C., L.M., and C.L. Hullins, 2012. *The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement*. Chicago: Rand McNally.

Kreitner, R., dan Kinicki, A. 2014. *Organizational Behavior*. Homewood: IL.

Locke, E. A. 2012. *What is Kepuasan Kerja*. Organizational Behavior and Human Performance.

Louis Agung, 2012. *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada PT. Profilia Indotech Surabaya)*. Surabaya: Skripsi Mahasiswa Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen, Universitas Pembangunan Nasional Veteran.

Mangkunegara, Anwar Prabu, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* Vol. 19 No. 2 Jurnal Bisnis dan Ekonomi 169 Kedua, PT. Remaja Rosdakarya Offset, Bandung.

Martoyo, Susilo. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Empat. BPFE: Yogyakarta.

Mathis L. and JhonH.Jackson, 2013. *Manajemen Sumberdaya Manusia (Human Resource Management)*, PT. Salemba Emban Patria, Jakarta.

Milton, 2014. *Human Behavior in Organization*, Prentice-Hall Inc., Englewood Cliffs,. N.J.

Mondy, R.W., 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlangga, Jakarta.

Munandar 2012. *Pembinaan Tenaga Kerja Organisasi*. LPPM: Yogyakarta.

Nawawi, Hadari, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.

Okpara, John, 2012. *The Influence of Ethical Climate Types on Job Satisfaction of IT Managers: Implications for Management Practice and Development in a Developing Economy*. Seventh International Conference San Jose. Costa Rica.

Saban, Echdar. 2017. *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis*. Bogor: Ghalia

Syahrul, Purbaya Budi dan Ashari, 2013. *Analisis Statistik dengan Microsoft Excel dan SPSS*, Andi, Yogyakarta.

Syaifullah., 2012. *Management for Productivity*, New York: John Wiley & Son.

Soedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Terj Nurdin Sobari. Jakarta: Erlangga.

Siegel. L dan Lane, L.M. 2013. *Personnel and Organizational Psychology*. Homewood: IL.

Sinambela, 2011. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, STIE., YKPN, Yogyakarta.

Sudjana, 2013. *Metode Statistik*, Erlangga: Jakarta.

Sugiyono, 2012, *Metode Penelitian Administrasi*, Alfa Beta, Bandung.

Suliyanto, 2012. *Analisis Data Dalam Aplikasi Pemasaran*. Ghalia Indonesia, Jakarta.

Widya, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Winardi. 2014. *Managing Motivation and Developing Job Satisfaction in the Health Care Work Environment*. Heath Care Manager.