

**PENGARUH PEKERJAAN, GAJI, PROMOSI, PENGAWASAN
REKAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PADA BHINEKA NUSANTARA
REST & CAFÉ MEDAN**

Oleh :

Dr. Daniel Napitupulu, SE., MM
Dosen STIE Indonesia - Medan

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan mengetahui lebih jelas bagaimana pengaruh pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, rekan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bhineka Nusantara Medan terhadap kepuasan kerja. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode kuantitatif. Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel yaitu *Non probability Sampling* dengan teknik *Purpose Sampling* (sampel jenuh), dimana dalam pengambilan sampel seluruh populasi di jadikan sampel untuk Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan pembagian kuisioner. Teknik analisis datayang digunakan penelitian ini adalah analisis deskriptif, pengujian validitas, reabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis dan uji koefisien derminasi. Hasil penelitian ini menunjukkan *R square* sebesar 0,607 artinya 60,7% kepuasan kerja karyawan Bhineka Nusantara di pengaruhi oleh pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan dan rekan kerja. Sedangkan sisanya sebesar 39,3% dipengaruhi oleh variable lain. Hasil uji simultan (Uji-F) menunjukkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, artinya pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, rekan kerja berpengaruh secara signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja pada Bhineka Nusantara Medan. Hasil uji parsial (Uji-t) menunjukkan bahwa nilai signifikansi gaji $7,384 > 0,05$, artinya pekerjaan itu sendiri terdapat pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara parsial pekerjaan itu sendiri tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bhineka Nusantara Rest & Cafe. Secara parsial pengawasan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bhineka Nusantara Rest & Cafe. Secara parsial rekan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pada Bhineka Nusantara Rest & Cafe.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Pekerjaan itu sendiri, Gaji, Promosi, Pengawasan, Rekan kerja

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Bhineka Nusantara & Cafe atau dikenal dengan restoran dengan makanan khas Arabnya yang didirikan sejak 24 Oktober 2012 yang beralamat di Jalan Ringroad/Gagak Hitam Medan, Bhineka Nusantara & Cafe merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang makanan. Saat ini Bhineka Nusantara & Cafe telah mampu memberikan solusi untuk masyarakat Medan khususnya bagi pecinta kuliner makanan khas Arab layanan pengelolaan SDM yang baik dan telah memiliki 32 karyawan.

Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang kuliner, Bhineka Nusantara & Cafe harus selalu memperhatikan aspek – aspek yang sangat berpengaruh terhadap sumber daya manusia. Bhineka Nusantara & Cafe harus mampu memberikan pelayanan ekstra terhadap konsumen. Untuk itu Bhineka Nusantara & Cafe perlu melakukan strategi – strategi khusus dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan yang mampu memberikan kepuasan kerja pada karyawan agar karyawan mampu berkontribusi dengan maksimal . Mulai dari proses seleksi, perekrutan, pengembangan, menjaga, mengelola hingga proses berakhirnya kerja sama karyawan dengan perusahaan.

Kepuasan kerja adalah yang merujuk kepada suatu perasaan yang positif tentang pekerjaan yang

dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristik – karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan positif mengenai pekerjaannya dengan seseorang dengan level yang rendah memiliki perasaan negatif. Karyawan yang diberikan Semangat dalam bekerja yang tinggi akan menciptakan karyawan yang berprestasi dan pekerjaan dapat terselesaikan dengan cepat, ketidakhadiran dapat diperkecil, kerusakan alat – alat dapat dikurangi dan juga kemungkinan perpindahan karyawan ke cabang lain akan berkurang. Semangat kerja yang diperoleh oleh berdampak pada kepuasan kerja sangat mempengaruhi tujuan perusahaan.

Pengelolaan SDM yang baik tentunya tidak terlepas dari penilaian berdasarkan pengamatan peneliti selama praktik kerja lapangan seringkali karyawan memberikan keluhan – keluhannya terhadap pekerjaannya dan, kurangnya semangat kerja karyawan menyebabkan ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya. Perbedaan penelitian terdahulu dengan sekarang ialah penelitian terdahulu menggunakan metode analisis data kualitatif dan kuantitatif yang menggunakan regresi yang berdasarkan analisis kuantitatif yang telah dilakukan peneliti terdahulu. Sedangkan penelitian sekarang menggunakan metode kuantitatif dengan membagikan kuesioner kepada karyawan untuk mengetahui faktor – faktor apa saja yang

mempengaruhi kepuasan kerja yang mampu meningkatkan kinerja karyawan berdasarkan indikator yaitu : Kesempatan untuk maju, gaji, promosi, atasan, rekan kerja. Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pekerjaan itu sendiri, Gaji, Promosi, Pengawasan dan Rekan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bhineka Nusantara Rest & Cafe”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka dapat diidentifikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

- a) Karyawan datang tidak tepat pada waktu
- b) Karyawan tidak menitik beratkan tanggung jawab terhadap pekerjaannya.
- c) Gaji yang diterima karyawan masih rendah
- d) Karyawan tidak mengikuti peraturan atau persetujuan didalam perusahaan.
- e) Pekerjaan karyawan cenderung itu – itu saja
- f) Sering terjadinya konflik antara sesama karyawan
- g) Karyawan merasa tidak pernah mendapatkan bonus
- h) Karyawan tidak professional dalam menjalankan tugasnya

C. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah

1. Apakah faktor pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan dan rekan kerja

berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan Bhineka Nusantara & Cafe Medan.

2. Apakah faktor pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan dan rekan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan Bhineka Nusantara & Cafe Medan.

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui dan menganalisis faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan baik secara parsial maupun simultan pada Bhineka Nusantara & Cafe Medan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Uraian Teoritis

1. Kepuasan Kerja

a. Pengertian kepuasan kerja

Menurut Keith dalam Mangkunegara (2013:117) Kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisinya. Menurut Umam (2012:192) kepuasan kerja merupakan sikap positif tenaga kerja terhadap pekerjaannya, karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya dari pada karyawan yang tidak puas yang tidak menyukai situasi kerjanya

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisinya

b. Faktor – faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Gilmer dalam (Sutrisno, 2011:77), faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah :

1. Kesempatan untuk Maju
2. Kemauan Kerja
3. Gaji
4. Perusahaan dan Manajemen
5. Pengawasan
6. Faktor Intrinstik dari Pekerjaan
7. Kondisi Kerja
8. Aspek Sosial dalam Pekerjaan
9. Komunikasi
10. Fasilitas,

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan yang menjadi faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah Pekerjaan itu Sendiri, Gaji, Promosi, Pengawasan, Rekan Kerja.

c. Dampak Kepuasan dan Ketidakpuasan kerja

Menurut Wibowo (2015:144) dampak dari ketidakpuasan pekerja dituangkan dalam model teoretik dinamakan EVLN - model terdiri dari :

1. *Exit*
2. *Voice*
3. *Loyalty*
4. *Neglect*

d. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2016), adapun indikator kepuasan kerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Kesetiaan
2. Kemampuan
3. Kejujuran
4. Kreativitas
5. Kepemimpinan
6. Tingkat Gaji
7. Kompensasi tidak langsung
8. Lingkungan kerja

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan yang menjadi indikator untuk variabel kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah menggunakan indikator yaitu kedudukan, pangkat, jaminan finansial, mutu pengawasan dan rekan kerja.

2. Pekerjaan itu Sendiri

a. Pengertian Pekerjaan itu Sendiri

Menurut Handoko (2016:31) pekerjaan adalah segala sesuatu yang dikerjakan setiap karyawan dalam memenuhi kewajibannya sebagai anggota organisasi perusahaan. Pekerjaan – pekerjaan dapat diibaratkan sebagai “jembatan” penghubung antara karyawan dan organisasi.

Menurut Samuel dalam Simamora (2013:129) pekerjaan adalah suatu pendekatan terhadap pemerdayaan pekerjaan. Program pemerdayaan pekerjaan berusaha merancang pekerjaan dengan cara

membantu para pemangku jabatan memuaskan kebutuhan mereka dan pertumbuhan, pengakuan dan tanggung jawab

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan yang dimaksud pekerjaan itu sendiri dalam penelitian ini adalah segala sesuatu yang dikerjakan setiap karyawan dalam memenuhi kewajibannya sebagai anggota organisasi perusahaan. Pekerjaan – pekerjaan dapat diibaratkan sebagai “jembatan” penghubung antara karyawan dan organisasi.

b. Indikator Pekerjaan itu Sendiri

Menurut Luthans (2010 : 564) pekerjaan itu sendiri diukur melalui indikator sebagai berikut :

1. Perasaan
2. Tanggung jawab
3. Pengetahuan terhadap hasil

3. Gaji

a. Pengertian Gaji

Menurut Rivai (2010:379) mengemukakan gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan / pegawai sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang pegawai yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan /organisasi. Atau juga dapat dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang karena kedudukannya dalam perusahaan /organisasi.

Menurut Hasibuan (2013:1118) mengemukakan gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan yang di maksud dengan gaji dalam penelitian ini adalah gaji balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti.

b. Tujuan pemberian gaji

Gaji adalah komponen imbalan jasa atau penghasilan yang pemberiannya didasarkan kepada berat ringannya tugas dan jabatan yang diduduki oleh pegawai. Terkait bahasan tentang tujuan gaji ini, Menurut Khadarisman (2012:340) mengemukakan “tujuan pemberian gaji adalah :

- a) Ikatan kerja sama
- b) Kepuasan kerja
- c) Motivasi
- d) Stabilitas karyawan
- e) Disiplin
- f) Pengaruh serikat buruh
- g) Pengaruh pemerintah.

c. Indikator Gaji

Menurut Rivai (2010:375) membagi aspek kepuasan pada gaji terdiri atas empat subdimensi :

- a. Tingkatan gaji (*Pay Level*), yaitu seberapa besar keadilan dalam penerimaan upah karyawan.
- b. Kompensasi (*Benefit*), yaitu beberapa keuntungan atau manfaat yang diterima oleh karyawan.
- c. Kenaikan Gaji (*Pay Raise*), yaitu seberapa besar kenaikan upah yang sesuai dengan kebutuhan.
- d. Struktur dan Administrasi pengajian (*Pay structure and administration*), yaitu :

bagaimana memberikan nilai besar kecilnya upah atau gaji berdasarkan tingkat atau kedudukannya dalam suatu perusahaan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel gaji dalam penelitian ini adalah tingkatan gaji, kompensasi, kenaikan gaji dan struktur administrasi

4. Promosi

a. Pengertian promosi

Menurut Afifuddin (2015:219) promosi adalah kesempatan untuk berkembang dan maju yang dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih atau yang dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik atau lebih bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan dilingkungan perusahaan. Menurut Siagian (2013:169) promosi adalah perpindahan pegawai dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar tingkatan hirarki jabatannya lebih tinggi dan penghasilannya pun lebih besar pula.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan promosi dalam penelitian ini adalah kesempatan untuk berkembang dan maju yang dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih atau yang dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik atau lebih bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan dilingkungan perusahaan

b. Indikator Promosi

Ada beberapa indikator dari promosi jabatan yang dikemukakan oleh para ahli yang dapat dijadikan pedoman dalam pelaksanaan promosi jabatan. Menurut Moekijat dalam (Affifuddin 2014 : 326) yang menyebut bahwa ada pertimbangan – pertimbangan yang digunakan dalam pelaksanaan jabatan, yaitu :

1. Kecakapan;
Pegawai yang diberikan kesempatan promosi memiliki kecakapan yang pantas dibandingkan karyawan yang tidak mendapatkan promosi
2. Saringan pegawai
Semua pelaksanaan promosi jabatan dalam saringan pegawai dibuat atas dasar kecakapan di antara pegawai yang paling kecakapan;
3. Penyesuain rencana organisasi
4. Pemberian keterangan mengenai kebijakan dan prosedur promosi;
5. Memelihara dan melindungi pegawai dengan memberikan segala keterangan tentang kebijaksanaan dan prosedur untuk mengatur rencana promosi.
6. Lapangan persaingan seluas – luasnya.
7. Setiap rencana promosi menggunakan lapangan persaingan yang seluas – luasnya dengan didasarkan atas alasan yang tepat dan dilakukan dengan jujur.

5. Pengawasan (*Supervise*)

a. Pengertian Pengawasan

Menurut Siagian (2013) Pengawasan adalah proses pengamatan pelaksanaan dari seluruh kegiatan organisasi untuk dapat menjamin supaya seluruh pekerjaan yang sedang dilakukan dapat sesuai dengan rencana yang sudah ditentukan sebelumnya.

Menurut Siswandi (2011:195) pengawasann adalah sebuah proses untuk “menjamin” bahwa tujuan – tujuan organisasi dan manajemen tercapai.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat di simpulkan yang di maksud dengan pengawasan dalam penelitian ini adalah sebuah proses untuk “menjamin” bahwa tujuan – tujuan organisasi dan manajemen.

b. Indikator Pengawasan

Menurut Rachman (2010 : 23), salah satu indikator keberhasilan suatu organisasi pemerintah dalam mencapai tujuannya banyak banyak ditentukan oleh keberhasilan pengawasan. Keberhasilan program pengawasan sendiri dapat dilihat dari berbagai macam indikator ssebagai berikut :

- a. Meningkatnya disiplin, prestasi dan pencapaian sasaran pelaksanaan tugas antara lain :
- b. Berkurangnya kebocoran, pemborosan dan pemungutan liar

6. Rekan Kerja

a. Pengertian Rekan Kerja

Menurut Nitisemito dalam Munawik (2013:25) rekan kerja adalah seseorang atau sekelompok orang yang mempunyai posisi sederajat untuk bekerja sama dalam mendukung setiap pekerjaan yang diberikan sedangkan Menurut Suharso dan Retnoningsih (2010 : 417) rekan kerja adalah orang yang mempunyai hubungan timbal balik dalam satu tempat kerja.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa yang di maksud dengan rekan kerja dalam penelitian ini adalah orang yang mempunyai hubungan timbal balik dalam satu tempat kerja.

Dalam kehidupan kerja modern saat ini, bahwa terdapat hubungan erat antara satu tugas dengan tugas lainnya (Siagian, 2011:324). Ini berarti sangat sulit bila tugas dikerjakan hanya oleh seorang karyawan saja terutama apabila tugas dikerjakan hanya oleh seorang karyawan saja terutama apabila tugas tersebut bersifat pemecahan masalah. Konsekuensinya adalah seharusnya bekerja satu tim. Berdasarkan kenyataan bahwa suatu masalah terpecahkan dengan lebih baik apabila pemecahannya dipikirkan oleh suatu kelompok dibandingkan dengan apabila dikerjakan sendiri oleh seseorang.

b. Indikator Rekan Kerja

Rekan kerja diukur melalui indikator sebagai berikut yuwono & Khajar, 2010 dalam Sudriamunawar,(2010:221)

1. Kompetisi yang sehat
Kompetisi sehat merupakan persaingan diantara sesama rekan kerja untuk mencapai jabatan tertinggi. Pada persaingan tersebut tidak saling menjatuhkan dan menjelekan rekan kerja lain, sehingga untuk memperoleh jabatan tertentu harus berjuang seoptimal mungkin.
2. Karyawan saling menghormati
Karyawan saling menghormati merupakan sikap dan tindakan karyawan dalam menghargai sesama rekan kerja. Adanya rasa saling menghargai tersebut bisa memberikan perasaan nyaman dalam mendukung kelancaran kerja.
3. Karyawan saling bekerja sama dalam menyelesaikan masalah
Artinya tindakan karyawan untuk menyelesaikan masalah yang dirasa cukup rumit, baik yang terjadi pada seorang karyawan maupun seluruh karyawan.
4. Suasana kekeluargaan yang ada
Artinya kondisi yang terjadi pada lingkungan perusahaan. Agar suasana kekeluargaan selalu terjalin dengan harmonis, maka masing – masing pihak harus saling menghormati dan mencari suatu cara agar hubungan diantara rekan kerja tetap harmonis, baik saat bekerja maupun di luar pekerjaan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka di simpulkan yang menjadi indikator dalam variabel

rekan kerja dalam penelitian ini adalah kompeisi yang sehat, karyawan saling menghormati, karyawan saling bekerja sama dalam menyelesaikan masalah, suasana kekeluargaan yang ada.

B. Kerangka Konseptual

Dari uraian diatas dapat di buat sebuah kerangka konseptual seperti berikut Menurut Sugiyono (2012 :88), kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Berdasarkan uraian di atas, maka digambarkan kerangka konseptual penelitian ini sebagaia berikut :

1. Pengaruh X1 (Pekerjaan itu Sendiri) terhadap Y (kepuasan Kerja)

Menurut Handoko (2016:31) pekerjaan adalah segala sesuatu yang dikerjakan setiap karyawan dalam memenuhi kewajibannya sebagai anggota organisasi perusahaan. Pekerjaan – pekerjaan dapat diibaratkan sebagai “jembatan” penghubung antara karyawan dan organisasi.

Menurut Samuel dalam Simamora (2013:129) pekerjaan adalah suatu pendekatan terhadap pemerdayaan pekerjaan. Program pemerdayaan pekerjaan berusaha merancang pekerjaan dengan cara membantu para pemangku jabatan memuaskan kebutuhan mereka dan pertumbuhan, pengakuan dan tanggung jawab.

2. Pengaruh X2 (Gaji) terhadap Y (kepuasan Kerja)

Menurut Rivai (2010:379) mengemukakan gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan / pegawai sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang pegawai yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan /organisasi. Atau juga dapat dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang karena kedudukannya dalam perusahaan /organisasi.

Menurut Hasibuan (2013:1118) mengemukakan gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti.

3. Pengaruh X3 (Promosi) terhadap Y (kepuasan Kerja)

Menurut Afifuddin (2015:219) promosi merupakan kesempatan untuk berkembang dan maju yang dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih atau yang dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik atau lebih bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan dilingkungan perusahaan.

Menurut Siagian (2013:169) promosi adalah perpindahan pegawai dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain

yang tanggung jawabnya lebih besar tingkatan hirarki jabatannya lebih tinggi dan penghasilannya pun lebih besar pula.

4. Pengaruh X4 (Pengawasan) terhadap Y (Kepuasan kerja)

Menurut Siagian (2013) Pengawasan merupakan proses pengamatan pelaksanaan dari seluruh kegiatan organisasi untuk dapat menjamin supaya seluruh pekerjaan yang sedang dilakukan dapat sesuai dengan rencana yang sudah ditentukan sebelumnya.

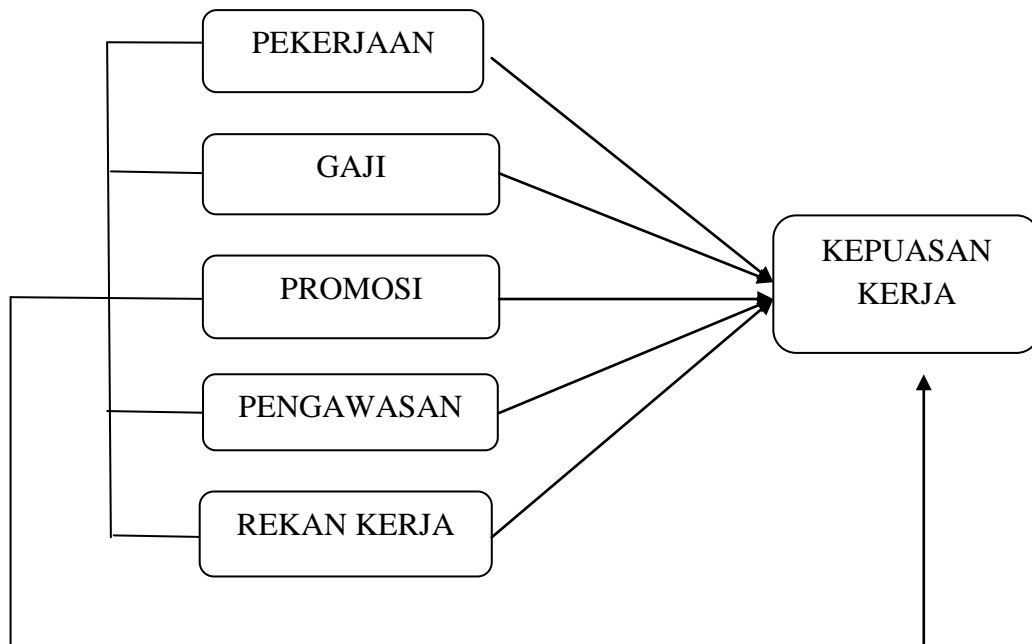
Menurut Siswandi (2011:195) pengawasann adalah sebuah proses untuk “menjamin” bahwa tujuan – tujuan organisasi dan manajemen tercapai.

5. Pengaruh X5 (Rekan kerja) terhadap (Kepuasan kerja)

Menurut Nitisemito (2013) rekan kerja merupakan seseorang atau sekelompok orang yang mempunyai posisi sederajat untuk bekerja sama dalam mendukung setiap pekerjaan yang diberikan sedangkan

Menurut Suharso dan Retnoningsih (2010 : 417) rekan kerja merupakan orang yang mempunyai hubungan timbal balik dalam satu tempat kerja.

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Sebelum Uji Faktor



C. Hipotesis

Dalam penelitian ini penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Secara parsial Pekerjaan itu sendiri berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bhineka Nusantara medan
2. Secara parsial Gaji berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bhineka Nusantara medan
3. Secara parsial Promosi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bhineka Nusantara medan
4. Secara parsial pengawasan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bhineka Nusantara medan
5. Secara parsial Rekan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bhineka Nusantara Medan.
6. Secara simultan gaji, atasan, rekan kerja, kesempatan promosi, rekan kerja, kondisi kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bhineka Nusantara Medan.

**BAB III
 METODOLOGI PENELITIAN**

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian merupakan proses yang sistematis meliputi pengumpulan dan analisis informasi (data) dalam rangka meningkatkan pengertian tentang fenomena yang

diminati atau menjadi perhatian. (Leedy, 1997).

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Tempat penelitian

Adapun yang menjadi lokasi pada penelitian ini yaitu pada CV. Iskandar Muda Otomotif

2. Waktu Penelitian

Penelitian dimulai pada bulan Juni 2020 hingga Oktober 2020.

C. Variabel Penelitian & Defenisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan 1 variabel bebas yaitu Disiplin kerja (X) dan menggunakan 5 (lima) indikator bebas yaitu : Gaji (X1), Atasan (X2), Kesempatan Promosi (X3), Rekan Kerja (X4), Kondisi Kerja (X5),serta variabel terikat Kepuasan Kerja (Y).

2. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel di ukur untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Penelitian ini menggunakan tujuh variabel bebas adalah motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, insentif, dan pendidikan & pelatihan sedangkan menjadi variabel terikat adalah Kepuasan Kerja karyawan.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Rusiadi et al (2014:30) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan subjek yang mempunyai kualitas

dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Bhineka Nusantara Medan sebanyak 32 orang karyawan.

2. Sampel

Sampel adalah sebuah subset dari populasi. Sebuah subset terdiri dari sejumlah Elemen dari populasi ditarik sebagai sampel melalui mekanis meter tentu dengan tujuan tertentu (Sinulingga,201:168). Pada penelitian ini menggunakan sampling jenuh yang berjumlah 32 orang yang dijadikan responden. Menurut Sugiyono (2015:85) Sampling jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Berdasarkan pendapat tersebut di atas maka didalam penelitian ini penulis mengambil sampel keseluruhan dari populasi, yaitu seluruh karyawan Bhineka Nusantara Medan sebanyak 32 orang karyawan.

E. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis

- a. Data Primer
- b. Data Sekunder

2. Sumber Data

- a. Data Internal
- b. Data Eksternal

F. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah:

- a. Angket / kuesioner.
- b. Observasi.

G. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

- a. Uji validitas
- b. Uji Realibitas

2. Skala Pengukuran

Skala pengukur digunakan penulis dalam penelitian ini menggunakan Skala Liket Sugiono

(2017;132) menyatakan bahwa Skala *Likert* adalah untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Tingkatan skala *likert* memiliki nilai tersendiri yang terdiri dari sebagai berikut :

Tabel bobot nilai atas nilai kuesioner

No	Variabel	Skore
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

3. Pengujian Asumsi Klasik

Penggunaan regresi linier berganda metode *ordinary least square* (OLS) sebagai peralatan analisis data, mensyaratkan adanya uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik yang digunakan terdiri dari uji normalitas, multikolinieritas, autokorelasi dan heteroskedastisitas.

- a. Uji Normalitas
- b. Uji Multikolinieritas
- c. Analisis Regresi linier berganda

Menurut Rusiadi et al (2017:138) Metode analisis regresi linear berganda ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan satu variabel dependen.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

dimana :

- Y : Kinerja karyawan
- α : Konstanta
- β_1 : Koefisien regresi variabel lingkungan kerja fisik

β_2 : Koefisien regresi variabel karakteristik individu

X_1 : Lingkungan kerja fisik

X_2 : Karakteristik individu

ε : Kesalahan pengganggu / error term

d. Uji hipotesis

dalam analisis dan melakukan pengujian hipotesis, maka data diolah dengan alat bantu statistik yaitu SPSS (*Statistical product and service solution*). Data – data yang telah diperoleh kemudian diuji dengan melakukan

- a. Uji-t (Uji Koefisien Regresi Secara Parsial)
- b. Uji-F (Uji koefisien secara simultan)

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Gambaran Bhineka Nusantara Resto & Cafe

Adalah salah satu jenis usaha restoran dan kafe yang konsep usahanya menjual makanan khas timur tengah. Dengan jumlah outlet yang menyebar di beberapa daerah Indonesia. Restoran ini sudah berkembang di beberapa daerah Indonesia dan memiliki pangsa pasar yang luas. Bhineka Nusantara Resto & Cafe adalah jenis usaha restoran kafe franchise yang memiliki beberapa cabang di Indonesia.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Pekerjaan Itu Sendiri terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bhineka Nusantara Resto & Cafe.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pekerjaan itu sendiri tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bhineka Nusantara Resto & Cafe. Hasil penelitian ini terlihat dari analisis linier berganda melalui uji t yang tertanda positif dengan nilai 0,053 dan t hitung sebesar 0,310 dengan sig 0,835 . Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 1 (satu) dalam penelitian ini terbukti

dan dapat diterima. Arah posisi menunjukkan bahwa setiap karyawan dapat menyenangi pekerjaan itu sendiri dan mempunyai semangat kerja dengan pekerjaannya sehingga pekerjaan itu sendiri akan mudah terselesaikan dalam kata lain ketika pekerjaan yang diberikan oleh Bhineka Nusantara mampu memberikan pekerjaan yang sesuai dengan kompetensi karyawannya maka kepuasan kerja karyawan akan tercapai. Penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Agusnawati (2008) yang menyatakan bahwasannya kepuasan kerja dipengaruhi oleh pekerjaan itu sendiri pada karyawan Wisma UI (Universitas Indonesia)

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian, yaitu untuk mengetahui pengaruh pekerjaan itu sendiri terhadap kepuasan kerja karyawan, Bhineka Nusantara Resto & Cafe telah terlaksana dan telah menyelesaikan atau menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah pada nomor 5 yaitu karyawan merasa bosan dengan pekerjaan yang cenderung itu itu saja. Sehingga pengaruh dari pekerjaan itu sendiri terhadap kepuasan kerja karyawan Bhineka Nusantara Medan telah terjawab.

2. Pengaruh Gaji terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Bhineka Nusantara Resto & Cafe

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

pada Bhineka Nusantara Rest & Café Medan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji t yang bertanda positif dengan nilai 1,836 dengan t hitung 7,384 dengan sig. 0,000. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 2 (dua) dalam penelitian ini tidak dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan gaji di Bhineka Nusantara Rest & Café Medan, akan menyebabkan meningkatnya kepuasan kerja karyawan Bhineka Nusantara Rest & Café Medan. Dengan kata lain ketika gaji pada Bhineka Nusantara Rest & Café Medan meningkat maka kepuasan kerja karyawan Bhineka Nusantara Rest & Café Medan akan meningkat pula. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yaitu Rizky Ekawati (2008) yang menyatakan bahwasannya kepuasan kerja dipengaruhi oleh gaji pada PT *Ericsson* Indonesia

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian, yaitu untuk mengetahui pengaruh gaji terhadap kepuasan kerja karyawan, Bhineka Nusantara Rest & Café telah terlaksana dan telah menyelesaikan atau menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah yaitu gaji yang diterima karyawan masih rendah. Sehingga pengaruh dari gaji secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan Bhineka Nusantara Medan telah terjawab.

3. Pengaruh Promosi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

pada Bhineka Nusantara Rest & Cafe

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa promosi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bhineka Nusantara Rest & Café Medan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji t dengan nilai -0,294, dan t hitung -1,101 dengan sig 0,173. Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 3 (tiga) dalam penelitian ini terbukti dan dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan promosi di Bhineka Nusantara Rest & Café Medan, akan menyebabkan meningkatnya kepuasan kerja karyawan Bhineka Nusantara Rest & Café Medan. Dengan kata lain ketika promosi pada Bhineka Nusantara Rest & Café Medan meningkat maka kepuasan kerja karyawan Bhineka Nusantara Rest & Café Medan akan meningkat pula. Kesempatan untuk maju atau promosi jabatan adalah penghargaan dengan kenaikan jabatan dalam organisasi ataupun instansi, baik dalam pemerintahan maupun nonpemerintahan (swasta). Hal inilah yang banyak diusahakan oleh kalangan pekerja agar menjadi lebih baik dari jabatan yang sebelumnya dan demi peningkatan dalam status sosial. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yaitu Rizky Ekawati (2008) yang menyatakan bahwasannya kepuasan kerja dipengaruhi oleh promosi pada PT *Ericsson* Indonesia.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian, yaitu untuk mengetahui pengaruh promosi terhadap kepuasan kerja karyawan, Bhineka Nusantara Rest & Cafe telah terlaksana dan telah menyelesaikan atau menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah pada nomor 2 yaitu karyawan tidak menitip beratkan tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Sehingga pengaruh dari promosi secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan Bhineka Nusantara Medan telah terjawab.

4. Pengaruh Pengawasan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Bhineka Nusantara Rest & Cafe.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengawasan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bhineka Nusantara Rest & Café Medan. Hal ini terlihat dari analisis liner berganda melalui uji t dengan nilai $-0,017$ dan t hitung $-0,231$ dengan sig $0,591$. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 4 (empat) dalam penelitian ini terbukti dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan dalam pengawasan di Bhineka Nusantara Rest & Café Medan, akan menyebabkan meningkatnya kepuasan kerja karyawan Bhineka Nusantara Rest & Cafe. Dengan kata lain ketika pengawasan pada Bhineka Nusantara Rest & Café Medan meningkat maka kepuasan kerja karyawan Bhineka

Nusantara Rest & Café Medan akan meningkat pula. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yaitu Rizky Ekawati (2008) yang menyatakan bahwasannya kepuasan kerja dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja berupa pengawasan sehingga dapat disimpulkan bahwasannya hasil penelitian ini tidak konsisten dengan penelitian terdahulu.

Keberhasilan suatu organisasi pemerintah dalam mencapai tujuannya banyak banyak ditentukan oleh keberhasilan pengawasan. Namun tidak jarang karyawan kurang puas dan tidak suka terhadap pengawasan yang berlebihan yang menyebabkan suasana tegang atau kaku di ruang kerja. Beberapa karyawan justru senang apabila diberikan kepercayaan namun tetap pada pengawasan yang sewajarnya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian, yaitu untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap kepuasan kerja karyawan, Bhineka Nusantara Rest & Cafe telah terlaksana dan telah menyelesaikan atau menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah pada nomor 1 yaitu karyawan sering dating terlambat. Sehingga pengaruh dari pengawasan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan Bhineka Nusantara Medan telah terjawab.

5. Pengaruh Rekan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Bhineka Nusantara Rest & Cafe.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa rekan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bhineka Nusantara Rest & Cafe Medan. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 5 (lima) dalam penelitian ini terbukti dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan pendekatan rekan kerja di Bhineka Nusantara Rest & Café Medan, akan menyebabkan meningkatnya kepuasan kerja karyawan Bhineka Nusantara Rest & Cafe. Dengan kata lain ketika rekan kerja pada Bhineka Nusantara Rest & Café Medan dapat berkoordinasi dengan baik maka kepuasan kerja karyawan Bhineka Nusantara Rest & Café Medan akan membaik pula. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian ini tidak sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yaitu Agusnawati (2008) yang menyatakan bahwasannya kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja yaitu rekan kerja sehingga dapat disimpulkan bahwasannya hasil penelitian ini tidak konsisten dengan penelitian terdahulu.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian, yaitu untuk mengetahui pengaruh rekan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, Bhineka Nusantara Rest & Cafe telah terlaksana dan telah menyelesaikan atau menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah pada nomor 6 yaitu sering nya terjadi

konflik kantor dalam bekerja. Sehingga pengaruh dari Rekan kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan Bhineka Nusantara Medan telah terjawab.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan analisis hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan dan rekan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Bhineka Nusantara Medan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan dan diperoleh nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,310 < 1,697$) dan nilai $Sig > 0,05$ ($0,835 > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa Pekerjaan itu sendiri (X1) tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) yaitu 0,053
2. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan dan diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,384 > 1,697$) dan nilai $Sig < 0,05$ ($0,000 < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa Gaji (X2) berpengaruh dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) yaitu 1,836
3. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan dan diperoleh nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,101 < 1,697$) dan nilai $Sig > 0,05$ ($0,173 > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa Promosi (X3) tidak berpengaruh dan tidak signifikan

terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) yaitu -0,294

4. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan dan diperoleh nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,23 < 1,697$) dan nilai Sig $> 0,05$ ($0,591 > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa Pengawasan (X4) tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) yaitu -0,017
5. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan dan diperoleh nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,876 < 1,697$) dan nilai Sig $> 0,05$ ($0,824 > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa Rekan kerja (X5) tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) yaitu -0,193
6. Hasil penelitian secara simultan menunjukkan dan diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($11,463 > 2,59$) dan nilai Sign $< 0,005$ ($0,000 < 0,05$), sehingga dapat di simpulkan secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Pekerjaan itu sendiri (X1), Gaji (X2), Promosi (X3), Pengawasan (X4) dan Rekan kerja (X5) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

B. Saran

Adapun saran-saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Disarankan kepada perusahaan harus dapat mempertahankan kebijakan perusahaan dalam memberika kepuasan kerja karyawan dan disarankan kepada perusahaan untuk dapat

memperhatikan kepuasan kerja bagi karyawannya agar karyawan dapat bekerja dengan baik dan mencapai target dari yang telah ditetapkan oleh manajemen.

2. Disarankan kepada perusahaan agar mempertahankan karyawan yang memiliki kompetensi yang lebih dan juga disarankan kepada perusahaan agar lebih memperhatikan karyawan dalam bekerja dan haruslah memberikan tugas dan tanggung jawab bagi karyawan sesuai dengan kompetensi dan kemampuannya dengan melihat pengalamannya sebagai karyawan maka karyawan sudah terbiasa bekerja dan dapat menguasai ruang lingkup pekerjaannya sehingga terbentuk kepuasan kerja bagi karyawan terebut.
3. Disarankan kepada perusahaan agar mempertahankan karyawan yang selalu mencapai target perusahaan dan perusahaan perlu memperhatikan dalam menetapkan jumlah gaji dan komisi sesuai dengan kapasitas kontribusi dari karyawan agar karyawan merasakan keadilan sehingga berdampak pada kepuasan kerja yang dirasakan karyawan. Karyawan yang memiliki kontribusi yang besar bagi pendapatan perusahaan perlu diberikan apresiasi dengan gaji dan tunjangan yang lebih besar dibandingkan dengan karyawan yang berkontribusi biasa biasa

- saja agar karyawan merasa puas dan termotivasi.
4. Disarankan kepada perusahaan agar dapat mempertahankan karyawan yang bekerja dengan maksimal dan disarankan agar perusahaan lebih memperhatikan pemberian promosi harus diberikan kepada karyawan yang tepat sesuai kinerja atau kontribusi yang diberikan oleh karyawan, promosi harus diberikan bagi karyawan yang berprestasi dan berkinerja tinggi agar karyawan tersebut merasakan adanya keadilan dan merasakan adanya perhatian manajemen terhadap karyawan sehingga berdampak pada kepuasan kerja karyawan yang lebih besar.
 5. Disarankan kepada perusahaan agar mempertahankan karyawan yang unggul serta loyalitas dan disarankan kepada perusahaan agar lebih memperhatikan karyawannya saat bekerja dan sangat penting bagi karyawan dengan diberikan pengawasan yang baik dan tidak mengekang karyawan agar suasana kerja kondusif, rekan kerja juga menjadi perhatian dengan menjadikan adanya kekompakan antar rekan kerja agar tercipta suasana yang kondusif dalam bekerja.
 6. Disarankan kepada perusahaan agar mempertahankan karyawan yang mampu menjalankan setiap peraturan perusahaan dan disarankan agar perusahaan

lebih memperhatikan rekan kerja antar karyawan agar tidak sering terjadinya konflik kantor atau terjadinya hilang komunikasi hal ini dapat menjadi salah satu faktor penting dalam membentuk kepuasan kerja sehingga perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil sehingga dengan adanya komunikasi baik secara vertical maupun horizontal agar karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan mudah. Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak adalah salah satu hal yang dapat menciptakan kepuasan antara manajemen dan karyawan. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Afifuddin 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan 1, Februari 2015, Bandung : CV Pustaka Setia.
- Afifuddin 2014, *Manajemen Personalia*, Cetakan 1, November 2014, Bandung : CV Pustaka Setia
- Afandi Pandi 2016, *Concept & Indicator Human Resources Management For*

- Management Research*,
 Cetakan 1, Maret 2016 : CV
 Budi Utama
- Arikunto, Suharsimi 2011 *Prosedur
 Penelitian, Edisi Revisi,
 Cetakan ke-15*, Jakarta : PT.
 Renika Cipta
- Arifin dan Muhammad 2016,
Pengantar manajemen),
 2016, Malang : Empat Dua
- Badrudin 2013, *Dasar – Dasar
 Manajemen*, Mei 2013, Bandung :
 Alfabeta CV.
- Fahmi, Irham 2016, *Manajemen
 Sumber Daya Manusia Teori
 dan Aplikasi*, Februari 2016,
 Bandung : CV Alfabeta.
- Handoko, Tani 2014, *Manajemen
 Personalia & Sumber Daya
 Manusia*, Cetakan 21, Januari
 2014, Yogyakarta : BPF.
- Haryono, Sudriamunawar 2006,
*Kepemimpinan, peran serta
 dan produktivitas
 integreated HRD : Human
 Resources Develoupment :*
 Grasindo
- Herhyanto, Nar dan Gantini Tuti
 2015, Cetakan ke tujuh belas,
 Jakarta : Universitas Terbuka
 Departemen Pendidikan
 Nasional
- Khadarisman 2012, *Manajemen
 Kompnsasi*, Juni 2012,
 Jakarta : PT RajaGrafindo
 Perasada
- Khasmir 2016, *Manajemen Sumber
 Daya Manusia*, Edisi 1,
 Februari 2016, Jakarta : PT
 RajaGrafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar Prabu 2013,
*Manajemen Sumber Daya
 Manusia Perusahaan*,
 Cetakan 12, Mei 2013,
 Bandung : PT Remaja
 Rosdakarya Offset.
- Luthans, Fred 2006, *Perilaku
 Organisasi*, Cetakan 10, Andi
 Publisher,
- Mulyadi, Deddy 2015, *Perilaku
 Organisasi dan
 Kepeminpinan Pelayanan*,
 Edisi I, Bandung : CV.
 Alfabeta
- Moekijat 2003, *Manajemen Tenaga
 Kerja dan Hubungan Kerja*,
 Bandung : Piionir Jaya
- Rivai, Veithzal 2004, *Manajemen
 Sumber Daya Manusia untuk
 Perusahaan dari Teori ke
 Praktek*. Jakarta
- Rusiadi et al 2017, *Metode
 Penelitian*, Cetakan 5, Art
 Design Medan
- Sedarmayanti 2016, *Manajemen
 Sumber Daya Manusia*, Cetakan 5,
 Januari 2016 : PT Refika Aditama
- Sutrisno, Edy 2011, *Manajemen
 Sumber Daya Manusi*,
 Cetakan 3, Jakarta : Kencana
- Sugiyono 2013, *Metode Penelitian
 Kualitatif, Kuantitatif, Dan
 R&D*, Cetakan ke Dua Puluh
 Satu, Bandung : Alfabeta
- Sinambela, Lijan Poltak 2016,
*Manajemen Sumber Daya
 Manusia*, Cetakan 1, Mei
 2016, Jakarta : PT Bumi
 Aksara.
- Torang, Syamsir 2013, *Organisasi
 Manajemen*, Cetakan 1, Juni
 2013, Bandung : Alfabeta



Umam, Khaerul 2014, *Manajemen Perkantoran*, Mei 2014, Bandung : CV Pustaka Indah
Umam, Khaerul 2015, *Manajemen Organisasi*, Desember 2015, Bandung : CV Pustaka Indah