



**ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN KERJA, MOTIVASI
DAN INSENTIF TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI
BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN PENDAPATAN DAN
ASET DAERAH KOTA BINJAI**

Umrizal Ginting
Universitas Darma Agung, Medan
E-Mail:
umrizalginting@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of job leadership, motivation and incentives on job satisfaction of BPKPAD Binjai City employees. The design in this study uses quantitative descriptive. The sampling technique in this study uses the saturated sample method. So that the number of samples in this study were 40 respondents. The independent variable in this study consisted of work leadership (X1), motivation (X2), and incentives (X3), while the dependent variable was job satisfaction (Y). Data analysis uses multiple regression analysis. The results showed that work leadership partially had a significant effect on employee job satisfaction at the Binjai City BPKPAD with a t-test value of $2.894 >$ from a t-table of 1.685 or with a significance value of $0.006 < 0.05$. Motivation partially has a significant effect on job satisfaction of BPKPAD the City of Binjai with a t-test value of $4.660 >$ from a t-table of 1.685 or with a significance value of $0,000 < 0.05$. Incentives partially have a significant effect on job satisfaction with of BPKPAD Binjai City with a t-value of $2.678 >$ from a t-table of 1.685 or a significance value of $0.011 < 0.05$. Work leadership, motivation and incentives simultaneously have a significant effect on incentives in of BPKPAD Binjai City with an F-calculated value of $25.458 >$ F-table 2.87 or with a significance value of $0.000 < 0.05$.

Keywords: *work leadership, motivation, incentives and job satisfaction*

PENDAHULUAN

Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah (BPKPAD) Kota Binjai adalah instansi Pemerintah yang bertugas dalam pengelolaan keuangan, pajak daerah dan aset daerah mulai dari penganggaran hingga pertanggungjawaban APBD (Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah) di kota Binjai. Fungsi dan tanggung jawab Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kota Binjai.

Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai pemberi layanan publik selalu menjadi pihak yang sering dikritik di saat masyarakat merasa kurang puas atas pelayanan publik yang diterima di instansi pemerintah, untuk itu ASN yang merupakan pegawai bekerja pada instansi pemerintahan dituntut untuk mampu memberikan layanan yang baik kepada masyarakat, untuk mampu memberikan kualitas layanan yang baik, selain peningkatan kualitas aparatur sipil negara peningkatan jumlah atau kuantitas aparatur sipil negara juga diperlukan untuk dapat memberikan layanan yang baik kepada masyarakat.

Salah satu esensi pokok yang terkandung dalam Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, yang salah satunya adalah membangun sistem informasi manajemen kepegawaian yang akuntabel, untuk itu sistem informasi kepegawaian atau sistem informasi ASN tersebut haruslah dimanfaatkan dengan baik untuk keperluan ASN yang khususnya menyangkut tentang pengembangan karir sebagai ASN dan juga untuk keperluan instansi dalam berbagai hal.

Secara teoritis, kepemimpinan diperlukan didalam manejerial, sebab kepemimpinan diperlukan proses manajemen yang berjalan dengan baik dan ASN akan bersemangat dalam melaksanakan tupoksinya. Setiap kepemimpinan di lingkungan organisasi kerja, diperlukan sejumlah pegawai ASN untuk dapat membantu dalam melaksanakan tugas yang diberikan dari unit kerjanya.

Berdasarkan data yang di input dari bagian kepegawaian untuk tingkat absensi/mangkir tahun 2019. Menurut pimpinan tingkat kemangkiran pegawai yang lebih dari 5 kali, karena itu pimpinan perlu memberikan teguran keras bagi pegawai mangkir atau absen dengan memberlakukan potongan insentif sebanyak 3% untuk golongan 2 dan golongan 3 sebesar 5 % , sedangkan golongan 4 sebesar 10 % setiap sebulannya dengan batas maksimum 5 kali.

Tabel 1.2: Tingkat Absensi Pegawai di BPKPAD Kota Binjai Tahun 2019.

Bulan	Tepat Waktu (Orang)	(%)	Terlambat	(%)	Tidak Hadir	(%)	Total Jumlah Pegawai
Januari	88	82,24	6	5,61	13	12,15	107
Februari	89	83,18	5	4,67	13	12,15	107
Maret	77	71,96	7	6,54	23	21,50	107
April	95	88,79	1	0,93	11	10,28	107
Mei	95	88,79	2	1,87	10	9,35	107
Juni	96	89,72	5	4,67	6	5,61	107
Juli	97	90,65	3	2,80	7	6,54	107
Agustus	90	84,11	6	5,61	11	10,28	107
September	98	91,59	4	3,74	5	4,67	107
Oktober	94	87,85	10	9,35	3	2,80	107
Nopember	98	91,59	6	5,61	3	2,80	107
Desember	100	93,46	3	2,80	4	3,74	107
Total	1.117	86,99	58	4,52	109	8,49	
Rata-rata	87		5		8		

Sumber : BPKPAD Kota Binjai

Dari Tabel 1.2 disimpulkan bahwa jumlah personil yang mangkir cukup tinggi untuk pegawai yang terlambat yaitu 4 – 5 % per bulan, sedangkan yang tidak hadir sekitar 8 % per bulannya. Berdasarkan peraturan yang mengatur hak cuti ASN yang dituang dalam Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 Tentang ASN.

BKPAD Kota Binjai sebagai unsur pelaksana pemerintah perlu mendeteksi masalah ketidakpuasan pegawainya dan memaksimalkan perannya agar dapat menjawab perubahan-perubahan yang terjadi. Hal ini dapat dilakukan dengan penilaian SKP dengan objektif dan pemberian tambahan insentif untuk meningkatkan kinerja pegawai. Selama ini pemberian insentif hanya didasarkan pada golongan dan eselon, bukan pada didasarkan pada kinerja atau prestasinya. Sehingga baik pegawai yang berkompeten atau yang tidak, akan mendapat besar insentif yang sama asal memiliki golongan atau eselon yang sama.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan suatu hal yang kompleks karena terdapat banyak elemen dalam pekerjaan dan interaksi di lingkungan kerja yang mungkin menjadi bahan pertimbangan bagi seorang individu dalam mengukur kepuasan kerja.

Kepemimpinan Kerja

Kepemimpinan adalah cara mempengaruhi dan memotivasi orang lain agar orang tersebut mau berkontribusi untuk keberhasilan organisasi.

Motivasi

Motivasi adalah suatu tindakan atau perilaku terhadap suatu pekerjaan dengan tujuan ingin mendapatkan hasil kerja yang memuaskan.

Insentif

Insentif adalah penghargaan yang diberikan untuk pegawai yang dapat meningkatkan keuntungan suatu perusahaan.

METODOLOGI PELAKSANAAN

Tempat penelitian ini adalah di BKPAD Kota Binjai. Penelitian ini dijadwalkan pada bulan Januari s/d Juli 2020.

Definisi Operasional Variabel

Terdapat tiga variabel bebas (independent variable), yaitu Kepemimpinan Kerja (X1), motivasi (X2) dan Insentif (X3) dan satu variabel terikat (dependent variable), adalah (Y) kepuasan kerja, dalam penelitian ini. Definisi operasional dari masing-masing variabel tersebut serta indikatornya disajikan pada Tabel 2.

Variabel	Defenisi	Dimensi	Indikator	Skal
Kepuasan kerja (Y) <i>Dependent variable</i>	Kepuasan kerja adalah suatu atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan.	1. Pekerjaan sendiri (<i>Work itself</i>) 2. Atasan (<i>Supervision</i>) 3. Teman sekerja (<i>Workrc</i>) 4. Promosi (<i>Promotion</i>) 5. Gaji/Upah (<i>Pay</i>)	1) Isi pekerjaan. 2) Organisasi dan manajemen. 3) Supervisi. 4) Kesempatan untuk maju. 5) Kondisi pekerjaan. 6) Gaji dan keuntungan. 7) Hubungan antar pegawai.	Skal Ucu Skal Likert
Kepemimpinan Kerja (X1) <i>Independent variable</i>	Kepemimpinan adalah suatu kegiatan untuk mempengaruhi orang lain dan merubah perilaku untuk mencapai tujuan bersama.	1. <i>Inovator</i> 2. <i>Komunikator</i> 3. <i>Motivator</i> 4. <i>Kontroler</i>	1) Kemampuan, 2) Kebutuhan akan prestasi dalam pekerjaan, 3) Kecerdasan, 4) Ketegasan, 5) Kepercayaan diri.	Skal Likert
Motivasi (X2) <i>Independent variable</i>	Motivasi adalah suatu tindakan atau perilaku terhadap pekerjaan dengan tujuan ingin mendapatkan hasil kerja yang memuaskan.	1. Kebutuhan akan prestasi 2. Kebutuhan akan afiliasi 3. Kebutuhan akan kekuasaan	1) mengembangkan kreatifitas. 2) antisias untuk berprestasi tinggi. 1) kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan ia tinggal dan bekerja (<i>sense of belonging</i>). 2) kebutuhan akan perasaan dihormati karena setiap manusia merasa dirinya penting (<i>sense of importance</i>). 3) kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal (<i>sense of achievement</i>). 4) kebutuhan akan perasaan ikut serta (<i>sense of participation</i>) 1) memiliki kedudukan yang efektif. 2) menggunakan kemampuan demi mencapai kekuasaan.	Skal Likert
Insentif (X3) <i>Independent variable</i>	Insentif merupakan salah satu penghargaan yang dikaitkan dengan prestasi kerja	1. Insentif Material 2. Insentif Non Material	1) Bonus 1) Pemberian tugas belajar atau izin belajar untuk mengembangkan pengetahuan. 2) Pemberian pujian lisan maupun tulisan secara resmi ataupun secara pribadi. 3) Pemberian kendaraan dinas. 4) Pemberian perlengkapan khusus pada ruang kerja.	Skal Likert

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebagian besar pegawai responden adalah laki-laki, yaitu 52,5%, sedangkan perempuan hanya 47,5 % dari semua responden. Kebanyakan responden (40%) pada data yang diteliti berusia 31 – 40 tahun serta yang paling sedikit (30,00 %) adalah usia 51 – 60 tahun. Dari tingkat pendidikan responden sebagian besar adalah Sarjana S-1(45 %) serta yang paling kecil adalah tingkat SMU, yakni 25%.

Pengujian Hipotesis dan Pembahasannya Uji Asumsi Klasik

Model dari regresi layak dipakai dalam memprediksi variabel semangat kerja pegawai berdasarkan input variabel bebasnya. Bahwa nilai signifikansi (*Asymp. Sig 2-tailed*) kepemimpinan kerja, motivasi, insentif dan kepuasan kerja secara berturut-turut sebesar 0,586; 0,690; 0,785 dan 0,733. Jika nilainya > 0,05, maka nilai residual tersebut telah normal. Bahwa nilai *tolerance* dari variabel kepemimpinan kerja, motivasi dan insentif sebesar 0,864; 0,757 dan 0,822 > 0,10 sedangkan nilai VIF dari variabel kepemimpinan kerja, motivasi dan insentif sebesar 1,158; 1,321 dan 1,217 lebih kecil dari 5. Berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat dilihat bahwa nilai > 0,10 dan nilai VIF seluruh variabel bebas juga lebih kecil dari 5 sehingga tidak terjadi gejala korelasi pada variabel bebas.

Pengujian Hipotesis

Variabel yang digunakan di penelitian ini adalah kepemimpinan kerja, motivasi dan insentif sebagai variabel bebas dan kepuasan kerja adalah variabel terikat. Hasil pengujian dengan menggunakan SPSS yaitu

Tabel 3. Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.270	4.692		.058	.954
	Kepemimpinan_kerja	.180	.062	.294	2.894	.006
	Motivasi	.473	.102	.505	4.660	.000
	Insentif	.524	.195	.279	2.678	.011

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Diolah dengan SPSS

Dari Tabel 3 dapat dibuat persamaan umum pengaruh kepemimpinan kerja, motivasi, dan insentif terhadap kepuasan kerja pegawai sebagai berikut:

$$Y = 0,270 + 0,180 X_1 + 0,473 X_2 + 0,524 X_3$$

dengan estimasi simpangan baku peramalan sebesar 5,691.

1. Bilangan konstanta (b_0) sebesar 0,270 menunjukkan besarnya kepuasan kerja apabila kepemimpinan kerja, motivasi dan insentif sama dengan 0.
2. Koefisien regresi pertama (b_1) sebesar 0,180 menunjukkan besarnya pengaruh kepemimpinan kerja terhadap kepuasan kerja dengan asumsi motivasi dan insentif konstan. Artinya apabila faktor kepemimpinan kerja meningkat 1 satuan nilai, maka diprediksi kepuasan kerja meningkat sebesar 0,180 satuan nilai dengan asumsi motivasi dan insentif konstan.
3. Koefisien regresi kedua (b_2) sebesar 0,473 menunjukkan besarnya pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja dengan asumsi kepemimpinan kerja dan insentif konstan. Artinya apabila faktor motivasi meningkat 1 satuan nilai, maka diprediksi kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,473 satuan nilai dengan asumsi kepemimpinan kerja dan insentif konstan.
4. Koefisien regresi ketiga (b_3) sebesar 0,524 menunjukkan besarnya pengaruh insentif kerja terhadap kepuasan kerja dengan asumsi kepemimpinan kerja dan motivasi konstan. Artinya apabila faktor insentif meningkat 1 satuan nilai, maka diprediksi kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,473 satuan nilai dengan asumsi kepemimpinan kerja dan motivasi konstan.

Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Uji parsial dilakukan melihat variabel bebas secara parsial terhadap semua variabel terikat berikut:

Tabel 4.15 Coefficients Uji t

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.270	4.692		.058	.954
	Kepemimpinan_kerja	.180	.062	.294	2.894	.006
	Motivasi	.473	.102	.505	4.660	.000
	Insentif	.524	.195	.279	2.678	.011

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Diolah dengan SPSS

1. Nilai t-hitung untuk variabel Kepemimpinan kerja adalah sebesar (2,894) > t_{tabel} (1,685) dengan tingkat signifikan 0,006 < 0,05, maka dapat disimpulkan H_1 diterima, artinya kepemimpinan kerja berpengaruh secara (+) dan parsial terhadap kepuasan kerja.
2. Nilai t-hitung untuk variabel motivasi kerja adalah sebesar (4,660) > t_{tabel} (1,685) dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan H_1 diterima, artinya motivasi berpengaruh secara (+) dan parsial terhadap kepuasan kerja.
3. Nilai t-hitung untuk variabel insentif adalah sebesar (2,653) > t_{tabel} (1,685) dengan tingkat signifikan 0,011 < 0,05, maka dapat disimpulkan H_1 diterima, artinya insentif berpengaruh secara (+) dan parsial terhadap kepuasan kerja.

Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Uji simultan melihat pengaruh antara disiplin kerja, komitmen, iklim organisasi terhadap kinerja pegawai.

Tabel 4.16 Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2473.088	3	824.363	25.454	.000 ^a
	Residual	1165.887	36	32.386		
	Total	3638.975	39			

a. Predictors: (Constant), Insentif, Kepemimpinan_kerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Diolah dengan SPSS

Tabel 4.16 diatas secara simultan terdapat pengaruh signifikan pengaruh disiplin, motivasi, dan pengawasan terhadap kinerja pegawai. Pengaruh tersebut ditunjukkan pada nilai Fhitung sebesar $25,458 > F_{tabel} 2,87$, sehingga H_0 ditolak atau H_1 diterima. Hal ini dibuktikan bahwa kepemimpinan kerja, motivasi dan insentif secara simultan mempunyai pengaruh signifikan meningkatkan kepuasan kerja pegawai, dengan demikian maka hipotesis pertama dapat diterima.

Pengujian Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R Square) berguna untuk mengetahui variabel terikat dapat dilihat variabel bebas dalam penelitian.

Tabel 4.17. R Square

Model		Correlations		
		Zero-order	Partial	Part
1	Kepemimpinan_kerja	.539	.434	.273
	Motivasi	.725	.613	.440
	Insentif	.555	.408	.253

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Diolah dengan SPSS

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Kepemimpinan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada BPKPAD Kota Binjai

Berdasarkan hasil dibuktikan dengan melihat bahwa kepemimpinan berpengaruh secara (+) dan parsial terhadap kepuasan kerja, dengan nilai koefisien regresi yaitu 0,180 dengan probabilitas 0,006. Artinya setiap kenaikan kepemimpinan kerja sebesar 1 satuan mengakibatkan kepuasan kerja naik sebesar 0,180 satuan.

Hasil uji-t menunjukkan bahwa nilai t-hitung sebesar 2,894 dengan nilai signifikansi $0,006 < 0,05$ yang berarti bahwa kepemimpinan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga hipotesis yang mengatakan ada pengaruh signifikan kepemimpinan kerja terhadap kepuasan kerja pada BPKPAD Kota Binjai telah teruji dan dapat **diterima**.

Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja pada BPKPAD Kota Binjai

Berdasarkan hasil dibuktikan dengan melihat bahwa motivasi berpengaruh secara (+) dan parsial terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,473 dengan probabilitas 0,000. Artinya setiap kenaikan motivasi sebesar 1 satuan mengakibatkan insentif naik sebesar 0,473 satuan.

Hasil uji-t menunjukkan bahwa nilai t-hitung sebesar 4,660 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga hipotesis yang mengatakan ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kepuasan kerja pada BPKPAD Kota Binjai telah teruji dan dapat **diterima**.

Pengaruh Insentif terhadap Kepuasan Kerja pada BPKPAD Kota Binjai

Berdasarkan hasil dibuktikan dengan melihat bahwa insentif berpengaruh secara (+) dan parsial terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,524 dengan probabilitas 0,011. Artinya setiap kenaikan motivasi sebesar 1 satuan mengakibatkan kepuasan kerja naik sebesar 0,524 satuan.

Hasil uji-t menunjukkan bahwa nilai t-hitung 2,678 dengan nilai signifikansi $0,011 < 0,05$ yang berarti bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga hipotesis yang mengatakan ada pengaruh signifikan insentif terhadap kepuasan kerja pada BPKPAD Kota Binjai telah teruji dan dapat **diterima**.

Pengaruh Kepemimpinan Kerja, Motivasi dan Insentif terhadap Kepuasan Kerja pada BPKPAD Kota Binjai.

Pengaruh simultan kepemimpinan kerja, motivasi dan insentif terhadap kepuasan kerja dapat dilihat hasil uji F. Hasil uji F menunjukkan bahwa diperoleh nilai F-hitung sebesar 25,458 lebih besar dari F-tabel (2,87). Hal ini berarti bahwa secara simultan kepemimpinan kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap insentif, sehingga hipotesis dapat **diterima**.

Temuan penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian Ida Ayu Brahmawati, Agus Suprayetno (2008), tentang Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan, dimana ditemukan bahwa Motivasi dan Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Menurut penelitian Hentry Sukmasari (2011), tentang pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Insentif, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Semarang. Menemukan bahwa Motivasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa:

1. Kepemimpinan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada BPKPAD Kota Binjai dengan nilai t-hitung $2,894 >$ dari t-tabel $1,685$ atau dengan nilai signifikansi $0,006 < 0,05$.
2. Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada BPKPAD Kota Binjai dengan nilai t-hitung $4,660 >$ dari t-tabel $1,685$ atau dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.
3. Insentif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada BPKPAD Kota Binjai dengan nilai t-hitung sebesar $2,678 >$ dari t-tabel $1,685$ atau dengan nilai signifikansi sebesar $0,011 < 0,05$.
4. Kepemimpinan kerja, motivasi dan insentif secara simultan berpengaruh signifikan terhadap insentif pada BPKPAD Kota Binjai dengan nilai F-hitung sebesar $25,458 >$ F-tabel $2,87$ atau dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang disebutkan di atas maka disarankan agar:

1. Disarankan kepada pimpinan BPKPAD Kota Binjai agar meningkatkan kepemimpinan kerja karena berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan terutama pemimpin harus dapat berusaha mendorong bawahannya untuk meningkatkan kemampuan mereka, dimana nilai ini masih paling rendah dari seluruh indikator kepemimpinan kerja.
2. Disarankan kepada pimpinan BPKPAD Kota Binjai agar dapat meningkatkan motivasi karena berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja terutama dalam pemunculan ide-ide baru dan inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan, karena kedua indikator ini masih paling rendah dari keseluruhan indikator motivasi lainnya.
3. Disarankan kepada pimpinan BPKPAD Kota Binjai agar dapat meningkatkan insentif pegawai terutama dalam pemberian fasilitas kendaraan dinas dan ruang kerja yang lebih memadai, dimana kedua indikator ini mendapat nilai terendah dari keseluruhan indikator insentif.
4. Disarankan kepada pimpinan BPKPAD Kota Binjai agar dapat meningkatkan secara simultan kepemimpinan kerja, motivasi dan insentif pegawai karena berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai terutama pemimpin harus dapat berusaha menjaga hubungan kerja yang lebih baik kepada seluruh pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- As'ad, Moh. (2004). *Manajemen SDM Perusahaan*. Jakarta :Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remajarosda Karya.
- Mc. Clelland, D. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenhallindo.
- Nawawi, (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Universitas Yogyakarta : Gadjah Mada.

Robbins, (2015). *Organizational Behavior*, New Jersey: Prentice-Hall.

Jurnal:

- Abdul Hakim dan Wiyono (2009). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kemitraan serta Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Inovasi Volume. ISSN Vol. 1 No 3.
- Amilin dan Rosita Dewi. (2008). *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Role Stress Sebagai Variabel Moderating*. JAAI Vol 12 No 1.
- Anwar Prabu, (2005), *Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Muara Enim*, Jurnal Manajemen dan Bisnis, Universitas Sriwijaya.
- Mamik, 2008. *Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Jurnal Aplikasi Manajemen Vol.7 No.2.
- Novitasari, Andraeni, N., N. (2003). *Pengaruh Stress Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan PT. H.M. Sampoerna Tbk*. Studi Pengembangan SDA Program Pasca Sarjana Universitas Airlangga
- Situmorang ,Susan N., R.& Sarjono , H. (2013). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Negeri Sipil Kantor Kecamatan Kebon Jeruk, Jakarta Barat*. Jurnal Ekonomi. Vol. 4, No. 1 Universitas Esa Unggul
- Turangan (2017). *Pengaruh Pemberian Upah dan Insentif terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara*. Jurnal Riset Ekonomi Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi. Universitas Sam Ratulangi. Manado.