

PENGARUH KETERLIBATAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA

(Studi Kasus Karyawan PT. Bukit Barisan Sandjaya Ulma)

Andre Aldi Saputra
Universitas Muhammadiyah Bengkulu
andrealdisaputra99@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of work involvement, work motivation on job satisfaction (Case Study of Employees of PT. Bukit Barisan Sandjaya Ulma). This study uses a causal associative research method using a quantitative approach. The population in this study were employees of PT. Bukit Barisan Sandjaya Ulma totaling 80 people with sampling using total sampling and data collection techniques using observation and questionnaires. Based on the research results and hypotheses, it shows that work involvement (X_1) is $t_{hit} > t_{tabel}$ ($4.643 > 1.664$) and ($sig = 0.000 < 0.050$), and work motivation (X_2) is $t_{hit} > t_{tabel}$ ($2.092 > 1.664$) and ($sig = 0.040 < 0.050$), Partially the two variables of work involvement and work motivation have a significant effect on job satisfaction. The results of the f test show that $F_{count} > F_{table}$ ($21,589 > 3,965$) and ($sig = 0.000 < 0.050$), Simultaneously Significantly Affects Job Satisfaction.

Keywords: *Job Involvement, Work Motivation, Job Satisfaction*

PENDAHULUAN

Melimpahnya Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada saat ini mengharuskan kita berfikir secara seksama bagaimana cara untuk memanfaatkan SDM secara optimal agar dapat didayagunakan secara efektif dan efisien sehingga bermanfaat untuk menunjang gerak lajunya pembangunan nasional yang berkelanjutan. Untuk menciptakan SDM yang handal diperlukan perbaikan pendidikan dan penyediaan berbagai fasilitas sosial serta lapangan pekerjaan yang memadai. Pendidikan yang berkualitas diperlukan untuk menciptakan SDM yang handal. Selain itu, fasilitas sosial serta lapangan pekerjaan yang memadai sangat diperlukan untuk menampung kelebihan SDM yang ada.

Sumber daya manusia (men and women) merupakan salah satu sumber daya yang penting bagi sebuah perusahaan karena memiliki bakat, tenaga, dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Keberhasilan sebuah perusahaan dalam menjalankan usahanya tidak dapat terlepas dari faktor sumber daya manusia (SDM). Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan unsur strategi organisasi yang harus dikelola secara efektif. Untuk itu, dibutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan untuk mengelolanya. Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kelancaran suatu organisasi adalah Kepuasan Kerja. Kepuasan Kerja (Titisari, 2014) adalah suatu ungkapan perasaan atau sikap seseorang terhadap pekerjaannya, terhadap kesempatan promosi, hubungan dengan rekan kerja, pengawasan dan perasaan puas terhadap pekerjaan itu sendiri. Kepuasan kerja lebih mencerminkan sifat daripada perilaku.

Robbins dan Judge (2015) menjelaskan “Kepuasan Kerja” (Job Satisfaction) adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari

karakteristik-karakteristik”. Salah satu cara yang dapat dilakukan dalam upaya tingkat Kepuasan Kerja adalah dengan melalui keterlibatan kerja. Keterlibatan Kerja menurut Robbins dan Judge (2010) keterlibatan kerja diartikan sebagai suatu ukuran sampai dimana individu secara psikologi memihak pekerjaan mereka dan menganggap penting tingkat kinerja yang di capai sebagai penghargaan diri.

Menurut Lodahl dan Kejner dalam Cilliana Mansoer (2010) menyatakan keterlibatan kerja adalah seberapa besar identifikasi secara psikologis individu terhadap pekerjaannya. Semakin besar individu tersebut mengidentifikasi dirinya dengan pekerjaannya maka keterlibatan kerja semakin tinggi. Menurut Sharagay dan Ahearon dalam Safaria(2013) menyatakan hubungan antara keterlibatan kerja dan individu secara batin mendalam secara kompleks, baik berjalan dengan cara mencapai nilai pekerjaan yang merupakan sumber penghasilan.

Motivasi kerja menurut Robbins (2008) adalah sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuan. Menurut Hasibuan (2007), pemberian motivasi yang dilakukan oleh suatu perusahaan baik publik maupun bisnis harus dapat memenuhi beberapa tujuan.

PT. Bukit Barisan Sandjaya Ulma adalah perusahaan pelaksanaan konstruksi berbentuk PT. Bukit Barisan Sandjaya Ulma beralamat di Jl. RE.Martadinata No. 01 Pagar Dewa Kabupaten Kota Bengkulu. PT. Bukit Barisan Sandjaya Ulma adalah badan usaha berpengalaman yang mengerjakan proyek nasional. PT. Bukit Barisan Sandjaya Ulma saat ini memiliki kualifikasi.

Dengan adanya Keterlibatan Kerja, Motivasi Kerja, terhadap Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan PT. Bukit Barisan Sandjaya Ulma, terbilang cukup baik namun konsistensi akan keberadaan hal tersebut belum bertahan dengan baik. Kurangnya peningkatan dan perhatian dalam Keterlibatan Kerja yang telah dilakukan karyawan itu juga mempengaruhi Kepuasan Kerja. Begitu pun dengan Motivasi Kerja dalam perusahaan ini juga rendah karena kurangnya motivasi dari perusahaan kepada karyawan untuk merasakan kesetiaan sebagai karyawan PT. Bukit Barisan Sandjaya Ulma.

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan pada karyawan PT Bukit Barisan Sandjaya Ulma pada hari/tanggal Jum'at 12 November 2021 Pukul 09.15 WIB di kantor Bukit Barisan Sandjaya Ulma mendapatkan beberapa informasi bahwa terdapat karyawan yang cukup puas terhadap pada gaji yang diterima dan ada beberapa karyawan yang merasa belum cukup puas terhadap gaji yang diterima. Hal ini mengingatkan bahwa tingkat kepuasan setiap individu itu berbeda-beda.

Selain itu, dari wawancara tersebut terdapat suatu permasalahan lain di antara kurangnya partisipasi dari rekan kerja, dimana kurangnya keterlibatan kerja di PT. Bukit Barisan Sandjaya Ulma dan kurangnya dorongan dari pimpinan dan rekan kerja mengakibatkan rendahnya motivasi, dari hasil wawancara tersebut ternyata kepuasan kerja karyawan di PT Bukit Barisan Sandjaya Ulma masih rendah.

Berdasarkan permasalahan diatas, maka peneliti tertarik melakukan sebuah penelitian dengan judul “Pengaruh Keterlibatan Kerja, Motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Bukit Barisan Sandjaya Ulma.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di PT Bukit Barisan Sandjaya Ulma beralamat jalan RE. Martadinata No. 01 Pagar Dewa Kota Bengkulu. Penelitian ini akan dilakukan pada bulan November 2021 sampai dengan selesai. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Bukit Barisan Sandjaya Ulma sejumlah 80 orang karyawan dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *total sampling*. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi dan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan

Teknik Analisis Deskriptif, Uji Instrumen Penelitian, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Determinasi(R), dan Uji Hipotesis,

HASIL PENELITIAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.914	1.338		2.179	.032
	Keterlibatan Kerja	.478	.103	.473	4.643	.000
	Motivasi Kerja	.094	.045	.213	2.092	.040

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Output SPSS

Dari perhitungan hasil diatas didapatkan persamaan regresinya adalah sebagai berikut : $Y = 2.914 + 0.478 (X_1) + 0.094 (X_2)$

Berdasarkan persamaan regresi diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai Konstanta 2.914 mempunyai arti bahwa apabila variabel Keterlibatan Kerja (X_1), dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) sama dengan nol, maka variabel Kepuasan Kerja akan tetap yaitu 2.914 apabila variabel Keterlibatan Kerja (X_1), dan Motivasi Kerja (X_2) sama dengan nol.
2. Koefisien Regresi X_1 , sebesar 0.478 mempunyai makna jika nilai variabel Keterlibatan Kerja (X_1) naik satu satuan maka nilai Kepuasan Kerja (Y) akan Naik sebesar 0.478 dengan asumsi variabel Motivasi Kerja (X_2) dianggap tetap.
3. Koefisien Regresi X_2 , sebesar 0.094 mempunyai makna jika nilai variabel Motivasi Kerja (X_2) naik satu satuan maka nilai variabel Kepuasan Kerja (Y) akan naik sebesar 0.094 dengan asumsi variabel Keterlibatan Kerja (X_1) dianggap tetap.
4. Hasil penelitian dalam penelitian yang paling dominan mempengaruhi variabel Kepuasan Kerja (Y) adalah Variabel Keterlibatan Kerja (X_1) adalah sebesar 0.478. variabel Motivasi Kerja (X_2) adalah sebesar 0.094.

Tabel 2
Nilai Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.599 ^a	.359	.343	1,082
a. Predictors: (Constant), Keterlibatan Kerja, Motivasi Kerja				
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja				

Sumber: Output SPSS 24,0

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai koefisien determinasi Adjusted R Square (R^2) diperoleh nilai sebesar 0.343 (Nilai ini mempunyai arti bahwa variabel Keterlibatan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap variabel Kepuasan Kerja memberikan sumbangan sebesar 0.343 atau 34.3% sedangkan sisanya sebesar 0.657 atau 65.7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model penelitian ini.

Tabel 3
Hasil Pengujian Hipotesis dengan Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.914	1.338		2.179	.032
	Keterlibatan Kerja	.478	.103	.473	4.643	.000
	Motivasi Kerja	.094	.045	.213	2.092	.040

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Output SPSS 24.0

Melalui perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS, maka perbandingan antara t_{hit} dengan t_{tabel} ($n-k = 80-3 = 77$) (1.664) setiap variabel sebagai berikut :

1. Keterlibatan Kerja yaitu $t_{hit} > t_{tabel}$ ($4.643 > 1.664$) dan ($\text{sig } \alpha = 0,000 < 0,050$), hal tersebut menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja pada Karyawan PT. Bukit Barisan Sandjaya Ulma.
2. Berdasarkan uji t_{hit} untuk variabel Motivasi Kerja (X_2) yaitu $t_{hit} > t_{tabel}$ ($2.092 > 1.664$) dan ($\text{sig } \alpha = 0,040 < 0,050$), hal tersebut menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja Karyawan PT. Bukit Barisan Sandjaya Ulma.
3. Dari hasil penelitian variabel yang dominan adalah Variabel Keterlibatan Kerja (X_1) sebesar 4.643, dan Variabel Motivasi Kerja (X_2) sebesar 2.092.

Tabel 4
Hasil Pengujian Hipotesis dengan Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	50.588	2	25.294	21.589	.000 ^b
	Residual	90.212	77	1.172		
	Total	140.800	79			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Keterlibatan Kerja

Sumber: Output SPSS 24,0

Melalui perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS, maka perbandingan antara f_{hitung} dengan f_{tabel} setiap variabel sebagai berikut :

$$df_1 = (k-1 = 2) \quad df_2 = (n-k = 80-3 = 77) = f_{tabel} (3.115)$$

Berdasarkan tabel uji hipotesis dengan uji F diatas diperoleh F_{hitung} sebesar 3.115 dengan nilai F_{tabel} sebesar 3.115 yaitu ($21.589 > 3.115$) dan ($\text{sig } \alpha = 0.000 < 0,050$), maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima artinya secara simultan variabel keterlibatan kerja dan motivasi kerja berpengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pada Karyawan PT. Bukit Barisan Sandjaya Ulma.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Karyawan PT. Bukit Barisan Sandjaya, Jika keterlibatan kerja semakin ditingkatkan maka kepuasan kerja akan semakin

tinggi. Hal ini berarti ketika karyawan memihak secara psikologis terhadap pekerjaannya dan menganggap kinerjanya sebagai ukuran harga dirinya, keterlibatan kerja akan meningkatkan kehendak pekerja atas kehidupan kerjanya menjadi lebih termotivasi, lebih produktif, dan lebih komitmen sehingga kinerja yang dihasilkan karyawan akan lebih meningkat. Penelitian ini sejalan dengan teori yang disampaikan oleh (Rivai dan Mulyadi 2012, Onsardi dan Juita, 2020) menyatakan keterlibatan kerja adalah derajat sejauh mana seseorang memihak secara psikologis terhadap pekerjaannya dan menganggap tingkat kinerjanya penting untuk harga diri. Keterlibatan kerja merupakan suatu faktor yang penting dalam kehidupan banyak orang. Menurut Robbin & Coulter (2012) keterlibatan kerja adalah tingkat pengidentifikasian karyawan dengan pekerjaannya, secara aktif dalam pekerjaannya dan menganggap kinerjanya di pekerjaannya adalah lebih penting untuk kebaikan dirinya sendiri. Karyawan dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi dengan kuat mengenali benar dan memerhatikan jenis pekerjaan yang mereka lakukan.

Hasil penelitian Subawa dan Utama (2013), penelitian ini telah menemukan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Keterlibatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja guru sekolah dasar di Kecamatan Malalayang. Dengan demikian penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Koesmono (2005) bahwa Keterlibatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Karyawan PT. Bukit Barisan Sandjaya. Jika motivasi kerja semakin ditingkatkan maka kepuasan kerja akan semakin tinggi. Hal ini berarti dengan lingkungan kerja yang mendukung membuat karyawan nyaman dalam bekerja dan gaji yang diberikan sudah sesuai dengan apa yang dibutuhkan karyawan. Penelitian ini sejalan dengan teori yang disampaikan oleh Sutrisno (2011), Pahlawan, A., & Onsardi, O. (2021), motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Menurut Herzberg (dalam Robbins, 2008) bahwa motivasi adalah satu faktor penyebab kepuasan kerja. Oleh karena itu, perusahaan mempunyai tugas penting untuk terus memotivasi karyawan dengan cara memberikan perhatian yang baik untuk kepentingan karyawan agar menjaga kestabilan organisasi sehingga kepuasan kerja karyawannya lebih baik dan hal-hal yang dapat membuat ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya dapat terminimalisir.

Pendapat di atas didukung dengan hasil penelitian (Sanger, 2013). Menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian Jusni (2008) dan Munizu (2006). Menyatakan bahwa terdapat positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Keterlibatan Kerja, Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis penilaian responden terhadap Variabel Keterlibatan Kerja (X_1) memiliki nilai rata-rata pada kategori baik, dan variabel Motivasi Kerja (X_2) memiliki nilai rata-rata pada kategori baik, serta variabel Kepuasan Kerja (Y) memiliki nilai pada kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa Keterlibatan Kerja, dan Motivasi Kerja pada Karyawan PT. Bukit Barisan Sandjaya dinilai baik dan berdampak baik terhadap Kepuasan Kerja.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Keterlibatan Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada Karyawan PT. Bukit Barisan Sandjaya. Artinya secara bersama-sama atau simultan variabel keterlibatan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Karyawan PT. Bukit Barisan Sandjaya.

Dari hasil observasi awal menyatakan kurangnya partisipasi dari rekan kerja, dimana kurangnya keterlibatan kerja di PT. Bukit Barisan Sandjaya Ulma dan kurangnya dorongan dari pimpinan dan rekan kerja mengakibatkan rendahnya motivasi, dan ada beberapa karyawan yang merasa belum cukup puas terhadap gaji yang diterima, dari hasil wawancara tersebut ternyata kepuasan kerja karyawan di PT Bukit Barisan Sandjaya Ulma masih rendah. Hal ini berbeda dengan hasil observasi awal dan hasil penelitian akhir yang telah dilakukan, hal ini bisa terjadi dikarenakan persepsi karyawan yang berbeda-beda tetapi dari hasil penelitian kebanyakan karyawan selalu mementingkan kerja sama dari pada bekerja sendiri dan karyawan beranggapan perusahaan selalu memutuskan karyawannya agar karyawan tersebut bisa terlibat di setiap pekerjaan yang telah dilakukan, begitu juga motivasi kerja karyawan yang sudah sangat baik, hasil penelitian karyawan beranggapan adanya jalinan hubungan yang baik dengan karyawan dengan karyawan lainnya begitu juga pujian dan semangat dari pimpinan dan rekan kerja membuat karyawan semakin bersemangat dalam bekerja.

KESIMPULAN

1. Keterlibatan Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. Bukit Barisan Sandjaya. Dengan adanya keterlibatan kerja antar karyawan maka kepuasan kerja yang diberikan semakin baik
2. Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. Bukit Barisan Sandjaya. Motivasi kerja sangat diperlukan karyawan dengan adanya motivasi yang diberikan maka akan berdampak terhadap kepuasan kerja.
3. Keterlibatan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. Bukit Barisan Sandjaya. Semakin baik keterlibatan kerja dan motivasi kerja yang diberikan maka akan meningkatkan kepuasan kerja

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, C., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Marketing. (*Jems) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains, 1(2)*.
- Anjani, R. (2019). Tata Kelola Adminitrasi Keuangan, Dan Pembangunan Desa Tepi Laut Kabupaten Bengkulu Utara. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Bumi Raflesia, 2 (2)*.
- Ariana, I WayanTresna dan I Gede Riana.(2013). “**Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Cendana Resort&SpaUbud, Gianyar**”.*E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 2 (1)*
- Arkat, F. (2020). The Effect Of Transformational Leadership Style And Work Spirit On Employee Performance At Raffles City Hotel Bengkulu Indonesia.
- Asmawi, M. (2017). The effect of compensation, empowerment, and job satisfaction on employee loyalty. *International Journal of Scientific Research and Management, 5(12)*, 7590-7599.
- Dymastara, E. S., & Onsardi, O. (2020). Analisis Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara. (*Jems) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains, 1(2)*.

- Febriani, Ni Made Tina dan Ayu DesiIndrawati. (2013). **“Pengaruh Motivasi, Kompensasi, serta Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Hotel The Niche Bali”**. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2(5)
- Gayatri, G. D., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Pemberdayaan Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran (Pt Mayora Kota Bengkulu). (*Jems) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(1), 1-9.
- Ghozali (2016). Aplikasi Analisis Multivariete dengan program IBM SPSS 23. Edisi Ke 8.
- Gomes, Faustino Cardoso. (2003). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Andi. Yogyakarta.
- Gunawan, R., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandiri Tunas Finance Cabang Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 224-231.
- Harnoto. (2002). **Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua**. Jakarta: PT. Prehallindo
- Hasibuan, Malayu S.P. (2009). **Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi**. Jakarta: Bumi Aksara
- Husein Umar. (2011). **Metode Penelitian Skripsi dan Tesis Bisnis**. Jakarta: Rajawali Pers
- Iwan Kurnia Wijaya., (2018) **“Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Bukit Sanomas”**. Surabaya: Program Manejemen Bisnis, Program Studi Manejemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Petra.
- Juliyanti, B., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 183-191.
- Lidia Octafia Rumere Riane Johnly Pio., **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Bank Tabungan Negara (Persero),TBK.Kantor Cabang Manado”**. *E-Jurnal Administrasi Bisnis*
- Lubis, N., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pt. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu (Studi Kasus Karyawan Produksi Pt. Bam Bengkulu). (*Jems) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 2(2), 196-208.
- Moses Junaedy, Anton et al., (2013) **“Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Unit Penjualan (Sales) UD Sumber Jaya Maha Sakti Motor Purwoharjo Banyuwangi”** Kalimantan: Fakultas Ekonomi, Universitas Jember.
- Mundakir, Zainuri., (2018) **“Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”** Universitas Muria Kudus.
- Ni Made Nurcahyani, I.G.A. Dewi Adnyani., **“Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”**. *E-Jurnal Manajemen Unud*.
- Nitisemito, Alex S. 1992. **Manajemen Personalia**. Ghaila Indonesia: Jakarta.
- Onsardi, O., & Juita, R. (2020). *Manajemen Sdm Global* (No. 7n9ds). Center for Open Science.
- Onsardi, O., Finthariasari, M., & Hermawan, D. J. (2021) The Influence of Human Resource Management Practices on Employee Outcomes in Private and Public Banking in Indonesia. *Geographical Education (RIGEO)*, 11(9), 1-8.
- OvindaPramana Putri (2013). **“Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan PT. Putra Masindo Utama Palembang”**. *Skripsi*. Universitas IBA
- Pahlawan, A., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Iklim Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Marketing Pada Pt. Agung Toyota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 153-163.

- Riyadi, Slamet. 2000. Motivasi dan Pelimpahan Wewenang sebagai Variabel Moderating dalam Rubungan Antara Partisipasi Penyusunan Anggaran dan Kinerja Manajerial. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*, Vol 3. No. 2: 134-150.
- Robbins, Stephen P. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- Sari, L. A., Onsardi, O., & Ekowati, S. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan PT. BNI. Syariah Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(1), 79-88.
- Sari, M., Onsardi, O., & Arianto, T. (2020). Pengaruh Rotasi Dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTPN 7 Cabang Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(1), 109-116.
- Science.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ke-3*. Yogyakarta: STIE YKPN
- Sugiyono.(2011). *Metode Penelitian Bisnis. Cetakan Kesebelas*. Bandung: CV Alfabeta
- Sulastri, S., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2(1), 83-98.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tupadela, J., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Bengkulu. (*Jems*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2).
- Wirawan. 2013. *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yulandri, Y., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *BUDGETING: Journal of Business, Management and Accounting*, 1(2), 203-213.
- Yuli Suwati. (2013). “*Pengaruh Kompensasi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Hijau Samarinda*”*E-Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*.