

Analisis Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sinar Sentosa Primatama Cabang Muara Bulian

Alma Tirana, Etty Siswati, Evi Fauzani

*Program Studi Manajemen, Universitas Graha Karya Muara Bulian, Jambi
Jl. Gajah Mada, Teratai Muara Bulian
Email: almatirana2017@gmail.com*

Abstract

Satisfaction is a major key to the success of the organization to be able to develop and grow. The success of the organization in achieving its goals cannot be separated from the role of employees. Employees are not only objects in achieving organizational goals, but also become subjects or actors. They can be planners, implementers and controllers who always play an active role in realizing organizational goals, and have thoughts, feelings and desires that can influence their attitudes towards work. Job satisfaction contributes greatly to organizational effectiveness and stimulates employee morale and loyalty. The factors that influence job satisfaction according to Locke are factors that affect employee job satisfaction, namely compensation/salary factors, work environment, and employee relations. The purpose of this study was to determine respondents' responses to employee job satisfaction at PT Sinar Sentosa Primatama Muara Bulian Branch and to determine the dominant factors that affect employee job satisfaction at PT Sinar Sentosa Primatama Muara Bulian Branch. The number of samples taken as many as 35 respondents and data collection was carried out by distributing questionnaires. The results of the study show that the work environment factor is the dominant factor affecting employee job satisfaction at PT Sinar Sentosa Primatama Muara Bulian Branch with calculations using multiple linear regression on SPSS 20. The work environment factor has the highest coefficient value, which is 1.013 compared to other factors.

Keywords: *compensation/salary, work environment, work relations and job satisfaction*

Abstrak

Kepuasan merupakan suatu kunci utama bagi keberhasilan organisasi untuk dapat berkembang dan tumbuh. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan tidak lepas dari peran karyawan. Karyawan bukan semata obyek dalam mencapai tujuan organisasi, tetapi juga menjadi subyek atau pelaku. Adapun faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Locke faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu faktor kompensasi/gaji, lingkungan kerja, dan hubungan kerja karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui tanggapan responden tentang kepuasan kerja karyawan pada PT Sinar Sentosa Primatama Cabang Muara Bulian dan untuk mengetahui faktor dominan yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT Sinar Sentosa Primatama Cabang Muara Bulian. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif, dengan menggunakan alat analisa skala likert, uji validitas, uji reliabilitas dan regresi linear berganda. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 35 responden dan pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa faktor lingkungan kerja menjadi faktor dominan yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT Sinar Sentosa Primatama Cabang Muara Bulian dengan perhitungan menggunakan regresi linear berganda pada SPSS 20 faktor lingkungan kerja memiliki nilai koefisien tertinggi yaitu 1,013 dibandingkan dengan faktor lainnya.

Kata Kunci : *Kompensasi/Gaji, Lingkungan Kerja, Hubungan Kerja Dan Kepuasan Kerja*



1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dan memiliki peranan yang besar dalam suatu organisasi, salah satu strategi yang dapat ditempuh dalam bentuk sumber daya manusia (SDM) yaitu dengan menciptakan kerjasama antara manusia satu dengan yang lainnya. dengan kata lain faktor kepuasan kerja juga mengambil bagian pada keadaan ini, faktor-faktor kepuasan kerja yang pada akhirnya dapat berdampak kepada kepuasan kerja.

Dalam sebuah organisasi, kepuasan kerja di gunakan sebagai tujuan organisasi. Kepuasan merupakan suatu kunci utama bagi keberhasilan organisasi untuk dapat berkembang dan tumbuh. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan tidak lepas dari peran karyawan. Karyawan bukan semata obyek dalam mencapai tujuan organisasi, tetapi juga menjadi subyek atau pelaku. Mereka dapat menjadi perencana pelaksana dan pengendalian yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan organisasi, serta mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikapnya terhadap pekerjaan. Kepuasan kerja memberikan sumbangan yang besar terhadap keefektifan organisasi serta merangsang semangat kerja dan loyalitas para karyawan. Oleh karenanya kepuasan kerja di jadikan suatu sistem yang berkelanjutan agar karyawan yang terlibat dalam menjalani pekerjaannya merasa nyaman.

Kepuasan kerja dirasakan karyawan karena ada hal-hal yang mendasarinya. Pada dasarnya seseorang akan merasa nyaman dan tingkat loyalitas pada pekerjaannya akan tinggi apabila dalam bekerja orang tersebut memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan. Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya.

Menurut Masrukhin dan Waridin (2012) kepuasan kerja seorang individu tergantung pada karakteristik individu dan situasi pekerjaan. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda sesuai dengan kepentingan dan harapan individu tersebut sehingga tingkat kepuasan yang dirasakan semakin tinggi, begitu pula sebaliknya.

Sedangkan menurut Menurut Edy Sutrisno (2009) kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam pekerjaan, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Istilah "kepuasan" merujuk pada sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja.

Karyawan akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek dirinya menyokong dan sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak menyokong, Karyawan akan merasa tidak puas. Permasalahan tersebut berkaitan dengan kesadaran berkarya para Karyawan untuk organisasi, dimana hal tersebut merupakan suatu kewajiban yang perlu ditumbuh kembangkan. Dalam kondisi yang ada, peneliti ingin mengetahui tanggapan responden tentang faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja Karyawan. Dengan mengetahui kondisi tersebut, maka pemimpin organisasi dapat mengambil berbagai kebijakan dan hal lainnya untuk meningkatkan kepuasan kerja Karyawan melalui peningkatan berbagai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Sehingga dapat tercipta suasana kerja yang baik, efektif, serta efisien.

2. Metode Penelitian

2.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian akademis. Penelitian Akademis adalah penelitian yang dilakukan mahasiswa dalam membuat skripsi, tesis, disertasi. Penelitian ini merupakan sarana edukatif sehingga lebih mementingkan validitas interval (caranya yang harus benar). Variabel penelitian terbatas dan kecanggihan analisis disesuaikan dengan jenjang pendidikan S1, S2, S3.

2.2. Jenis dan Sumber Data

Berikut ini adalah jenis data yang digunakan dalam penelitian ini:



1. Data Kualitatif

Bogdan dan Taylor (dalam Moleong, 2011) mendefinisikan metode kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Kirk dan Miller (dalam Moleong, 2006) mendefinisikan bahwa penelitian kualitatif adalah tradisi tertentu dalam ilmu pengetahuan sosial yang secara fundamental bergantung dari pengamatan pada manusia baik dalam kawasannya maupun dalam peristilahnya.

2. Data Kuantitatif

penelitian kuantitatif adalah penelitian yang dilakukan dengan kajian pemikiran yang sifatnya ilmiah. Kajian ini menggunakan proses *logico-hypothetico-verifikatif* pada langkah-langkah penelitian yang dilakukan Suriasumantri (2010). Menurutnya, definisi penelitian kuantitatif adalah penelitian yang didasari pada asumsi, kemudian ditentukan variabel, dan selanjutnya dianalisis dengan menggunakan metode-metode penelitian yang valid, terutama dalam penelitian kuantitatif Nana Sudjana dan Ibrahim (2001) dalam Kurniawati (2013). Pengertian penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang menggunakan proses data-data yang berupa angka sebagai alat menganalisis dan melakukan kajian penelitian, terutama mengenai apa yang sudah diteliti Kasiram (2008) dalam Kurniawati (2013).

Data dapat diartikan sebagai keterangan-keterangan tentang suatu hal, dapat berupa sesuatu yang diketahui atau yang dianggap atau anggapan (Sugiyono, 2016: 137). Dalam penggunaannya data dapat diklasifikasikan menjadi:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang berasal dari data sumber asli atau pertama. Data ini tidak tersedia dalam bentuk terkompilasi ataupun dalam bentuk file-file. Data ini harus dicari melalui narasumber atau dalam istilah teknisnya responden, yaitu orang-orang yang kita jadikan objek penelitian atau orang yang kita jadikan sebagai sarana mendapatkan informasi ataupun data (Umi Narimawati 2008). Pengumpulan data dilakukan dengan penelitian langsung kepada para pegawai yang bekerja pada PT Sinar Sentosa Primatama Cabang Muara Bulian.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang mengacu kepada informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada. Sumber data sekunder adalah catatan atau dokumentasi perusahaan, publikasi pemerintah, analisis industri oleh media, situs web, internet dan seterusnya (Uma Sekaran. 2011).

2.3. Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan maka pengumpulan data dan informasi tersebut dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Riset Pustaka (library research)

Metode kepustakaan adalah penelitian yang dilakukan dengan cara membaca buku-buku atau majalah dengan sumber data lainnya dalam perpustakaan. Yaitu penulis memperoleh informasi dan masukan-masukan dari kerangka teoritis mengenai faktor dominan yang mempengaruhi kepuasan kerja serta pembahasannya dari buku-buku ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan pokok permasalahan.

2. Riset Lapangan (*field research*)

Dengan melakukan riset lapangan, penulis memperoleh data langsung dari objek yang dituju dengan cara:

1. *Interview* (Wawancara)

Suatu pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh informasi langsung dari sumbernya. Wawancara dilakukan secara komunikasi langsung pihak-pihak yang dianggap dapat memberikan informasi secara lengkap tentang permasalahan yang sedang diteliti.

2. *Observasi* (Pengamatan Langsung)



Yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengadakan pengamatan secara langsung terhadap objek penelitian untuk memperoleh data yang benar dan objektif.

3. *Kuesioner*

Kuesioner atau daftar pertanyaan merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menyusun pertanyaan-pertanyaan beserta jawaban yang menjadi pilihan responden yang telah disediakan, dan harus diisi oleh responden dengan cara memilih salah satu alternatif jawaban yang tersedia.

2.4. *Metode Analisis Data*

Dalam pembahasan dan penganalisaan masalah akan digunakan metode deskriptif kuantitatif. Metode deskriptif kuantitatif merupakan suatu teknik yang menggambarkan dan menginterpretasikan arti data-data yang telah terkumpul dengan memberikan perhatian dan merekam sebanyak mungkin aspek situasi yang diteliti saat itu, sehingga memperoleh gambaran secara umum dan menyeluruh tentang keadaan sebenarnya.

Indikator-indikator diukur dengan menggunakan skala likert yang memiliki lima tingkatan preferensi jawaban yang masing-masing mempunyai nilai skor 1-5 dengan rincian sebagai berikut:

1. = Sangat Tidak Setuju
2. = Tidak Setuju
3. = Ragu-Ragu atau Netral
4. = Setuju
5. = Sangat Setuju

3. Hasil Penelitian

3.1. Tanggapan Responden Tentang Kompensasi/Gaji Karyawan Pada PT Sinar Sentosa Primatama Cabang Muara Bulian

Berdasarkan tabel 5.1 dapat diketahui hasil pengolahan data dengan presentase dari lima aspek penilaian yang di nyatakan dalam tabel menunjukkan hasil tertinggi yaitu 4.34, yang terendah 3.65 dan rata rata indeks dari 5 pernyataan di atas adalah 4,12. Berdasarkan dari hasil rata rata indeks dari tabel di atas membuktikan bahwa faktor kepuasan kerja (Kompensasi/Gaji) pada PT Sinar Sentosa Primatama Cabang Muaraa Bulian dalam kategori baik.

3.2. Tanggapan Responden Tentang lingkungan Kerja Karyawan Pada PT Sinar Sentosa Primatama Cabang Muara Bulian

Berdasarkan tabel 5.2 di ketahui hasil dari pengolahan dengan presentase dari lima aspek penilaian yang dinyatakan dalam tabel menunjukkan hasil tertinggi adalah 4.34, yang terendah 4.14 dengan rata-rata indeks dari 5 pernyataan adalah 4.27. Berdasarkan dari hasil rata-rata indeks tabel di atas membuktikan bahwa faktor kepuasan kerja (lingkungan kerja) karyawan pada PT Sinar Sentosa Primatama Cabang Muara Bulian berada pada katagori sangat baik.

3.3. Tanggapan Responden Tentang Hububngan Kerja Karyawan Pada PT Sinar Sentosa Primatama Cabang Muara Bulian

Berdasarkan tabel 5.3 dapat diketahui dengan hasil pengolahan data dengan presewntase dari lima aspek penilaian yang di nyatakan dalam tabel menunjukkan hasil tertinggi adalah 4.54, yang terendah 4.6 dan rata-rata indeks dari 5 pernyataan adalah 4.43. Berdasarkan dari hasil rata-rata indeks tabel di atas membuktikan bahwa faktor hubungan kerja karyawan pada PT Sinar Sentosa Primatama Cabang Muara Bulian berada pada kategori sangat baik.

3.4. Faktor Dominan Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Sinar Sentosa Primatama Cabang Muara Bulian.

Setelah melakukan penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT Sinar Sentosa Primatama Cabang Muara Bulian dengan memnggunakan alat analisa data seperti uji validitas, uji reliabelitas dan analisis regresi linier berganda menggunakan SPSS 20 dapat disimpulkan bahwa faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah Faktor Lingkungan Kerja . dapat dilihat Dari Uji Validitas, Uji Reliabelitas, dan Analissi Regresi Linear Berganda bahwa nilai terbesar dari masing-masing uji adalah Faktor



Lingkungan Kerja, pada regresi linear berganda faktor lingkungan kerja memiliki nilai koefisien terbesar yaitu sebesar 1,013 begitu juga dengan t hitung faktor lingkungan kerja memiliki nilai lebih besar dari faktor lainnya.

3.4.1. Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4,179	3,771		1,108	,276
GAJI (X1)	,617	,265	,341	2,329	,027
LINGKUNGAN KERJA (X2)	1,013	,282	,552	3,595	,001
HUBUNGAN KERJA (X3)	,212	,295	,080	,719	,477

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA (Y)

Dari tabel diatas, dapat ditarik persamaan senagai berikut:

$$Y = 4,179 + 0,617 X_1 + 1,013 X_2 + 0,212 X_3 + e$$

Persamaan tersebut dapat dijabarkan bahwa :

1. Nilai konstanta sebesar 4,179 dapat diartikan bahwa nilai kepuasan kerja sebelum di pengaruhi Faktor Kompensasi/Gaji, Lingkungan Kerja, dan Hubungan Kerja adalah 4,179.
2. Nilai koefisien untuk kompensasi/gaji (X_1) sbesar 0,617 atau positif artinya bahwa faktor Kompensasi/Gaji tinggi atau meningkat sedangkan variabel lain (Lingkungan Kerja dan Hubungan Kerja) tetap maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat. Atau dengan kata lain, setiap kenaikan variabel X_1 (Kompensasi/Gaji) satu satuan maka variabel Y (Kepuasan Kerja) akan naik sebesar 0,617 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain (Lingkungan Kerja dan Hubungan Kerja) tetap.
3. Nilai koefisien untuk Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 1,013 atau positif artinya bahwa Faktor Lingkungan Kerja tinggi atau meningkat sedangkan variabel lain (Kompensasi/Gaji dan Hubungan Kerja) tetap maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat. Atau dengan kata lain, setiap kenaikan variabel X_2 (Lingkungan Kerja) satu satuan maka variabel Y (Kepuasan Kerja) akan naik sebesar 1,013 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain (Kompensasi/Gaji dan Hubungan Kerja) tetap.
4. Nilai koefisien untuk hubungan kerja (X_3) sebesar 0,212 atau positif artinya bahwa Faktor Hubungan Kerja tinggi atau meningkat sedangkan variabel lain (Kompensasi/Gaji Dan Lingkungan Kerja) tetap maka Kepuasan Kerja karyawan akan meningkat. Atau dengan kata lain, setiap kenaikan variabel X_3 (Hubungan Kerja) satu satuan maka variabel Y (Kepuasan Kerja) akan naik sebesar 0,212 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain (Kompensasi/Gaji dan Lingkungan Kerja) tetap.

3.4.2 Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara persial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen, dalam penelitian ini menggunakan SPSS 20 yang mana hasil uji t.

df $35 - 3 - 1 = 31$ ($t_{tabel} = 1.695$).

1. Dari tabel di atas Faktor Kompensasi/Gaji memiliki nilai 2,329 lebih besar dari 1,695 atau t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , itu maknanya faktor Kompensasi/Gaji (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).



2. Dari tabel di atas Faktor Lingkungan Kerja memiliki nilai 3,595 lebih besar dari 1,695 atau t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , itu maknanya faktor lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).
3. Dari tabel di atas Faktor Hubungan Kerja memiliki nilai 0,719 lebih kecil dari 1,695 atau t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} , itu maknanya faktor Hubungan Kerja (X3) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).

3.4.3. Uji f (Simultan)

ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1465,634	3	488,545	79,748	,000 ^b
	Residual	189,909	31	6,126		
	Total	1655,543	34			

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA (Y)

b. Predictors: (Constant), HUBUNGAN KERJA (X3), GAJI (X1), LINGKUNGAN KERJA (X2)

Dari tabel diatas uji simultan (Uji F) memiliki nilai 79,784 lebih besar dari 2,91 atau f_{hitung} lebih besar dari f_{tabel} , dan memiliki angka signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05. Itu artinya variabel Kompensasi/Gaji, Lingkungan Kerja dan Hubungan Kerja secara bersamaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kepuasan kerja.

3.4.4 Koefisien Determinan (Uji R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,941 ^a	,885	,874	2,475

a. Predictors: (Constant), HUBUNGAN KERJA (X3), GAJI (X1), LINGKUNGAN KERJA (X2)

Dari tabel 5.8 dapat dilihat bahwa nilai Adjusted R Square memiliki nilai 0,874 dapat disimpulkan variabel Kompensasi/Gaji, Lingkungan Kerja dan Hubungan Kerja terhadap kepuasan kerja memiliki presentase pengaruh sebesar 87,4% dan sisanya 12,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4. Penutup

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Faktor Kompensasi/Gaji memiliki nilai rata-rata indeks yaitu 4.12, dalam hal ini dapat di simpulkan bahawa Faktor Gaji pada kepuasan kerja karyawan PT Sinar Sentosa Primatama Cabang Muara Bulian dalam kategori baik.
2. Faktor Lingkuan Kerja mempunyai nilai rarta-rata indeks yaitu 4.27, dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa Faktor Lingkungan Kerja karyawan pada PT Sinar Sentosa Primatama Cabang Muara Bulian berada pada kategori sangat baik.
3. Faktor Hubungan Kerja pada PT Sinar Sentosa Primatama Cabang Muara bulian mempunyai nilai rata-rata indeks yaitu 4.43, dalam hal ini dapat di simpulkan bahawa Faktor Hubungan Kerja berada pada kategori sangat baik.



4. faktor yang paling dominan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT Sinar Sentosa Primatama Cabang Muara Bulian adalah faktor lingkungan kerja dilihat dari analisis regresi linear berganda, bahwa faktor lingkungan kerja memiliki nilai koefisien yaitu sebesar 1.013 lebih besar dibandingkan dengan nilai koefisien faktor lainnya.

5. Daftar Pustaka

- Andrian. Ari 2021. *Analisis Faktor Paling Dominan Yang Mempengaruhi Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Masa Pandemi Covid-19 Pada Badan Penelitian Pengembangan Daerah Kabupaten Batang Hari*. SKRIPSI : STIE GK MUARA BULIAN.
- Gulo. Rencana. 2021. *Analisi pemberian motivasi terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada pt sinar sentosa primatama cabang muara bulian*. SKRIPSI : STIE GK MUARA BULIAN.
- Lukman. Muhammad. 2020. *Analisis fakto-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai pada dinas pariwisata dan kebudayaan pemerintahan kabupaten gawo*. Jurnal Skripsi : STIE NOBEL INDONESIA
- Panduan penulisan skripsi. 2021/2022. STIE GK, Muara Bulian.
- Putra. Pratama. Andrian. 2019. *Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan usaha tempe rumahan*. Jurnal skripsi : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATRA UTARA.
- Riduwan. 2012. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung : ALFABETA.
- Sartika. Mia. 2011. *Analisis faktor-faktor yang menentukan kepuasan kerja karyawan kecamatan gunung pati karawang*. <http://lib.unnes.ac.id/5871/1/7580.pdf>.
- Sanusi. Anwar. 2013. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta selatan : PT. Salemba Empat.
- Saputra. Erwin. 2019. *Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Muara Tembesi*. SKRIPSI : STIE GK MUARA BULIAN.
- Sugiyono. 2011. *Metode penelitian kualitatif dan kuantitatif dan R & B*. Bandung. Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Metode penelitian manajemen*. Bandung. ALFABETA.
- Sundari. 2019. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keputusan Pembelian Pada Rumah Makan Anak Rantau Minang Desa Sungai Buluh –Muara Bulian Batang Hari*. SKRIPSI : STIE GK MUARA BULIAN.
- Sunyoto.Danang. 2012 . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Buku Seru.
- Sunyoto. Danang. 2012. *Teori, Kuesioner, Dan Analisis Data SUMBER DAYA MANUSIA*. Jakarta : PT. Buku Seru.
- Sutrisno. Edy. 2013. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta : Kencana Prenanda Media Group.
- Suharsimi. Arikunto . 2006. *Prosedur Penelitian. Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : PT. Rineka Cipta
- SP. Hasibuan, H. Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT. Bumi Aksara.
- Triatna. Cepi. 2015. *Prilaku Organisasi*. Bandung. : PT Remaja Rosdakarya.
- http://marsability.blogspot.com/2012/07/jenis-jenis-penelitian_04.html?m=1

