



Pengaruh Partisipasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada PT. Bank BRI Cabang Majene

Nur Fitria¹, Muhammad Nadir², Magfirah³, Muhammad Fauzan⁴

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sulawesi Barat

Jl. Prof.Dr.Baharuddin Lopa,SH, Lutang,Majene,Sulawesi Barat

Email: nurfitria@gmail.com

Abstract. *The purpose of this research is to find out whether work participation has an effect on job satisfaction of employees of Bank BRI Majene Branch. Job satisfaction is a person's emotional response to work situations and conditions. In other words, job satisfaction is a set of pleasant or unpleasant employee feelings based on material rewards and psychological (non-material) rewards. The data used in this study is primary data. The sample in this study was 48 people. The data is processed in the form of numerical data (numbers) using a Likert scale. Methods of collecting data by conducting interviews and distributing questionnaires. The data is processed using spss for windows version 21. The data analysis method uses quantitative methods, namely by using simple linear regression analysis. The results of the study prove that the Job Participation Variable has a positive and significant effect on employee job satisfaction at Bank BRI Majene Branch by 51.1% while the rest is influenced by other variables outside this regression equation or variables not examined at 48.9% .*

Keywords: *Job Participation and Job Satisfaction*

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Apakah partisipasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai PT. Bank BRI Cabang Majene. Kepuasan kerja merupakan suatu tanggapan emosional seseorang terhadap situasi dan kondisi kerja. Dengan kata lain kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan karyawan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan berdasar imbalan material dan imbalan psikologis (non material). Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Sampel dalam penelitian ini adalah 48 orang. Data tersebut diolah dalam bentuk data numerik (angka) dengan menggunakan skala likert. Metode pengumpulan data dengan melakukan wawancara dan membagikan kuesioner. Data diproses dengan menggunakan spss for windows versi 21. Metode analisis data dengan menggunakan metode kuantitatif yaitu dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitian membuktikan bahwa Variabel Partisipasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada PT. Bank BRI Cabang Majene sebesar 51,1% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti sebesar 48,9%.

Kata kunci: Partisipasi Kerja dan Kepuasan Kerja

1. Pendahuluan

Setiap organisasi yang diolah memiliki beberapa tipe sumber daya untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi/perusahaan tersebut. Aset organisasi yang paling penting yang harus dimiliki oleh perusahaan dan sangat diperhatikan oleh manajemen adalah aset manusia dari organisasi tersebut. Istilah Sumber daya manusia (Human resources) merujuk kedalam orang-orang di dalam organisasi. Organisasi memiliki beberapa pengertian dari para penulis yang berbeda, namun bersifat saling melengkapi.



Organisasi adalah unit sosial yang secara sadar dikoordinasikan, terdiri dari 2 (dua) orang atau lebih yang berfungsi secara relatif berkelanjutan untuk mencapai tujuan bersama atau serangkaian tujuan. Organisasi adalah sistem sosial yang terstruktur dari kelompok dan individu yang bekerja bersama untuk mencapai beberapa sasaran yang disepakati.

Tujuan organisasi merupakan bagian dari penerapan fungsi organisasi yaitu penempatan Pegawai yang tepat pada jabatan yang tepat pula (*The right man on the right place*). Meskipun suatu organisasi mulai dari saat perekrutan sampai penempatan Pegawai sudah selektif, namun pada kenyataannya masih terdapat masalah yang tidak diinginkan pada saat menjalankan operasional yang dapat menghambat kinerja Pegawai. Karena itu Partisipasi kerja setiap Pegawai harus selalu terpantau untuk mengetahui respon seorang Pegawai terhadap pekerjaan atau tanggung jawab yang diberikan telah berjalan dengan baik

Pengelolaan yang baik dan profesional merupakan suatu bagian dari siklus hidup suatu perusahaan dalam pencapaian tujuannya. Dalam mencapai tujuantersebut seluruh sumber daya dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan baik, termasuk sumber daya manusia sebagai faktor utamanya. Tingkat keberhasilan suatu perusahaan dalam melakukan segala kegiatan dalam mencapaitujuan sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusianya dalam melaksanakan aktifitasnya. Kinerja Pegawai yang maksimal sangat diharapkandalam proses pencapaian tujuan. Hal ini dapat tercipta oleh banyak faktor, yangsalah satunya adalah tingkat kepuasan Pegawai.

Kepuasan seorang Pegawai mempunyai keterkaitan terhadap Partisipasi kerja Pegawai karena Partisipasi kerja Pegawai sangat berpengaruh terhadap hasil dari pekerjaan yang dibebankan kepada seorang Pegawai. Sebagian manajer berasumsi, bahwa kepuasan kerja yang tinggi menimbulkan partisipasi kerja yang tinggi sehingga menimbulkan prestasi yang tinggi juga. Pegawai yang berprestasi tinggi, sedang, ataupun rendah boleh jadi adalah Pegawai yang puas. Sebaliknya, pada saat Pegawai merasa tidak puas dengan kontribusinya terhadap perusahaan, Pegawai akan termotivasi untuk bekerja lebih keras dan berprestasi. Pada saat Pegawai merasa tidak diikutsertakan dalam beberapa hal, Pegawai akan merasa tidak puas kepada perusahaan dan pekerjaannya. Banyak hal yang menentukan kepuasan dalam diri Pegawai, antara lain Partisipasi kerja Pegawai, upah atau gaji, tingkat kesulitan kerja, promosi, motivasi atasan. Begitu juga sebaliknya, kepuasan kerja akan diperoleh ketika di satu sisi perusahaan melihat kinerja yang baik dalam diri Pegawai dan di sisi lain Pegawai juga merasa dilibatkan dalam pengambilan keputusan dan kebijakan perusahaan

Partisipasi kerja merupakan ukuran seseorang secara psikologis terhadap pekerjaannya dan menganggap kinerjanya sebagai ukuran harga diri. Partisipasi kerja Pegawai dapat memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap keberhasilan suatu perusahaan dalam pencapaian tujuan. Partisipasi kerja Pegawai diharapkan memberikan dampak positif kepada perusahaan dengan meningkatkan kinerja setiap Pegawai (Mondy, 2018). Dengan adanya partisipasi secara penuh terhadap pekerjaan maka pegawai tersebut akan menciptakan kinerja yang baik dan akan berpartisipasi aktif dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugasnya karena hal ini dianggap penting sehingga karyawan akan merasa lebih puas dan senang jika bisa menghabiskan sebagian besar waktu, tenaga, dan pikiran untuk pekerjaannya.

Karena itu saya tertarik untuk meneliti pengaruh partisipasi kerja terhadap kepuasan Pegawai untuk menciptakan rasa puas dalam diri seorang pegawai, perlu ada ketegasan dan keadilan dalam memberikan amanah dan tanggungjawab kepada Pegawai dalam melaksanakan pekerjaan itu sendiri. Perusahaan atau instansi pemerintahan juga harus memberikan ruang untuk para Pegawai dalam memberikan saran dan masukan.

PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk (BRI atau Bank BRI) adalah salah satu bank milik pemerintah yang terbesar di Indonesia. Pada awalnya Bank Rakyat Indonesia (BRI) didirikan di Purwokerto pada tanggal 16 Desember 1895, Jawa Tengah oleh Raden Bei Aria Wirjaatmadja dengan nama De Poerwokertosche Hulp en Spaarbank der Inlandsche Hoofden atau "Bank Bantuan dan Simpanan Milik Kaum Priyayi Purwokerto", suatu lembaga keuangan yang melayani orang-orang berkebangsaan Indonesia (pribumi). Lembaga tersebut berdiri tanggal 16 Desember 1895, yang kemudian dijadikan sebagai hari kelahiran BRI.



PT. Bank BRI Kantor Cabang BRI Majene yang beralamat di Jl. Gatot Subroto No. 17, Majene, Sulawesi Barat (91411) Telepon: (0422) 21434, merupakan salah satu kantor cabang dari BRI di dirikan Untuk mendukung pertumbuhan ekonomidi Sulawesi Barat. Di instansi atau Bank inilah semestinya para Pegawai Kantor Cabang BRI Majene bekerja secara optimal demi kemajuan kualitas dan kuantitas Perbankan di tingkat Kabupaten Majene. Bank Rakyat Indonesia merupakan salah satu bank pemerintah yang tetap mampu bersaing dengan bank-bank lain yang terus meningkat jumlahnya. BRI yang mengusung misi untuk menjadi bank komersial terkemuka yang selalu mengutamakan kepuasan nasabah terus berupaya meningkatkan pelayanan kepada nasabah. Pelayanan prima kepada nasabah menjadi prioritas bagi BRI karena nasabah merupakan aset penting bagi bank. BRI juga memberikan berbagai kemudahan pada nasabah dengan sistem on-line yang telah diterapkan di kantor-kantor cabang BRI saat ini. Dengan sistem tersebut akan memudahkan nasabah untuk bertransaksi. Selain itu, BRI berupaya memberikan keuntungan dan manfaat yang optimal kepada pihak-pihak yang berkepentingan. Dengan demikian diharapkan nasabah BRI akan terus meningkat dan minat nasabah untukmenabung di BRI diharapkan juga akan meningkat sehingga BRI akan tetap mampu bersaing dengan bank-bank lain baik swasta maupun nasional. Di instansi atau lembaga inilah semestinya para pegawai Kantor Cabang BRI Majene bekerja secara optimal demi kemajuan kualitas dan kuantitas pelayanan. Penerapan partisipasi kerja di Bank BRI Cabang Majene, berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan belum sepenuhnya baik. Masih terdapat beberapa pegawai yang kurang terlibat sepenuhnya terhadap pekerjaan yang di tugaskan kepadanya, seperti yang terlihat pada waktu penulis sedang melakukan observasi awal di Bank BRI Cabang Majene masih ada pegawai yang terlihat kurang berinteraksi dengan pegawai lain, kurangnya partisipasi kerja pegawai mengakibatkan kurang maksimalnya kinerja yang dihasilkan oleh pegawai itu sendiri. Masalah ini menarik untuk diangkat seiring dengan berkembangnya fenomena yang terjadi pada dunia kerja saat ini yang dimana kurangnya perhatian dalam membagi dan menentukan keterlibatan para karyawan dalam bekerja sehingga banyak diantara mereka yang tidak merasa puas terhadap pekerjaannya

Dari uraian diatas penulis tertarik untuk meneliti pengaruh partisipasi kerja pada Kantor Cabang BRI Majene, sehingga judul yang diangkat dalam penelitian ini adalah “PENGARUH PARTISIPASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA PT. BANK BRI CABANG MAJENE”.

Berdasarkan uraian identifikasi masalah yang telah di kemukakan sebelumnya, maka pokok permasalahan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut: “Apakah partisipasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja Pegawai PT. Bank BRI Cabang Majene?”

2. Metode

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2011). Penelitian ini menggunakan Pendekatan kuantitatif, pendekatan kuantitatif ini digunakan untuk memberikan penjelasan dan gambaran tentang “Pengaruh Parisipasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Bank BRI Cabang Majene”.

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas, objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2011). Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Majene yang berstatus Pegawai tetap dalam data base, yaitu berjumlah 48 orang. Tujuan ditetapkannya populasi adalah untuk menghindari kesalahan generalisasi kesimpulan.

Sampel adalah sebagian dari populasi yang karaketristiknya hendak diselidiki, dan dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi (jumlahnya lebih sedikit dari pada jumlah populasinya) (Pangestu Subagyo dan Djarwanto, 2013). Dalam kaitan ini peneliti mengambil sampel jenuh karena semua anggota populasi digunakan sebagai sampel sebanyak 48 Orang pada PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Majene.

Uji instrumen penelitian adalah uji pendahuluan yang berguna untuk mengetahui reliabilitas dan validitas data yang diperoleh dari tiap item kuesioner yang diisi responden dengan tujuan data



tersebut dapat digunakan sebagai alat pembuktian hipotesis. Keabsahan suatu hasil penelitian sangat ditentukan oleh alat ukur yang digunakan, alat pengukuran tersebut yaitu kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara pemberian pertanyaan-pertanyaan ataupun pernyataan kepada responden untuk membantu penulis melakukan penelitian. Untuk menguji keabsahan tersebut diperlukan dua macam pengujian yaitu uji validitas (test of validity) dan uji Reliabilitas (test of reliability).

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana dan menggunakan alat bantu berupa software komputer program SPSS atau Microsoft Excel. SPSS (Statistical Package for Social Sciences) adalah sebuah program komputer yang digunakan untuk menganalisis sebuah data dengan analisis statistik, SPSS yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS for windows. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian agar dapat di interpretasikan dan mudah dipahami adalah.

3. Hasil dan Pembahasan

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana konsistensi yang dimiliki oleh alat ukur ini, apakah selanjutnya mampu untuk diandalkan lebih lanjut lagi. Uji reliabilitas dilakukan dengan menghitung cronbach alfa yang dimiliki setiap variabel instrument dalam penelitian. Dikatakan reliabel jika variabel instrument memiliki cronbach alfa lebih dari 0,60. Hasil Uji Reliabilitas dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alfa	Keterangan
Parsipasi Kerja (X)	0,791	Reliabel
Kepuasan Kerja(Y)	0,850	Reliabel

Sumber: Diolah dari Data Primer, 2021

Dari tabel 1 terlihat bahwa semua variabel baik itu partisipasi kerja dan kepuasan kerja semuanya reliabel, hal ini terlihat dari nilai cronbach alpha dari variabel partisipasi kerja dan kepuasan kerja memiliki nilai diatas 0,60 atau nilai cronbach alpha $> 0,60$.

Pengujian normalitas ini dilakukan dengan menggunakan One Sample Kolmogorof-Smirnov Test. Pengujian data berdistribusi normal jika nilai Asymp Sig (2-tailed) yang dihasilkan lebih besar dari nilai alpha yaitu sebesar 0,05 (5 %). Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada tabel 2 dibawah ini:

Tabel 2 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		48
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.46122688
Most Extreme Differences	Absolute	.075
	Positive	.075
	Negative	-.052
Kolmogorov-Smirnov Z		.519
Asymp. Sig. (2-tailed)		.950

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Diolah dari Data Primer, 2021

Dari tabel 2 terlihat bahwa semua variabel yaitu partisipasi kerja dan kepuasan kerja memiliki nilai Asymp Sig lebih dari 0.05, sehingga data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji hipotesis menggunakan Analisis Regresi Sederhana. Uji Regresi sederhana bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari tiap variable yaitu pengaruh Partisipasi Kerja (Variabel X) terhadap

Kepuasan Kerja (Variabel Y) dengan menggunakan persamaan regresi. Untuk menguji besarnya pengaruh Partisipasi Kerja Guru terhadap kepuasan Kerja digunakan analisis regresi sederhana dengan menggunakan Teknik analisis statistik yang terdapat dalam, program SPSS 21 for Windows. Menjawab rumusan masalah, “Adakah pengaruh positif antara Partisipasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja? Untuk itu digunakan angka-angka sebagai berikut.

Tabel 3 Uji Regresi Sederhana

Variabel	Koefisien Regresi	T _{hitung}	T _{tabel}	Sig.
Constant	21.753			
Partisipasi kerja (X)	0,697	6.939	1,677	0,000

Sumber: Diolah dari Data Primer, 2021

Dari hasil regresi yang diperoleh maka dapat dibuat persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 21.753 + 0,697X$$

Dari persamaan regresi tersebut, maka dapat diberikan penjelasan sebagai berikut:

- Nilai konstanta 21.753 menunjukkan bahwa apabila variabel konstan atau sama dengan nol maka kepuasan Kerja meningkat sebesar 21.753.
- Besarnya nilai koefisien regresi variabel Partisipasi Kerja (X) adalah 0.697 yang menunjukkan bahwa jika variabel Partisipasi Kerja meningkat 1% maka akan meningkatkan Kepuasan Kerja sebesar 0.697 atau 69,7%. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Partisipasi Kerja dengan Kepuasan Kerja, semakin naik Partisipasi Kerja maka, semakin meningkatkan kepuasan Kerja.

Dalam penelitian ini adalah Pengaruh Partisipasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada PT. Bank BRI Cabang Majene. Penelitian ini menguji adanya Pengaruh Partisipasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada PT. Bank BRI Cabang Majene. Kepuasan kerja merupakan suatu tanggapan emosional seseorang terhadap situasi dan kondisi kerja. Dengan kata lain kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan Pegawai yang menyenangkan atau tidak menyenangkan berdasar imbalan material dan imbalan psikologis (non material).

Pada hasil penelitian menunjukkan bahwa Partisipasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja hal tersebut dapat dilihat pada nilai koefisien sebesar 0,697 artinya jika partisipasi kerja meningkat maka kepuasan kerja pun ikut meningkat. Adapun indikator yang paling dominan ialah X9 dengan pernyataan Saya selalu disiplin dalam melakukan pekerjaan saya, bahwa dari 48 responden, sebanyak 33 responden memberikan jawaban sangat setuju pada pernyataan tersebut. Kemudian berdasarkan perbandingan Partisipasi Kerja (X) terhadap Kepuasan Kerja (Y), untuk variabel Partisipasi Kerja (X), nilai thitung (6.939) > ttabel (1,677) dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 berarti Partisipasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Partisipasi kerja merupakan ukuran sejauh mana seseorang memihak secara psikologis terhadap pekerjaannya dan menganggap kinerjanya sebagai ukuran harga dirinya. Partisipasi kerja merupakan tambahan yang baru dalam literature perilaku organisasi Pegawai dengan partisipasi kerja yang tinggi memihak pada jenis kerja yang dilakukan dan benar-benar kerja yang dilakukan dan benar-benar peduli dengan jenis kerja itu (Stephen P. Robbins, 2014).

Karyawan dengan tingkat partisipasi kerja yang tinggi dengan kuat akan memihak pada jenis kerja yang dilakukan dan benar-benar peduli dengan jenis kerja itu, misalnya karyawan menyumbang ide untuk kemajuan pekerjaan, dengan senang hati memenuhi peraturan-peraturan perusahaan atau lembaga dan mendukung kebijakan, dan lain-lain. Sebaliknya karyawan yang kurang senang terlibat dengan pekerjaannya adalah karyawan yang kurang memihak kepada perusahaan atau lembaga dan karyawan yang demikian cenderung hanya bekerja secara rutinitas.



Adapun untuk indikator dengan responden ternedah yaitu pada pernyataan X1 Hal terpenting dalam hidup saya adalah terlibat dalam pekerjaan terdapat 9 responden yang memberikan jawaban sangat setuju pada pernyataan tersebut.

Kepuasan kerja seorang Pegawai mempunyai suatu keterkaitan yang erat terhadap Partisipasi Kerja Pegawai karena Partisipasi Kerja Pegawai sangat berpengaruh terhadap hasil dari suatu pekerjaan yang dibebankan kepada seorang Pegawai. Partisipasi Kerja dapat memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap keberhasilan suatu perusahaan dalam pencapaian suatu tujuan. Keterlibatan dapat dilakukan secara maksimal jika kepuasan kerja itu telah dipenuhi. Begitu juga sebaliknya, kepuasan kerja akan diperoleh ketika di satu sisi perusahaan melihat kinerja yang baik dari diri Pegawai. Jadi secara kualitatif pengaruh partisipasi kerja (X1) terhadap kepuasan kerja Pegawai (Y) pada PT. Bank BRI Cabang Majene Sulawesi Barat berdasarkan kondisi riil dilapangan dapat dilihat dari hasil analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan karyawan menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasinya (R^2) sebesar 0.511 hal ini berarti bahwa sebesar 51,1% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti sebesar 48,9%.

Penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nur Hasanah (2014) dengan judul Pengaruh partisipasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Ditjen Penyelenggaraan Haji dan Umrah KEMENAG RI, hasilnya menunjukkan bahwa Pengaruh partisipasi kerja terhadap kepuasan kerja terbukti berpengaruh secara signifikan

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang diperoleh pada PT Bank BRI Cabang Majene, maka penulis mengambil kesimpulan sebagai jawaban atas tujuan penelitian. Partisipasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja hal ini dibuktikan dari hasil pengujian hipotesis yang dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $0,715 > 0,240$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 yang berbunyi adanya pengaruh yang signifikan partisipasi kerja pegawai Bank BRI Cabang Majene terhadap kepuasan kerja, ditolak.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka dapat diajukan saran-saran sebagai berikut:

- 1) Karyawan hendaknya dapat mempertahankan dan meningkatkan Partisipasi dalam bekerja sehingga Kepuasan kerja yang didapatkan akan meningkat, sehingga akan berdampak bagi pelayanan baik terhadap nasabah PT. Bank BRI itu sendiri.
- 2) Bagi Peneliti Selanjutnya, Perlu diadakan pengembangan lebih lanjut hasil penelitian ini oleh penelitian lain dengan memperhatikan dan mengetahui faktor-faktor yang berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja, agar tingkat pencapaian tujuan lebih berhasil dengan baik.

Referensi

- Algifari, 2013. Analisis Regresi Teori, Kasus, dan Solusi. Yogyakarta: BPFYogyakarta.
- Arikunto, Suharsimi, 2013. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Azwar, Saifuddin. 2011. Metode Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dessler, Darsono Dan Tjatjuk, Siswandoko, 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21, Nusantara Consulting, Jakarta.
- Davis dan Newstrom, 2011. Perilaku Dalam Organisasi Edisi Ketujuh Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, Imam, 2013. Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: BP Undip.
- Gary. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Terjemahan, Penerbit PT. Prenhallindo, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.



- Gusnatty, 2014. Pengaruh Faktor Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. X. Universitas Islam Negeri Jakarta.
- Juniantara, Riana. 2015. Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi di Denpasar. Universitas Udayana.
- Kreitner, Kinicki. 2011. Organizational Behavior. New York: McGraw-Hill.
- Mondy, Mia, Utari, 2011. Pengaruh Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Keterlibatan Kerja, Skripsi S1 Fakultas Psikologi, Universitas Islam Negeri Jakarta
- Prasetyo, Bambang dan Lina Miftahul Jannah, 2015. Metode Penelitian Kuantitatif: Teori dan Aplikasi, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- R Wayne, 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, Stephen P, 2014. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Sapitri, 2016. BISNIS & BIROKRASI: Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi. Jurnal UI.
- Santoso, Singgih. 2013 SPSS: Mengelolah Data Statistic Secara Professional Jakarta: PT. Elex Multi Komputindo.
- Shaleh, Abdul Rahman dan Yunita Faela Nisa, 2016. Psikologi & Industry Jakarta: Lembaga Penelitian UIN Jakarta dengan UIN Jakarta Press.
- Saleh, S.D & Hosek, J. 2015, Job Involvement: Concept and Measurements. Academy of Management Journal.
- Sugiyono, 2011. Metode Penelitian Kuantitatif, Kaulitatif Dan R&D, Bandung: CV. Alfabeta.
- Subagyo, Pangestu dan Djarwanto Ps. 2013. Statistika Induktif, Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta.
- Sumarsono, HM. Sonny, 2014. Metode Riset Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Wibowo, 2012. Manajemen Kinerja Jakarta: Rajawali Pers.
- Yuwono, 2015. Mekanisme Molekuler Resistensi Methicillin Resistant Staphylococcus aureus (MRSA)