

## The Effect of Job Satisfaction and Compensation on Employee Work Discipline PT. Agung Jaya Bersama Tasikmalaya

### Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Agung Jaya Bersama

Mohammad Rizal Fadhilah<sup>1)</sup>; Arga Sutrisna<sup>2)</sup>; Kusuma Agdhi Rahwana<sup>3)</sup>

<sup>1,2,3)</sup>Study Program of Management, Faculty of Economic & Business, Universitas Perjuangan, Tasikmalaya  
Email: <sup>1)</sup> [mhmmdrizalfadhilah@gmail.com](mailto:mhmmdrizalfadhilah@gmail.com); <sup>2)</sup> [argasutrina@unper.ac.id](mailto:argasutrina@unper.ac.id); <sup>3)</sup> [kusumaagdhi@unper.ac.id](mailto:kusumaagdhi@unper.ac.id)

#### ARTICLE HISTORY

Received [12 Juli 2022]

Revised [18 Agustus 2022]

Accepted [30 Agustus 2022]

#### KEYWORDS

Job Satisfaction,  
Compensation, Employee  
Work Discipline

This is an open access article  
under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



#### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Agung Jaya Bersama Tasikmalaya. Metode yang digunakan adalah pendekatan Kuantitatif dengan sample 34 responden dari karyawan PT. Agung Jaya Bersama Tasikmalaya. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Alat analisis yang digunakan adalah analisis jalur dengan menggunakan SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh langsung terhadap Disiplin Kerja. Kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Melalui Kompensasi.

#### ABSTRACT

This study aims to determine the effect of job satisfaction and compensation on work discipline of employees of PT. Agung Jaya Bersama Tasikmalaya. The method used is a quantitative approach with a sample of 34 respondents from employees of PT. Agung Jaya Bersama Tasikmalaya. The data used are primary data and secondary data. The analytical tool used is path analysis using SPSS version 25. The results show that job satisfaction has a direct effect on work discipline. Compensation has no significant effect on Employee Work Discipline and Job Satisfaction has an effect on Work Discipline Through Compensation.

## PENDAHULUAN

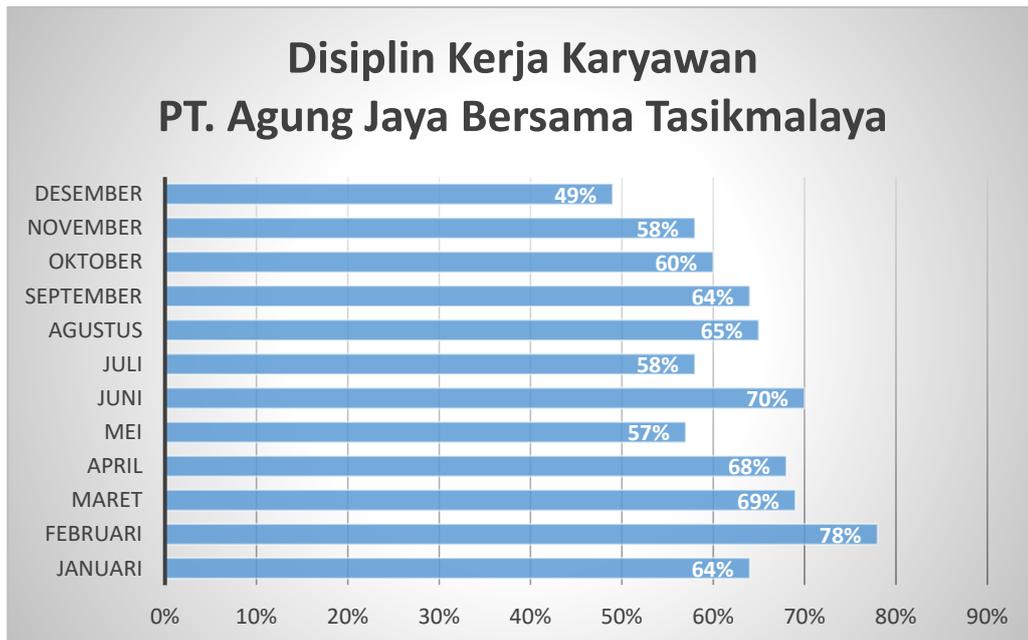
Pada dasarnya perusahaan memiliki peran sebagai badan usaha yang menjadi sebuah tempat atau wadah terjadinya kegiatan suatu usaha. Pada saat pendirian, perusahaan tentu saja memiliki sebuah cita-cita yang hendak dicapai. Namun, hal tersebut bukanlah hal yang mudah bagi perusahaan, perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Karyawan perusahaan yang baik adalah karyawan yang berkualitas yang memiliki kriteria-kriteria yang dibutuhkan oleh perusahaan.

Karyawan yang baik dan berkualitas tentu saja harus menjadi karyawan yang Disiplin dalam pekerjaannya. Semakin baik Disiplin Kerja karyawannya, maka semakin tinggi juga prestasi dan pencapaian yang dikerjakan. Disiplin Kerja karyawan yang baik sangat diperlukan dalam perusahaan, sehingga terdapat faktor yang dapat mempengaruhi Disiplin Kerja yaitu Kompensasi.

Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sebagai bentuk balas jasa yang diterima oleh karyawan baik secara langsung berupa uang maupun tidak langsung berupa penghargaan atas apa yang sudah dikerjakan untuk organisasi. Maka dari itu, Kompensasi sangat penting guna mempertahankan karyawan sebagai aset utama dan penggerak perusahaan. Selain itu, Kompensasi dapat mengakibatkan Kepuasan Kerja Karyawannya.

Kepuasan Kerja sebagai bentuk suatu perasaan yang dirasakan oleh karyawan. Perasaan puas dan tidak puas, perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan yang sesuai dengan keadaan para karyawan itu sendiri. Kepuasan Kerja juga dapat mempengaruhi Disiplin Kerja ketika karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya.

PT. Agung Jaya Bersama Tasikmalaya perusahaan ini salah satu dealer Honda yang berada di Kota Tasikmalaya. Sudah beberapa bulan terakhir Disiplin Kerja pada PT. Agung Jaya Bersama Tasikmalaya ini memiliki penurunan. Hal tersebut dapat dilihat pada Grafik Data Disiplin Kerja Karyawan PT. Agung Jaya Bersama Tasikmalaya selama satu tahun terakhir sebagai berikut:

**Gambar 1. Data Disiplin Kerja Karyawan PT. Agung Jaya Bersama Tasikmalaya**

Sumber: PT. Agung Jaya Bersama Tasikmalaya, 2021.

Hal ini merupakan bukan hal yang baik bagi perusahaan karena terdapatnya penurunan Disiplin Kerja di PT. Agung Jaya Bersama Tasikmalaya. Menurut sumber yang di dapat dari Bapak Budi Heryanto, penurunan Disiplin Kerja terjadi ketika beberapa karyawan yang tidak menaati ketaatan standar kerja, ketaatan peraturan kerja, kehadiran tidak maksimal dan kurangnya etika bekerja.

Selain itu permasalahan yang terjadi di PT. Agung Jaya Bersama Tasikmalaya menurut Bapak Budi Heryanto yaitu pada Kepuasan Kerja. Kepuasan Kerja karyawan merasa kurang karena menurutnya karyawan tidak puas akan Kompensasi yang diberikan.

## LANDASAN TEORI

### **Kepuasan Kerja**

Menurut Edy Sutrisno (2019:74) Kepuasan Kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

### **Kompensasi**

Menurut Hasibuan 2017:119 Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

### **Disiplin Kerja**

Menurut (Sinambela 2018:335) Disiplin Kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

## METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, deskriptif dan studi kasus. Objek penelitian dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja, Kompensasi dan Disiplin Kerja Karyawan sedangkan subjek penelitian adalah Karyawan pada PT. Agung Jaya Bersama Tasikmalaya. Populasi dari penelitian ini sebanyak 34 orang karyawan. Teknik sampling yang digunakan adalah sample jenuh.

Teknik pengukuran data menggunakan skala likert bernilai positif. Hasil dari kuesioner data ordinal kemudian diubah menjadi data interval dengan bantuan MSI kemudian dihitung jumlah maksimum dan minimum dengan Nilai Jenjang Interval (NJI). Kemudian terdapat pengujian yaitu Uji Validitas dan Uji Reliabilitas. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (Path Analysis).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Validitas

Uji validitas ini untuk mengetahui sejauh mana pernyataan dari setiap kuesioner valid atau tidaknya. Uji validitas ini menggunakan software SPSS versi 25. Adapun hasil dari uji validitas sebagai berikut:

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas Kuesioner Kepuasan Kerja**

Pernyataan	Korelasi (r hitung)	r tabel	Hasil Uji Validitas
1	0,743	0,3388	Valid
2	0,549	0,3388	Valid
3	0,536	0,3388	Valid
4	0,737	0,3388	Valid
5	0,769	0,3388	Valid
6	0,844	0,3388	Valid
7	0,424	0,3388	Valid
8	0,618	0,3388	Valid
9	0,642	0,3388	Valid
10	0,421	0,3388	Valid

Sumber: Olah data primer, 2022.

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas Kuesioner Kompensasi**

Pernyataan	Korelasi (r hitung)	r tabel	Hasil Uji Validitas
1	0,485	0,3388	Valid
2	0,781	0,3388	Valid
3	0,568	0,3388	Valid
4	0,727	0,3388	Valid
5	0,570	0,3388	Valid
6	0,747	0,3388	Valid
7	0,675	0,3388	Valid
8	0,736	0,3388	Valid
9	0,844	0,3388	Valid

Sumber: Olah data primer, 2022.

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kuesioner Disiplin Kerja**

Pernyataan	Korelasi (r hitung)	r tabel	Hasil Uji Validitas
1	0,675	0,3388	Valid
2	0,518	0,3388	Valid
3	0,735	0,3388	Valid
4	0,722	0,3388	Valid
5	0,726	0,3388	Valid
6	0,566	0,3388	Valid
7	0,547	0,3388	Valid
8	0,612	0,3388	Valid
9	0,757	0,3388	Valid
10	0,552	0,3388	Valid

Sumber: Olah data primer, 2022.

Hasil uji validitas dari seluruh pernyataan variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ), dan Disiplin Kerja ( $Y$ ) pada Tabel di atas secara keseluruhan diperoleh hasil rhitung > rtabel. Sehingga uji validitas seluruh variabel dapat dinyatakan valid.

### Hasil Uji Reabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi kuesioner dengan indikator dari setiap variabel penelitian. Uji reliabilitas digunakan dengan software SPSS versi 25. Adapun hasil dari uji reliabilitas sebagai berikut:

**Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Hasil Uji Reliabilitas
Kepuasan Kerja ( $X_1$ )	0,756	Reliabel
Kompensasi ( $X_2$ )	0,785	Reliabel
Disiplin Kerja ( $Y$ )	0,767	Reliabel

Sumber: Olah data primer, 2022.

Hasil Uji reliabilitas pada Tabel 4.42 secara keseluruhan diperoleh hasil seluruh variabel Cronbach Alpha >0,70. Sehingga uji reliabilitas seluruh variabel dapat dinyatakan reliabel.

#### Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Untuk dapat melihat pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dapat dilihat dari indikator-indikator yang mempengaruhinya. Pengaruh tersebut dapat dilihat pada Tabel Model Summary:

**Tabel 5. Model Summary****Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	.970 <sup>a</sup>	.942	.940	1.42231	.942	518.264	1	32	.000

a. Predictors: (Constant), Kompensasi ( $X_2$ )

b. Dependent Variable: KepuasanKerja ( $X_1$ )

Besar pengaruh Kompensasi ( $X_2$ ) terhadap Kepuasan Kerja ( $X_1$ ) dilihat dari koefisien korelasi sebesar 0,970, sedangkan koefisien determinasi sebesar 0,942 atau sebesar 94,2%. Jadi dapat disimpulkan bahwa Kompensasi mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan PT. Agung Jaya Bersama.

**Tabel 6. Coefficients****Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	4.945	1.067		4.634	.000			
	Kompensasi ( $X_2$ )	1.349	.059	.970	22.765	.000	.970	.970	.970

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja ( $X_1$ )

Taraf signifikansi dari kompensasi sebesar  $0,000 < sig. 0,05$  dan dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 22,765 dan nilai  $t_{tabel}$  2,03951 maka Kepuasan Kerja  $22,765 > 2,03951$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

#### Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja

Untuk dapat melihat pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja dapat dilihat dari indikator-indikator yang mempengaruhinya. Pengaruh tersebut dapat dilihat pada Tabel Model Summary:

**Tabel 7. Model Summary****Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	.980 <sup>a</sup>	.960	.957	1.12947	.960	372.691	2	31	.000

a. Predictors: (Constant), Kompensasi ( $X_2$ ), KepuasanKerja ( $X_1$ )

b. Dependent Variable: DisiplinKerja ( $Y$ )

Koefisien korelasi sebesar 0,980 artinya korelasi antara Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja sangat kuat. Sedangkan koefisien determinasi sebesar 0,960 atau 96,0%. Sehingga dapat disimpulkan

bahwa Kepuasan Kerja mempengaruhi Disiplin Kerja pada Karyawan PT. Agung Jaya Bersama sebesar 96%.

**Tabel 8. Coefficients**

Coefficients <sup>a</sup>									
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta				Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	2.251	1.095			2.055	.048			
Kepuasan Kerja (X1)	.990	.140	1.049	7.051	.000		.980	.785	.253
Kompensasi (X2)	.094	.195	.072	.482	.633		.947	.086	.017

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja (Y)

Untuk dapat melihat signifikansi pengaruh tersebut maka dapat dilihat dari Tabel *Coefficients* perhitungan untuk analisis jalur. Dapat diketahui bahwa nilai dari *Standardized Coefficients Beta* Kepuasan Kerja sebesar 1,049 artinya berada pada tingkat hubungan yang sedang terhadap Disiplin Kerja. Taraf signifikansi dari Kepuasan Kerja sebesar  $0,000 > sig. 0,05$  dan dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 7,051 dan nilai  $t_{tabel}$  2,03951 maka Kepuasan Kerja  $7,051 < 2,03951$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan. Hal ini disebabkan oleh upah yang diterima karyawan memang tidak tinggi namun hal tersebut membuat karyawan merasa puas dan tidak mengurangi kedisiplinan kerjanya.

### Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja

Untuk dapat melihat pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja dapat dilihat dari indikator-indikator yang mempengaruhinya. Pengaruh tersebut dapat dilihat pada Tabel *Model Summary*:

**Tabel 9. Model Summary**

Model Summary <sup>b</sup>									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	.980 <sup>a</sup>	.960	.957	1.12947	.960	372.691	2	31	.000

a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X2), Kepuasan Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja (Y)

Hasil dari koefisien korelasi sebesar 0,980 artinya korelasi antara Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja sedang. Sedangkan koefisien determinasi sebesar 0,960 atau 96%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompensasi mempengaruhi Disiplin Kerja pada Karyawan PT. Agung Jaya Bersama Tasikmalaya sebesar 96%.

**Tabel 10. Coefficients**

Coefficients <sup>a</sup>									
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta				Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	2.251	1.095			2.055	.048			
Kepuasan Kerja (X1)	.990	.140	1.049	7.051	.000		.980	.785	.253
Kompensasi (X2)	.094	.195	.072	.482	.633		.947	.086	.017

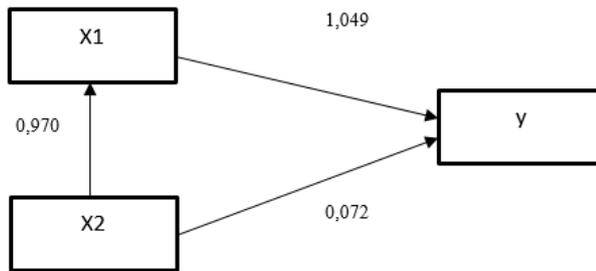
a. Dependent Variable: Disiplin Kerja (Y)

Untuk dapat melihat signifikansi pengaruh tersebut maka dapat dilihat dari Tabel *Coefficients* perhitungan untuk analisis jalur pada lampiran 6 halaman 124. Dapat diketahui bahwa nilai dari *Standardized Coefficients Beta* Kompensasi sebesar 0,543 artinya berada pada tingkat hubungan yang kuat terhadap Disiplin Kerja. Taraf signifikansi dari Kompensasi sebesar  $0,633 < sig. 0,05$  dan dengan

nilai  $t_{hitung}$  sebesar 0,482 dan nilai  $t_{tabel}$  2,03951 maka Kompensasi  $0,482 < 2,03951$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan. Hal ini membuktikan bahwa serendah apapun Kompensasi yang diterima karyawan tidak akan menurunkan Disiplin Kerjanya. Sehingga dampak yang diterima dari gaji pokok yang rendah membuat seorang karyawan akan merasa kurang dan tidak setara dengan pekerjaannya akan tetapi tidak akan mempengaruhi terhadap Disiplin Kerjanya.

Secara keseluruhan pengaruh antara variabel  $X_1$ ,  $X_2$  terhadap  $Y$  dapat dilihat pada Gambar sebagai berikut:

**Gambar 2. Struktur Analisis Jalur**



Pada Gambar 2 dapat dilihat pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel yang dapat dilihat pada Tabel sebagai berikut:

**Tabel 11. Coefficients**

No.	Pengaruh	Keterangan		
1	Pengaruh $X_1$ terhadap $Y$	$(1,049)^2$	=	1,100
		$(1,049)(0,970)(0,072)$	=	0,073+
		Pengaruh Total		1,173
		Berdasarkan pada nilai pengaruh total diatas, maka dapat diketahui jumlah pengaruh langsung dan tidak langsung dari $X_1$ terhadap $Y$ .		
2	Pengaruh $X_2$ terhadap $Y$	$(0,072)^2$	=	0,005
		$(0,072)(0,970)(1,049)$	=	0,073+
		Pengaruh Total	=	0,078
		Berdasarkan pada nilai pengaruh total diatas, maka dapat diketahui jumlah pengaruh langsung dan tidak langsung dari $X_2$ terhadap $Y$ .		
	Total Pengaruh $X_1$ dan $X_2$ Terhadap $Y$	=	1,251	

Sumber: Olah data primer, 2022.

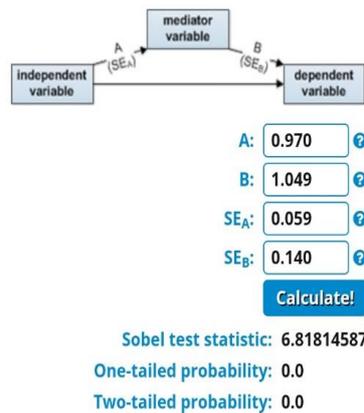
Tabel tersebut menunjukkan bahwa secara keseluruhan Variabel Kepuasan Kerja ( $X_1$ ) dan Kompensasi ( $X_2$ ) memiliki pengaruh terhadap Disiplin Kerja ( $Y$ ) sebesar 1,251 atau 125,1%.

Besar pengaruh total Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja (langsung dan tidak langsung) sebesar 1,173 atau sebesar 117,3%. Sedangkan untuk besar pengaruh total Kompensasi terhadap Disiplin Kerja (langsung dan tidak langsung) sebesar 0,076 atau 7,8%

**Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Melalui Kepuasan Kerja**

Untuk mengetahui dan menentukan tingkat signifikansi pengaruh tidak langsung dari Kompensasi terhadap Disiplin Kerja melalui Kepuasan Kerja, maka dilakukan uji sobel pada Sebagai berikut:

Gambar 3. Hasil Uji Sobel



Hasil perhitungan uji sobel didapatkan nilai  $X_2$  sebesar  $6,81814587 > 1,96$  dengan tingkat signifikansi 0,05. Maka membuktikan bahwa pengaruh tidak langsung Kompensasi terhadap Disiplin Kerja melalui Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan. Artinya Kompensasi mampu memediasi hubungan atau Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja. Kompensasi akan mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan apabila karyawan merasa puas dengan pekerjaannya.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan hasil analisis, maka penulis dapat menarik simpulan sebagai berikut:

1. Kepuasan Kerja yang dirasakan oleh Karyawan PT. Agung Jaya Bersama Tasikmalaya memiliki kriteria puas. Kompensasi yang dirasakan oleh Karyawan PT. Agung Jaya Bersama Tasikmalaya memiliki kriteria sangat baik. Disiplin Kerja yang dirasakan oleh Karyawan PT. Agung Jaya Bersama Tasikmalaya memiliki kriteria sangat baik.
2. Kepuasan Kerja yang dirasakan oleh Karyawan PT. Agung Jaya Bersama Tasikmalaya memiliki kriteria puas. Kompensasi yang dirasakan oleh Karyawan PT. Agung Jaya Bersama Tasikmalaya memiliki kriteria sangat baik. Disiplin Kerja yang dirasakan oleh Karyawan PT. Agung Jaya Bersama Tasikmalaya memiliki kriteria sangat baik.
3. Variabel Kompensasi ( $X_2$ ) memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap Disiplin Kerja ( $Y$ ).
4. Variabel Kompensasi ( $X_2$ ) memiliki pengaruh yang signifikan secara langsung terhadap Disiplin Kerja ( $Y$ ) melalui Kepuasan Kerja ( $X_1$ ).

### Saran

Adapun saran yang diberikan kepada Wisata Pemandian Air Panas Citiis Galunggung adalah sebagai berikut:

1. Kepuasan Kerja terdapat pemberian upah yang kurang sesuai dengan kinerja yang dimiliki karyawan di perusahaan sehingga perusahaan perlu memperhatikan Kompensasi yang akan diberikan kepada karyawan sesuai dengan kinerja yang diberikan karyawan kepada perusahaan.
2. Kompensasi terdapat pada gaji pokok, maka perusahaan harus lebih memperhatikan gaji pokok karyawan di perusahaan. Sebaiknya memberikan gaji pokok sesuai dengan keahlian juga *job desk* yang dikerjakan karyawan untuk menciptakan rasa puas terhadap pekerjaan yang dikerjakan karyawan dan meningkatkan lingkungan kerja yang baik.
3. Disiplin Kerja terdapat pada kehadiran dan tingkat kewaspadaan, maka perusahaan perlu memperhatikan dan memperketat aturan atau tata tertib di perusahaan untuk meningkatkan kehadiran karyawan yang dan juga meningkatkan tingkat kewaspadaan karyawan dengan teliti dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan.
4. Saran bagi seluruh karyawan di PT. Agung Jaya Bersama Tasikmalaya melalui penelitian ini diharapkan dapat lebih disiplin lagi dalam kehadiran, menaati peraturan perusahaan dan juga meningkatkan etika yang baik untuk atasan dan juga rekan kerja di perusahaan untuk menciptakan kenyamanan dalam melakukan pekerjaan.

5. Saran bagi PT. Agung Jaya Bersama Tasikmalaya melalui penelitian ini diharapkan dapat menciptakan suasana yang baik bagi karyawan perusahaan seperti berikanlah pelatihan pada karyawan dengan dilakukan training karyawan agar bisa melakukan pekerjaan dengan lebih professional.

#### DAFTAR PUSTAKA

Sutrisno, E. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana, Jakarta.

Hasibuan, Melayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

Sinambela, Lijan Poltak. 2018. *Reformasi Pelayanan Publik Teori, Kebijakan dan Implementasi*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.