

## ANALISIS KEPUASAN KERJA PEGAWAI HONORER PADA DINAS PERHUBUNGAN KOTA TANJUNGPINANG

Imran Ilyas

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang

[maranilyas@gmail.com](mailto:maranilyas@gmail.com)

**Abstrak:** Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis Analisis Kepuasan Kerja Pegawai Honorar Pada Dinas Perhubungan Kota Tanjungpinang. Metode dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Data dikumpulkan melalui triangulasi sumber dan triangulasi teknik dengan langkah reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian diperoleh Pegawai Honorar merasa puas pada indikator keamanan bekerja, pengawasan, gaji yang sudah sesuai peraturan daerah, manajemen organisasi, kondisi kerja, dan komunikasi serta kurang puas terhadap indikator: faktor intrinsik, kesempatan untuk maju dan fasilitas kerja. Faktor intrinsik dalam pekerjaan ditemukan bahwa di Dinas Perhubungan sendiri memang untuk honorar direkrut dan di tempatkan tidak sesuai dengan keterampilannya tetapi hanya berdasarkan kebutuhan Dinas Perhubungan saja, kemudian untuk fasilitas ditemukan bahwa fasilitas tidak diberikan penuh untuk pegawai honorar, memang ada fasilitas jaminan kesehatan dan fasilitas cuti kerja, tetapi harapannya seharusnya ada juga tunjangan Hari Raya. Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang bisa dimanfaatkan dan dinikmati oleh honorar, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

**Kata Kunci:** Kepuasan kerja, faktor instrinstik

*Abstract: The purpose of this research is to know the work satisfaction analysis of the honorary officers at the Transportation office of Tanjungpinang. Data is collected through source triangulation and triangulation techniques with data reduction measures, data presentation and conclusion withdrawal. The results of the study obtained by Honoree Employees are satisfied with the safety indicators of work, working condition, supervision, salary, management, communication but officer feels less satisfied with indicator: intrinsic factor, working condition, willingness to advance and work facilities. The Intrinsic factor in the work is indeed for the honorary in the recruit and place is not in accordance with his skills, then facility is not given full for the honorary officer, while got health insurance facilities but the hope is that there should also be a Holiday allowance. Work facilities are everything contained in the organization that can be utilized and enjoyed by honorees.*

**Keywords:** Job satisfaction, intrinsic factor

### PENDAHULUAN

Kepuasan kerja dibutuhkan untuk mempertahankan motivasi dan komitmen pegawai dalam organisasi. Menurut (Mathis, 2016), “kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang”. Kepuasan

kerja mencerminkan perasaan seseorang baik yang tidak menyenangkan terhadap pekerjaannya. Perasaan senang karyawan akan nampak pada sikap positifnya terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya. Hal itu juga dinyatakan oleh Handoko & Megita (2014)

bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka. Apabila karyawan puas ketika bekerja maka seseorang akan meningkatkan produktifitasnya, namun ketika karyawan kurang puas akan menurunkan produktifitas kerjanya.

Sutrisno (2010), mengatakan faktor-faktor yang memberikan kepuasan adalah : (1) Faktor Individu, meliputi umur, kesehatan, watak dan harapan, (2) faktor sosial, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan pekerja, kebebasan berpolitik dan hubungan kemasyarakatan, (3) faktor Utama dalam Pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju. Sutrisno, (2010) juga mengutip pendapat yang dikemukakan oleh Brown & Ghiselli (1950) bahwa adanya empat faktor yang menimbulkan kepuasan kerja, yaitu: (1) Kedudukan Umumnya manusia beranggapan bahwa seseorang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas daripada mereka yang bekerja pada pekerjaan yang lebih rendah. Pada beberapa peneliti menunjukkan bahwa hal tersebut tidak selalu benar, tetapi justru perubahan dalam tingkat pekerjaanlah yang memengaruhi kepuasan kerja. (2) Pangkat Pada pekerjaan yang mendasarkan perbedaan tingkat atau golongan, sehingga pekerjaan tersebut memberikan kedudukan tertentu pada orang yang melakukannya. Apabila ada

kenaikan upah, maka sedikit banyaknya akan dianggap sebagai kenaikan pangkat, dan kebanggaan terhadap kedudukan yang baru itu akan mengubah perilaku dan perasaannya, (3) Jaminan finansial dan sosial Finansial dan jaminan sosial kebanyakan berpengaruh terhadap kepuasan kerja, (4) Mutu pengawasan Hubungan antara karyawan dengan pihak pemimpin sangat penting artinya dalam menaikkan produktivitas kerja.

Kepuasan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Usman Effendi (2014), upah yang cukup, Perlakuan yang adil, ketenangan bekerja dan perasaan diakui serta penghargaan atas hasil kerja.

Penelitian tentang kepuasan kerja tetap saja menarik untuk diteliti, seperti yang penelitian yang dilakukan oleh Ni Wayan Supartini, Ketut Kirya, Luh Indrayani (2014), Mira (2013) , Kevin Odie Nugraha (2017), (Prayogo, Pranoto, & Purba, 2017), dan Minhajur Rahman, (2014). Peneliti-peneliti ini meneliti faktor-faktor kepuasan kerja seperti kerja sama dengan rekan kerja, balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian, berat ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan pekerjaan, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap

pimpinan dan kepemimpinan serta sifat pekerjaan yang tidak monoton, juga variabel-variabel lainnya seperti kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial, komunikasi dan fasilitas. karena kepuasan kerja sangat menentukan produktifitas kerja seseorang.

Permasalahan yang akan diteliti pada penelitian ini adalah adanya indikasi masih adanya pekerjaan yang tidak selesai seperti jika diberikan pekerjaan yaitu membuat laporan kerja, membuat laporan keuangan bisa memakan waktu hingga 1 dan 2 bulan hal ini dikarenakan tidak langsung dikerjakan. Juga masih ada pegawai honor yang tidak memahami tugas pokok dan fungsinya seperti ada 3 sampai 4 orang pegawai honorer tidak bisa mengerjakan pekerjaan yang diberikan, tetap perlu diawasi pekerjaannya karena jika tidak pekerjaan tidak selesai, dan selalu bertanya jika ada tugas yang diberikan, padahal tugas tersebut sudah sering di limpahkan kepadanya kemudian masih ada keluhan dari honorer terhadap perbedaan hak yang diterima berbeda dengan Aparatur Sipil Negara yang ada di Dinas Perhubungan Kota Tanjungpinang padahal kewajiban atau tugas yang diberikan sama. Maksud dan tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Kepuasan Kerja Pegawai Honorer Pada Dinas Perhubungan Kota Tanjungpinang.

#### **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini adalah penelitian

kualitatif yang berguna untuk mendapatkan gambaran secara mendalam mengenai kepuasan kerja pegawai agar berguna untuk pemberdayaan Pegawai Honorer. Penelitian kualitatif ini lebih menekankan hasilnya pada proses dan makna yang bermutu bukan untuk menguji hipotesis. Data Primer merupakan data yang penulis dapat melalui wawancara langsung dengan informan. Data Sekunder merupakan data pendukung yang telah diolah lebih lanjut yang didapat dari dokumen Kantor Dinas Perhubungan, serta buku-buku maupun dokumentasi yang ada hubungannya dengan penelitian ini.

Populasi penelitian ini adalah sebanyak 60 pegawai dan sampel sebanyak 5 orang dengan rincian 1 (satu) Kepala Dinas Perhubungan, 1 (satu) Ka. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, serta 3 (tiga) Tenaga Honorer. Selanjutnya Teknik analisis data melalui Reduksi data, *data display* (penyajian data) dan *Conclusion Drawing* (*Verification*). Untuk mendapatkan hasil yang baik maka perlu diuji kredibilitas data melalui teknik Triangulasi sumber dan triangulasi sumber.

#### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Terbentuknya Dinas Perhubungan pada tahun 2003 berdasarkan Peraturan Daerah No. 4 Tahun 2003 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Kota Tanjungpinang, tanggal 8 Mei 2003. Pada tahun 2009 peraturan Daerah tersebut mengalami revisi berdasarkan Peraturan Daerah No. 2 Tahun 2009 tentang Organisasi

dan Tata Kerja Dinas Daerah Kota Tanjungpinang, tanggal 10 Februari 2009 dan menjadi Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika. Revisi Peraturan Daerah tersebut telah menambah tugas pokok dan fungsi khususnya dalam kewenangan dalam bidang Komunikasi dan Informatika.

Untuk tenaga Honorer di dinas Perhubungan Kota Tanjungpinang hampir sama dengan Kantor Dinas atau Badan lainnya, dimana pegawainya pegawainya terdiri dari ASN, Tenaga Honorer PTT dan Tenaga Honorer Kantor. Untuk ASN pengajiannya dari Pemerintah Pusat, untuk Tenaga Honorer PTT (Pegawai Tidak Tetap) pengajiannya dari Kantor Walikota yang dianggarkan setiap tahunnya. Sementara untuk Tenaga Honorer Kantor (Outsourcing) pengajiannya dari anggaran masing-masing Kantor Dinas atau Badan. Berikut hasil kutipan wawancara terkait indikator kesempatan untuk maju.

Kepala Dinas Perhubungan Kota Tanjungpinang: Kalau untuk honor ini kan kita rekrut karena kita membutuhkan bantuan dalam pekerjaan, mungkin di bidang yang mereka tempati memang membutuhkan honorer yang banyak, jadi rekrutmen sendiri bukan berdasarkan keterampilan tetapi berdasarkan kebutuhan, nanti mereka akan belajar pelan-pelan tentang tugas pokok dan fungsinya.

#### **Sub Bagian Umum dan Kepegawaian**

Honorer ditempatkan tidak berdasarkan keterampilan mereka, kecuali yang benar-

benar punya *skill* dan latar belakang pendidikan serta pengalaman yang tepat misalnya dia pernah menjadi bendahara, pendidikannya akuntansi atau manajemen kemungkinan dia akan ditempatkan di bendahara, namun hal ini kecil kemungkinan karena mereka ditempatkan sesuai dengan kebutuhan instansi masing-masing termasuk kami di dishub ini.

Honorer 1: Kadang penempatan memang tidak sesuai keterampilan, atau kita memang tidak bisa memilih dimana kita mau ditempatkan tetapi kan lambat laun juga belakar, saya juga dulu ditempatkan tidak tahu apa-apa, sekarang saya sudah diberikan pekerjaan karena dianggap mampu oleh pimpinan.

Honorer 2:

Saya ditempatkan awalnya tidak sesuai keinginan saya, tidak sesuai dengan kemauan saya, tidak sesuai dengan keterampilan yang saya miliki tetapi saya jalani sampai akhirnya saat ini saya bisa mengerjakan setiap pekerjaan yang diberikan.

Honorer 3: Tidak ada keterampilan tertentu syarat menjadi honor ini, karena yang dibutuhkan instansi itu kan memang pekerjaan kita bisa membantu PNS atau pegawai lainnya. Berdasarkan hasil wawancara maka dapat diketahui bahwa kesempatan untuk maju seorang pegawai honorer memang sangat terbatas.

Selanjutnya dari hasil-hasil reduksi data melalui semua indikator kepuasan kerja menurut Gilmer (1996) dengan

menggunakan teknik triangulasi sumber dan triangulasi teknik, maka hasilnya dapat dirangkum sebagai berikut:

### **Kesempatan Untuk Maju**

Berdasarkan hasil wawancara ditemukan bahwa kesempatan untuk maju seorang pegawai honorer memang sangat terbatas. Walaupun Tugas mereka sama dengan PNS namun ada hal yang tidak bisa di samakan, jika PNS diberikan kesempatan untuk mendapatkan tempat yang baik, jabatan yang sesuai dengan kemampuannya namun berbeda dengan honorer, kesempatan untuk maju hanya diberikan sebatas pemberian pelatihan, dan diikutsertakan dalam seminar.

### **Kemauan kerja**

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan ditemukan kemauan kerja pegawai honor cukup baik, walaupun ada yang bekerja bermalas-malasan karena merasa tidak ada tanggungjawab, kemudian ada yang tidak disiplin hal ini menandakan kurangnya kemauan kerja, namun ada juga honorer yang bekerja dengan baik, dan bekerja atas kemauan sendiri karena merasa pekerjaan yang di dapatkannya saat ini harus di jalani dengan sebaik-baiknya.

### **Gaji**

Berdasarkan hasil wawancara ditemukan gaji yang diterima oleh honorer sudah sesuai dengan peraturan yang berlaku, jumlah nominal gaji sudah sesuai dengan aturan yang berlaku. Berdasarkan hasil observasi maka dapat diketahui bahwa gaji memang

tidak sama dengan pegawai, tidak ada tunjangan dan lain sebagainya, hanya ada gaji pokok saja.

### **Manajemen/Organisasi**

Berdasarkan hasil wawancara ditemukan bahwa manajemen atau pihak dinas perhubungan mengupayakan situasi dan kondisi di Dinas Perhubungan sudah nyaman dan kondusif baik untuk pegawai maupun untuk honorer.

### **Pengawasan**

Berdasarkan hasil wawancara ditemukan pengawasan sudah selalu dilakukan oleh pimpinan. Pengawasan adalah suatu proses kegiatan yang dilakukan untuk memantau, mengukur dan bila perlu melakukan perbaikan atas pelaksanaan pekerjaan sehingga apa yang telah direncanakan dapat dilaksanakan sesuai dengan tujuan yang diinginkan. Pengawasan kerja adalah memilih orang yang tetap untuk setiap pekerjaan, menimbulkan minat terhadap pekerjaannya pada tiap-tiap orang dan mengajarkan.

### **Faktor intrinsik dalam pekerjaan**

Berdasarkan hasil wawancara ditemukan bahwa di dinas perhubungan sendiri memang untuk honorer di rekrut dan di tempatkan tidak sesuai dengan keterampilannya tetapi hanya berdasarkan kebutuhan dinas perhubungan saja, padahal hal ini penting karena faktor intrinsik adalah faktor yang berasal dari dalam diri dan dibawa oleh setiap karyawan sejak mulai bekerja di tempat pekerjaannya.

### **Kondisi kerja**

Berdasarkan hasil wawancara ditemukan bahwa kondisi kerja sudah baik, hal ini dilihat dari banyaknya perbaikan yang dilakukan oleh dinas perhubungan berkaitan dengan memberikan kenyamanan kepada para pegawai honorer. Kondisi kerja adalah serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja yang menjadi tempat bekerja dari para honorer yang bekerja didalam lingkungan tersebut.

### **Aspek sosial dalam pekerjaan**

Berdasarkan hasil wawancara diketahui Aspek sosial dalam pekerjaan sudah berjalan dengan baik, setiap pegawai honorer mempunyai hubungan yang baik, dan saling bekerjasama. Adanya kerjasama dan komunikasi dapat meningkatkan terhadap suatu kinerja suatu karyawan. Anggota kerjasama ini terdiri dari beberapa tim yang beranggotakan dari beberapa bagian orang yang mempunyai perbedaan dalam bidangnya, sehingga dengan adanya perbedaan tersebut menjadikan menjadikan suatu kekuatan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan.

### **Komunikasi**

Berdasarkan hasil wawancara ditemukan bahwa komunikasi yang terjalin sudah baik, baik komunikasi dengan pimpinan maupun komunikasi dengan pegawai lainnya. Komunikasi kerja merupakan proses penyampaian informasi baik secara verbal maupun non verbal untuk mencapai pengertian dan penerimaan. Keterampilan

komunikasi yang baik merupakan keterampilan utama dan sangat penting bagi para pekerja dan pimpinan. Keberhasilan kepemimpinan dan dan kerja tergantung pada kemampuan berkomunikasi.

### **Fasilitas**

Wawancara diketahui bahwa untuk fasilitas tidak semuanya mendapatkan penuh bagi pegawai honorer. Untuk jaminan kesehatan semuanya dapat, tetapi untuk dana pensiun atau perumahan tidak ada. Yang ada hanya fasilitas cuti saja. Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang terdapat dalam perusahaan yang ditempati dan dinikmati oleh honorer, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan. Pembahasan mengenai kepuasan kerja honorer di Dinas Perhubungan maka dapat diketahui bahwa honorer di Dinas Perhubungan sudah merasa puas terhadap apa yang diberikan pemerintah khususnya instansinya, namun ada beberapa hal yang masih perlu diperhatikan sebagai berikut:

Dari 10 indikator beberapa indikator masih perlu perbaikan seperti kesempatan untuk maju seorang pegawai honorer memang sangat terbatas. Walaupun Tugas mereka sama dengan PNS namun ada hal yang tidak bisa disamakan, jika PNS diberikan kesempatan untuk mendapatkan tempat yang baik, jabatan yang sesuai dengan kemampuannya namun berbeda dengan honorer, kesempatan untuk maju hanya diberikan sebatas pemberian pelatihan, dan diikutsertakan dalam

seminar. Kemudian masih ada honorer yang bekerja bermalas-malasan karena merasa tidak ada tanggungjawab, kemudian ada yang tidak disiplin hal ini menandakan kurangnya kemauan kerja, namun ada juga honorer yang bekerja dengan baik, dan bekerja atas kemauan sendiri karena merasa pekerjaan yang di dapatkannya saat ini harus di jalani dengan sebaik- baiknya, untuk honorer di rekrut dan di tempatkan tidak sesuai dengan keterampilannya tetapi hanya berdasarkan kebutuhan dinas perhubungan saja, padahal hal ini penting karena faktor intrinsik adalah faktor yang berasal dari dalam diri dan dibawa oleh setiap karyawan sejak mulai bekerja di tempat pekerjaannya.

Kemudian fasilitas tidak diberikan penuh untuk pegawai honorer. Memang ada fasilitas BPJS sementara dana pensiun dan tunjangan perumahan tidak ada serta juga kadang tidak mendapat THR. Yang ada hanya fasilitas cuti saja. Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang terdapat dalam perusahaan yang ditempati dan dinikmati oleh honorer, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

Hal ini sama halnya dengan Ni Wayan Supartini, Ketut Kirya, Luh Indrayani (2014) pegawai mengharapkan peningkatan kinerja pada setiap variabel kepuasan kerja untuk mencapai kepuasan yang memuaskan. Untuk perasaan pegawai, pegawai masih merasakan kurang puas terhadap variabel-

variabel kepuasan kerja hal tersebut terlihat dari 10 variabel kepuasan kerja dua variabel sudah dirasakan memuaskan yaitu variabel perusahaan dan manajemen, pengawasan.

Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan oleh pekerjaan. Kepuasan kerja meningkat, jika pekerjaan itu dirasakan dapat memenuhi apa yang sangat bernilai atau apa yang diharapkan bagi seseorang sedangkan kepuasan menurun jika pekerjaan itu tidak dapat memenuhi apa saja yang menjadi penilaian atau harapan seseorang. Sama dengan pendapat yang dikemukakan oleh Moh.As'ad, (dalam Danang Sunyoto 2012:26) menyatakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan para karyawan dalam memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, hal ini nampak pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

## **KESIMPULAN**

Kesimpulan dalam penelitian adalah Pegawai Honorer Pada Dinas Perhubungan Kota Tanjungpinang merasa kurang puas terhadap variabel- variabel kepuasan kerja untuk mencapai kepuasan kerja yang memuaskan, hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian berikut kesempatan untuk maju ditemukan bahwa kesempatan untuk maju

seorang pegawai honorer memang sangat terbatas. Walaupun Tugas mereka sama dengan PNS namun ada hal yang tidak bisa di samakan, jika PNS diberikan kesempatan untuk mendapatkan tempat yang baik, jabatan yang sesuai dengan kemampuannya namun berbeda dengan honorer, kesempatan untuk maju hanya diberikan sebatas pemberian pelatihan, dan diikutsertakan dalam seminar.

Kemauan kerja ditemukan bahwa pegawai honor cukup baik, walaupun ada yang bekerja bermalas-malasan karena merasa tidak ada tanggungjawab, kemudian ada yang tidak disiplin hal ini menandakan kurangnya kemauan kerja, namun ada juga honorer yang bekerja dengan baik, dan bekerja atas kemauan sendiri karena merasa pekerjaan yang di dapatkannya saat ini harus di jalani dengan sebaik-baiknya.

Kemudian Faktor intrinsik dalam pekerjaan ditemukan bahwa di dinas perhubungan sendiri memang untuk honorer di rekrut dan di tempatkan tidak sesuai dengan keterampilannya tetapi hanya berdasarkan kebutuhan dinas perhubungan saja, padahal hal ini penting karena faktor intrinsik adalah faktor yang berasal dari dalam diri dan dibawa oleh setiap karyawan sejak mulai bekerja di tempat pekerjaannya. Dan fasilitas ditemukan bahwa fasilitas tidak diberikan penuh untuk pegawai honorer, tidak ada fasilitas rumah sakit, dana pensiun atau perumahan yang ada hanya fasilitas cuti saja. Fasilitas kerja

adalah segala sesuatu yang terdapat dalam perusahaan yang ditempati dan dinikmati oleh honorer, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

## SARAN

Adapun saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut :

1. Perlu adanya kesempatan honorer untuk melanjutkan pendidikan seperti izin kuliah, diberikan kelonggaran waktu selama perkuliahan, dan diberikan kesempatan promosi jabatan yang lebih baik, misalnya diletakan sesuai dengan bidang dan kemampuannya.
2. Perlu adanya penempatan kerja honorer yang melihat pendidikan, kemampuan dan keterampilan honorer bukan hanya diletakan karena kebutuhan kantor.
3. Perlu diberikan kesejahteraan seperti tunjangan perumahan, THR dan bantuan dana pensiun.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arrizal. (2009). Analisis Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil : Kasus Organisasi Pemerintah “ X ”. Fakultas Ekonomi Andalas, 1–9. Jakarta: Bumi Askara.
- De Porter, Bobbi dan Hernacki, Mike. 1992. *Quantum Learning*. Membiasakan Belajar Nyaman dan Menyenangkan. Terjemahan oleh Alwiyah Abdurrahman. Bandung: Penerbit Kaifa.
- Gilmer. 1996. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi pertama. Jakarta: Kencana
- Imanda, S. N., Prihatini, A. E., & Dewi, R. S. (2012). Analisis Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan. Ilmu Administrasi Bisnis, 1–8.

- Kevin O. N. (2017), Analisis Kepuasan Kerja Pegawai Studi Kasus Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kota Pekanbaru.
- Limawandoyo, E. A., & Simanjuntak, A. (2013). Pengelolaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Pt . Aneka Sejahtera Engineering. *Jurnal Manajemen Bisnis Petra*.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013a). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. In Remaja Rosdakarya. <https://doi.org/10.1038/cddis.2011.1>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013b). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. In Remaja Rosdakarya. <https://doi.org/10.1038/cddis.2011.1>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. In Remaja Rosdakarya. <https://doi.org/10.1038/cddis.2011.1>
- Mansukra, A., Eliza, E., & Tarumun, S. (2018). Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Di Pt Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Rokan Kecamatan
- Mathis, J. (2016). *Human Resources Management*. Pengaruh Hrm, 5(3).
- Minhajur Rahman, M. H. (2014). An Analysis of Employee Job Satisfaction : A Study on United Commercial Bank Limited. *International Journal of Ethics in Social Sciences*, 2(2), 117–131.
- Mira (2013), Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Resty Menara Pekanbaru”
- Moleong, Muslim, M. (2016). Budaya organisasi dan revolusi mental. *ESENSI*, 19(87). Retrieved from <http://www.ibn.ac.id/journal/19-3/ESENSIV19N3-6-Moh.Muslim.pdf>
- Pagarantapah Darussalam Kabupaten Rokan Hulu. *Jurnal Agribisnis*, 19(1), 1–12. <https://doi.org/10.31849/agr.v19i1.887>
- Prayogo, L., Pranoto, B. A. S., & Purba, H. H. (2017). Employee satisfaction analysis with human resource index. *Management Science Letters*, (May), 233–240. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2017.2.003>
- Prayogo, Pranoto, & Purba, (2017) dengan judul penelitian Analisis kepuasan karyawan dengan indeks sumber daya manusia
- Putra, A. K., & Frianto, A. (2013). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Alfabeta. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Sugiyono. (2017c). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Jakarta: Alfabeta.
- Umar. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Manajemen Sumber Daya Manusia, 1