

ANALISIS PENGARUH DESAIN KERJA DAN SISTEM PEMBERIAN PENGHARGAAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. SUMINSURYA MESINDOLESTARI MEDAN

Effendi¹, Alfonsius², Syawaluddin³

¹ Alumni, STIE Professional Manajemen College Indonesia
email: ffenedi@outlook.com

² Dosen, STIE Professional Manajemen College Indonesia
email: alfon_pmci@yahoo.com

³ Dosen, STIE Professional Manajemen College Indonesia
email: syawal73_liaw@yahoo.com

Abstract. *In the era of competitive business nowadays, many challenges are faced by companies, especially for those engaged in steel industry. To face those challenges, the company should have high productive and committed human resource who can work for long period. As a consequence, employee job satisfaction is the most important factor to be considered by the company to retain those good employees. The purpose of this study is to find out the influence between job design and rewarding system on employee job satisfaction. Job design and rewarding system is related each other as the significant role in increasing employee job satisfaction. A well-organized job design will create a clear purpose for them, so that they will be motivated because they know the significance of what they are working for. In the other hand, employees will do their best when what they hope from their hard work are rewarded appropriately by the company. The method used in this study is a survey approach, the type of research is quantitative descriptive, and the characteristic of research is explanatory research. The population of this research is all employee of PT. Suminsurya Mesindolestari Medan with a population of 60 people and the samples are 30 people from PT. Growth Sumatra Industry. The methods of collecting data are distribution of questionnaires, interviews, observation, and documentary studies. The variables are examined with a Likert scale. The model analysis of the data used to answer the first hypothesis is a multiple regression and simple regression for the second hypothesis. Research result that the job design and reward system jointly and significantly affect on the employee job satisfaction at PT. Suminsurya Mesindolestari, and partially the most dominant factor is reward system.*

Keywords: *Job Design, Reward System, Employee Job Satisfaction, Employee*

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan tulang punggung bagi sebuah perusahaan untuk mencapai kesuksesan. Hal ini berarti bahwa kekuatan dari perusahaan bergantung pada karyawan di dalamnya dan itu merupakan aset terpenting bagi setiap perusahaan. Oleh sebab itu, sangatlah penting untuk melakukan pengelolaan terhadap karyawan di dalam perusahaan secara benar. Beberapa aspek yang perlu dikelola antara lain yang pertama,

bagaimana menciptakan desain kerja yang efektif agar pekerjaan dapat dilakukan dengan baik dan diselesaikan secara cepat guna mencapai tujuan perusahaan. Yang kedua adalah bagaimana penerapan sistem pemberian penghargaan oleh perusahaan kepada karyawannya agar tepat sasaran. Kedua aspek tersebut jika dikelola dengan baik akan menciptakan kondisi di mana karyawan akan merasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukan. Jika kepuasan kerja sudah ada,

niscaya akan berdampak baik bagi kemajuan perusahaan tersebut.

PT. Suminsurya Mesindolestari adalah perusahaan distributor yang bergerak di industri baja dan mesin mekanik. Produk dari perusahaan ini banyak digunakan di industri kelapa sawit, baja, bengkel bubut, dan sejenisnya. Sudah lebih dari 20 tahun, perusahaan ini terus bergerak di industri ini dan telah mengalami perkembangan yang baik, khususnya pada tingkat pertumbuhan jumlah karyawannya. Sampai saat ini, tercatat jumlah karyawan aktif yang dimiliki perusahaan ini sebanyak 60 orang.

Dengan jumlah karyawan demikian, tentu tidaklah mudah untuk dapat mengelolanya dengan baik. Setiap karyawan pada semua perusahaan pasti akan menghadapi permasalahan yang dapat menyebabkan tekanan kerja yang tinggi. Tekanan kerja yang dimaksud dapat berasal dari desain kerja dan sistem pemberian penghargaan kepada karyawan. Karyawan pada perusahaan ini cenderung tidak puas dalam bekerja dikarenakan pada desain kerjanya terdapat kesenjangan dalam pembagian tugas dan tanggung jawab masing-masing karyawan. Selain itu, karyawan juga merasa tidak puas terhadap sistem pemberian penghargaan pada perusahaan ini dikarenakan pemberian penghargaan masih kurang tepat sasaran. Ada karyawan yang mengemban tugas dan tanggung jawab yang cukup penting namun masih mendapatkan penghargaan yang kurang memuaskan menurut mereka. Kedua aspek ini menciptakan sebuah tekanan yang dapat membuat kondisi karyawan menjadi sulit sehingga akan berdampak pada penurunan kepuasan dalam bekerja.

Menurut Sinambela (2016:303), "Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal) dan yang didukung oleh hal-hal yang dari luar dirinya (eksternal), atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri." Dengan adanya kepuasan kerja yang tinggi, maka karyawan akan mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi dan berkontribusi lebih baik terhadap perusahaan. Tingkat kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dari produktivitas atau kinerjanya, tingkat

absensi, sikap yang ditunjukkan saat bekerja, tingkat perpindahan dan banyaknya tuntutan kerja karyawan.

Aspek pertama yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja adalah keadaan kerja. Salah satu keadaan kerja yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan adalah desain kerja perusahaannya. Menurut Wirawan (2015:87), "Desain kerja adalah isi pekerjaan yang terintegrasi, kualifikasi, dan imbalan untuk setiap pekerjaan dalam suatu cara yang memenuhi kebutuhan pegawai dan organisasi." Ini berarti bahwa desain kerja memberikan ketegasan dan pembagian tugas yang jelas yang harus dicapai oleh setiap karyawan sesuai dengan divisi masing-masing. Apabila pembagian tugas yang diberikan kurang seimbang antara karyawan yang satu dengan lainnya, maka akan mengakibatkan karyawan terbebani dan hal ini tentu akan berdampak buruk pada kualitas kepuasan kerja dalam bekerja sehingga pekerjaan tidak dapat terselesaikan dengan baik.

Aspek kedua yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah hasil kerja dari karyawan itu sendiri. Setiap karyawan tentu berharap bahwa pekerjaan yang dilakukan dapat menghasilkan sesuatu yang bernilai dan bermanfaat baik untuk kemajuan perusahaan maupun untuk pencapaian personal. Perusahaan harus memberikan penghargaan atas hasil kerja karyawan tersebut guna membangun semangat kerja karyawan untuk terus berkontribusi terhadap perusahaan. Penghargaan yang diberikan tentu saja harus berdasarkan prosedur dan aturan yang diterapkan perusahaan dalam suatu sistem pemberian penghargaan. Hal ini bertujuan untuk mencegah pemberian penghargaan yang salah sasaran yang dapat merugikan perusahaan sehingga kualitas manfaat dari pemberian penghargaan itu sendiri tetap terjaga dengan baik. Adapun bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan dapat berupa penghargaan intrinsik maupun ekstrinsik.

Perusahaan industri seperti PT. Suminsurya Mesindolestari memiliki posisi kerja yang banyak di mana setiap karyawan memiliki tanggung jawab yang besar dan tugas yang tidak sedikit serta mereka diharapkan

untuk tidak melakukan kesalahan agar tidak merugikan pelanggan dan perusahaan. Oleh karena itu, karyawan harus didukung oleh desain kerja yang jelas agar karyawan dapat terarah dengan baik dan menjalankan tugas dengan benar serta dengan kesalahan yang semimal mungkin. Selain itu, desain kerja yang baik tentu saja harus didukung oleh sistem pemberian penghargaan yang objektif, artinya penghargaan diberikan berdasarkan hasil kerja karyawan, bukan berdasarkan status pribadi karyawannya.

Namun pada kenyataan di lapangan, berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti dapat dilihat bahwa desain kerja pada perusahaan ini masih belum diterapkan dengan baik di mana pembagian tugas dan tanggung jawab kepada karyawan masih kurang seimbang. Ada karyawan yang memiliki tugas dan tanggung jawab lebih dari dua jabatan dan ada pula karyawan yang hanya memiliki tugas dan tanggung jawab pada satu jabatan. Karyawan yang memiliki tugas dan tanggung jawab lebih dari dua jabatan merasa tertekan karena harus menangani pekerjaan dari dua posisi yang berbeda. Selain itu, desain kerja pada perusahaan ini juga menuntut agar karyawan harus bekerja sesuai dengan cara yang ditentukan perusahaan. Karyawan tidak dianjurkan melakukan pekerjaan berdasarkan cara mereka sendiri. Apabila terjadi masalah dan diketahui penyebabnya adalah cara kerja yang tidak sesuai aturan dalam desain kerja perusahaan, maka yang akan disalahkan adalah karyawan yang melakukan pekerjaan tidak sesuai dengan cara kerja perusahaan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Desain Kerja

Menurut Sunyoto (2014:265), “Rancangan kerja (*job design*) merupakan rincian isi dan cara pelaksanaan tugas atau kegiatan, yang mencakup siapa yang mengerjakan tugas, bagaimana tugas itu dilaksanakan, di mana tugas itu dikerjakan, dan hasil apa yang diharapkan.”

Wirawan (2015:87) mengatakan bahwa, “Desain pekerjaan adalah isi pekerjaan yang terintegrasi, kualifikasi, dan

imbalan untuk setiap pekerjaan dalam suatu cara yang memenuhi kebutuhan pegawai dan organisasi.”

Zainal (2014:109) menyebutkan bahwa terdapat banyak pendekatan berbeda mengenai pengayaan pekerjaan, namun model karakteristik adalah salah satu yang digunakan secara luas. Model ini menunjukkan untuk mendorong suatu pekerjaan ke arah hasil yang diinginkan harus menguasai “dimensi inti pekerjaan” meliputi:

1. Variasi keterampilan
Adalah seberapa jauh jenis pekerjaan yang dilakukan seseorang memerlukan keahlian yang berbeda di dalam menyelesaikan pekerjaan, yang melibatkan penggunaan sejumlah keterampilan individu dan bakat.
2. Identitas tugas
Adalah seberapa jauh seorang pekerja terlibat dalam penyelesaian seluruh pekerjaan dan bagian-bagian pekerjaan yang bisa diidentifikasi, dalam hal ini melakukan suatu pekerjaan dari permulaan sampai selesai dengan hasil yang nyata.
3. Arti penting tugas
Adalah seberapa jauh suatu pekerjaan mempunyai arti penting dan dampak substansial atas kehidupan atau pekerjaan orang lain, baik dalam lingkup organisasi yang segera atau lingkungan yang eksternal.
4. Otonomi/wewenang
Adalah tingkatan sampai sejauh mana seseorang diberikan kebebasan substansial, kemandirian, dan keleluasaan kepada individu untuk merencanakan pekerjaan dan menentukan prosedur yang digunakan untuk menyelesaikannya.
5. Umpan balik
Adalah tingkatan pelaksanaan kegiatan memperoleh masukan yang jelas dan cepat dari suatu pekerjaan oleh individu sehingga diperoleh informasi yang jelas tentang efektivitas kinerjanya.

Adapun indikator desain kerja antara lain: cakupan pekerjaan harus tepat, pekerjaan harus penuh waktu (*full time*), variasi kerja, kesesuaian pekerjaan, struktur organisasi, dan penggunaan teknologi Wirawan (2015).

Sistem Pemberian Penghargaan

Menurut Fahmi (2016:64), “*Reward*

atau sering kita sebut dengan kompensasi merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial.”

Menurut Kadarisman (2012:64-65), agar mencapai sasarannya serta didasarkan pada berbagai prinsip seperti keadilan, kewajiban dan kesetaraan, perlu selalu diperhatikan bahwa sistem imbalan itu harus merupakan instrumen yang ampuh untuk berbagai kepentingan:

1. *Pertama*, sistem imbalan harus mempunyai daya tarik bagi tenaga kerja yang berkualitas tinggi untuk bergabung dengan organisasi.
2. *Kedua*, sistem imbalan harus merupakan daya tarik kuat untuk mempertahankan tenaga kerja yang sudah berkarya dalam organisasi.
3. *Ketiga*, sistem imbalan yang mengandung prinsip keadilan.

Jenis-jenis penghargaan antara lain: penghargaan ekstrinsik dan penghargaan intrinsik. Penghargaan ekstrinsik seperti penghargaan finansial berupa upah, gaji dan jaminan sosial, penghargaan interpersonal, serta promosi. Penghargaan intinsik seperti perasaan puas saat penyelesaian masalah, pencapaian prestasi, otonomi dan pengembangan pribadi (Wibowo, 2014).

Winardi (2012:243) menyatakan bahwa imbalan-imbalan tipikal dari lingkungan keorganisasian adalah sebagai berikut:

1. Material, seperti gaji/upah, kenaikan gaji/upah, pembagian saham perusahaan, turut serta dalam pembagian laba, rencana-rencana bonus, rencana-rencana perangsang, dan bonus hari raya.
2. Imbalan-imbalan di luar gaji, seperti rencana-rencana kesehatan, mobil perusahaan, asuransi, sumbangan pensiun, rencana penjualan produk dengan potongan harga, trip-trip liburan, fasilitas rekreasi, istirahat kerja, penggunaan fasilitas klub, dan dana taktis.
3. Simbol-simbol status, seperti kantor di ruangan yang baik, ruang kantor dengan jendela, ruang kantor dengan karpet, ruang kantor dengan jendela bervitrage, lukisan-

lukisan di ruang kerja, jam tangan, dan cincin-cincin dengan logo perusahaan.

4. Sosial/antar perorangan, seperti penghargaan informal, pujian, senyum, umpan balik evaluatif, penghargaan-penghargaan, isyarat-isyarat nonverbal, tepukan dibahu, meminta saran, undangan minum kopi bersama atau makan siang bersama, artikel dalam surat kabar, penghargaan formal, dan plaket dinding.
5. Dari tugas itu sendiri, seperti perasaan berprestasi, pekerjaan dengan tanggung jawab lebih besar, rotasi operan kerja, umpan balik, dan output.
6. Diterapkan sendiri, seperti penghargaan terhadap diri sendiri, pujian untuk diri sendiri, dan ucapan selamat untuk diri sendiri.

Kepuasan Kerja

Menurut Sinambela (2016:301), “Kepuasan kerja pegawai adalah suatu fenomena yang perlu dicermati oleh pimpinan organisasi meliputi seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka.”

Teori kepuasan kerja yang cukup dikenal menurut Zainal, dkk., (2014:620-621) antara lain:

1. Teori ketidaksesuaian (*Discrepancy theory*)

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Sehingga apabila kepuasannya diperoleh melebihi dari yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi, sehingga terdapat *discrepancy*, tetapi merupakan *discrepancy* yang positif. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai.

2. Teori keadilan (*Equity theory*)

Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas tergantung pada ada atau tidaknya keadilan (*equity*) dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan dan ketidakadilan. Input adalah faktor bernilai bagi karyawan, seperti pendidikan,

pengalaman, kecakapan. Hasil adalah sesuatu yang diperoleh dari pekerjaannya, seperti upah/gaji, simbol, status. Setiap karyawan akan membandingkan rasio *input* hasil dirinya dengan rasio *input* hasil orang lain. Apabila perbandingan itu tidak seimbang antara akan timbul ketidakpuasan.

3. Teori dua faktor (*Two factor theory*)

Kepuasan kerja dan ketidakpuasan pekerjaan itu bukan suatu variabel yang kontinu. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok, yaitu *satisfies* atau motivator dan *dissatisfies*. *Satisfies* ialah faktor-faktor yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari: pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan memperoleh penghargaan dan promosi. Terpenuhinya faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan, namun tidak terpenuhinya faktor ini tidak selalu mengakibatkan ketidakpuasan. *Dissatisfies* adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan, seperti gaji/upah, hubungan antarpribadi, kondisi kerja, dan status. Jika tidak terpenuhi faktor ini, karyawan tidak akan puas.

Menurut Zainal (2014:623), indikator untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan adalah: isi pekerjaan, supervisi, organisasi dan manajemen, kesempatan untuk maju, gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya seperti adanya insentif, rekan kerja, dan kondisi pekerjaan.

Kerangka Berpikir

Sujarweni (2015:66) menyatakan bahwa pada dasarnya kerangka pemikiran diturunkan dari beberapa teori maupun konsep yang sesuai dengan permasalahan yang diteliti, sehingga memunculkan asumsi-asumsi yang berbentuk bagan alur pemikiran, yang mungkin dapat dirumuskan ke dalam hipotesis operasional atau hipotesis yang dapat diuji.

Pada penelitian ini, yang menjadi objek permasalahan yang diteliti adalah kepuasan kerja karyawannya yang dipengaruhi oleh desain kerja dan sistem pemberian penghargaan. Perusahaan perlu memiliki unsur yang dapat mempengaruhi

rasa “puas” seorang karyawan, dalam hal ini adalah kepuasan kerjanya, sehingga karyawan dapat terus bekerja dengan senang hati di perusahaan tersebut.

Unsur pertama yaitu rancangan pekerjaan atau desain kerja perusahaan. Menurut Siagian (2011:98), “Rancang bangun kembali berbagai pekerjaan dimaksudkan agar para pekerja pelaksanaannya tidak mengalami kebosanan yang apabila berlangsung lama, dapat berakibat negatif terhadap kehidupan kekarayaan seseorang.” Salah satu faktor yang menyebabkan karyawan mendapatkan kepuasan dalam bekerja adalah adanya tantangan pada pekerjaan itu sendiri (Widodo, 2015), sehingga apabila pekerjaan tidak memiliki tantangan, maka karyawan akan mengalami rasa bosan dan kepuasan kerja pun menurun. Oleh karena itu, perusahaan perlu merancang dengan baik desain kerja yang akan diterapkan, di mana pada satu sisi karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik dan nyaman tanpa ada kendala dan pada sisi lain, perusahaan mampu mencapai tujuan dengan desain kerja yang dirancang secara efektif. Dengan mempertimbangkan kedua sisi tersebut, desain kerja yang terbentuk akan dapat dilaksanakan dengan baik oleh karyawan untuk bersama-sama mencapai tujuan perusahaan dan personal.

Adanya desain kerja yang sudah terbentuk secara sistematis dan efektif, maka karyawan dapat bekerja sesuai porsinya masing-masing. Seiring berjalannya waktu, maka perusahaan perlu melakukan evaluasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan salah satu prinsip desain kerja, yaitu pelaksanaan evaluasi dan pemberian imbalan. Evaluasi bertujuan untuk menilai kinerja karyawan selama periode tertentu sebagai tolak ukur bagi perusahaan dalam memberikan imbalan atau penghargaan terhadap karyawan yang memiliki kinerja yang baik.

Sistem pemberian penghargaan merupakan unsur kedua yang harus diberikan perusahaan untuk mempengaruhi rasa “puas” karyawan. Menurut Fahmi (2014:112), “Untuk memberi kepuasan kepada para karyawan yang mampu bekerja secara

maksimal maka perlu diberi penghargaan.” Adanya penghargaan diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga mereka dapat lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik dari sebelumnya.

Wibowo (2014:308) menyatakan bahwa pada penelitian tentang apa yang membuat individu mencapai tingkat kepuasan kerja menunjukkan hal-hal berikut:

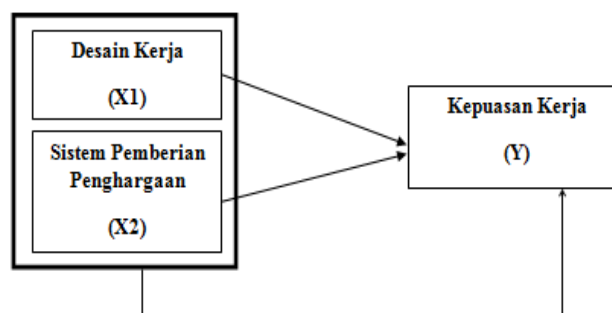
- Kepuasan atas penghargaan merupakan fungsi atas seberapa banyak diterima dan seberapa besar individu merasa harus menerima.
- Perasaan kepuasan individu dipengaruhi oleh perbandingan dengan apa yang terjadi pada orang lain.
- Kepuasan dipengaruhi oleh seberapa puas pekerja terhadap penghargaan intrinsik dan ekstrinsik.
- Orang berbeda tentang penghargaan yang mereka inginkan dan dalam kepentingan relatif penghargaan yang berbeda bagi mereka.
- Beberapa penghargaan ekstrinsik memuaskan karena mengarah pada penghargaan lainnya.

Namun, perlu diingat bahwa penghargaan yang diberikan tidak semata sebagai pemanis saja. Griffin (2013:465) menyebutkan, “*Reward system is the formal and informal mechanism by which employee performance is defined, evaluated, and rewarded* / Sistem penghargaan adalah mekanisme formal dan informal di mana kinerja karyawan dijelaskan, dinilai, dan dihargai.” Hanya karyawan yang benar-benar terseleksi memiliki kinerja yang baik yang diberikan penghargaan selayaknya. Hal ini bertujuan untuk menjaga kualitas manfaat dari pemberian penghargaan itu sendiri.

Desain kerja dan sistem pemberian penghargaan merupakan dua unsur penting yang saling mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Hal ini sesuai dengan pernyataan Zainal (2014:623), “Menurut Job Descriptive Index (JDI) faktor penyebab kepuasan kerja ialah: (1) bekerja pada tempat yang tepat, (2) pembayaran yang sesuai, (3) organisasi dan manajemen, (4) supervisi pada pekerjaan yang tepat, dan (5) orang yang berada dalam pekerjaan yang tepat.”

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa desain kerja dan sistem pemberian penghargaan yang diterapkan dengan baik akan dapat mempengaruhi peningkatan kepuasan kerja karyawan sehingga karyawan dapat termotivasi untuk bersinergi bersama perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka peneliti dapat menggambarkan kerangka berpikir tersebut menjadi ilustrasi sebagai berikut:



Gambar 1: Kerangka Berpikir

III. METODE PENELITIAN

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Suminsurya Mesindolestari yang beralamat di Jalan Irian Barat No. 320, Kecamatan Percut Sei Tuan, Deli Serdang. Waktu penelitian dilaksanakan peneliti selama 6 bulan, dimulai dari September 2017 sampai Februari 2018.

Populasi dan Sampel

Menurut Santoso (2016:4), “Populasi bisa didefinisikan sebagai sekumpulan data yang mengidentifikasi suatu fenomena tergantung pada kegunaan dan relevansi data yang dikumpulkan.” Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Suminsurya Mesindolestari Medan yang berjumlah 60 orang.

Menurut Santoso (2016:5), “Sampel bisa didefinisikan sebagai sekumpulan data yang diambil atau diseleksi dari suatu populasi.” Sampel yang diambil dalam penelitian ini berjumlah 60 orang yakni seluruh karyawan PT. Suminsurya Mesindolestari. Teknik ini merupakan teknik sampling jenuh yang artinya teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan

sebagai sampel (Sujarweni, 2015).

Teknik Pengumpulan Data

Beberapa teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah sebagai berikut:

1. Angket

Angket atau kuesioner merupakan suatu teknik atau cara pengumpulan data secara tidak langsung (peneliti tidak langsung bertanya-jawab dengan responden). Instrumen atau alat pengumpulan datanya juga disebut angket berisi sejumlah pertanyaan atau pernyataan yang harus dijawab atau direspons oleh responden (Sudaryono, 2017). Angket dibagikan kepada 60 responden, yakni seluruh karyawan di perusahaan tersebut.

2. Wawancara

Wawancara adalah suatu cara pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh informasi langsung dari sumbernya (Sudaryono, 2017). Wawancara dilakukan secara singkat oleh peneliti terhadap responden untuk mengetahui alasan yang lebih jelas atas jawaban dalam angket tersebut.

3. Pengamatan (*Observation*)

Observasi yaitu melakukan pengamatan secara langsung ke objek penelitian untuk melihat dari dekat kegiatan yang dilakukan (Sudaryono, 2017). Pengamatan dilakukan secara langsung oleh peneliti dengan melihat bagaimana rancangan kerja yang diterapkan pada sistem kerja perusahaan tersebut dan sistem pemberian penghargaan yang berlaku serta bagaimana pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut.

4. Studi dokumentasi

Teknik pengumpulan data melalui studi dokumentasi diartikan sebagai upaya untuk memperoleh data dan informasi berupa catatan tertulis/gambar yang tersimpan berkaitan dengan masalah yang diteliti (Indrawan dan Yaniawati, 2014). Data dokumentasi dalam penelitian ini berupa data kenaikan gaji karyawan dan struktur organisasi perusahaan

Jenis dan Sumber Data

Sujarweni (2015:88-89) menyebutkan bahwa menurut sifatnya, jenis-jenis data dan

sumbernya yaitu:

1. Data kualitatif adalah data bukan angka namun diangkakan.
2. Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka.

Sujarweni (2015:89) menyatakan bahwa jenis dan sumber data menurut cara memperolehnya, antara lain:

1. Data primer: data yang diperoleh secara langsung dari responden melalui kuesioner, kelompok fokus, dan panel, atau juga data hasil wawancara peneliti dengan nara sumber.

Pada penelitian ini yang termasuk data primer adalah data angket.

2. Data sekunder: Data yang didapat dari catatan, buku, dan majalah berupa laporan keuangan publikasi perusahaan, laporan pemerintah, artikel, buku-buku sebagai teori, majalah, dan lain sebagainya.

Pada penelitian ini yang termasuk data sekunder adalah data kenaikan gaji karyawan tahun 2017, buku-buku sebagai teori dan struktur organisasi perusahaan.

Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Terdapat tiga variabel yang digunakan dalam penelitian ini yang terbagi menjadi:

1. Variabel bebas (X)

Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat) (Sugiyono, 2016). Variabel bebas pertama (X_1) adalah desain kerja dan variabel bebas kedua (X_2) adalah sistem pemberian penghargaan. Desain kerja adalah rincian isi dan cara pelaksanaan tugas atau kegiatan, yang mencakup siapa yang mengerjakan tugas, bagaimana tugas itu dilaksanakan, di mana tugas itu dikerjakan, dan hasil apa yang diharapkan (Sunyoto, 2014). Sistem pemberian penghargaan adalah sistem balas jasa terhadap karyawan atas hasil kerja yang telah dilakukan, baik dalam bentuk tunai maupun non tunai (Fahmi, 2016).

2. Variabel terikat (Y)

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2016).

Variabel terikat (Y) dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah suatu fenomena yang perlu dicermati oleh pimpinan organisasi meliputi seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka (Sinambela, 2016).

Teknik Analisis Data

Regresi Linear Berganda

Menurut Sujarweni (2015:160), "Analisis regresi digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis yang diajukan dalam penelitian." Model persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y = Kepuasan Kerja

a = Konstanta

b_1 = Koefisien Regresi Desain Kerja

b_2 = Koefisien Regresi Sistem Pemberian

Penghargaan

X_1 = Desain Kerja

X_2 = Sistem Pemberian Penghargaan

Uji Hipotesis

Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2016:96), koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen."

Uji Signifikan Parsial (Uji Statistik t)

Menurut Sujarweni (2015:161), "Uji t adalah pengujian koefisien regresi parsial individual yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) secara individual mempengaruhi variabel dependen (Y)." Prinsip uji t menurut Sujarweni (2015:179), "Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, jika t

$t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak."

Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik F)

Menurut Sujarweni (2015:162), "Uji F adalah pengujian signifikansi persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (X_1 , X_2) secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas (Y)." Prinsip uji F menurut Sujarweni (2015:182), "Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak."

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda yang telah dilakukan diperoleh koefisien regresi, nilai t_{hitung} dan tingkat signifikan sebagaimana ditampilkan pada tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	-8,528	5,458	
DesainKerja	,630	,187	,351
Sistem Pemberian Penghargaan	,606	,130	,485

Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Penelitian, 2018 (data diolah)

Persamaan model ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel desain kerja dan sistem pemberian penghargaan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan nilai koefisien regresi pada setiap variabel, jika variabel bebas diurutkan dari pengaruh terbesar hingga terkecil, maka yang pertama adalah desain kerja (X_1) dan yang kedua adalah sistem pemberian penghargaan (X_2).

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada tabe berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	,618 ^a	,382	,360	3,094

a. Predictors: (Constant), Sistem Pemberian Penghargaan, Desain Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Penelitian, 2018 (data diolah)

Berdasarkan Tabel 2. dapat disimpulkan bahwa desain kerja dan sistem pemberian penghargaan mampu menjelaskan kepuasan kerja sebesar 0,382 atau 38,2%, sedangkan sisanya 61,8% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti seperti lingkungan kerja, promosi jabatan, pengembangan karir, dan lain-lain.

Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik F)

Uji F digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (desain kerja dan sistem pemberian penghargaan) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (kepuasan kerja). Uji F untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Statistik F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	337,220	2	168,610	17,618	,000 ^b
Residual	545,513	57	9,570		
Total	882,733	59			

a. Dependent Variable: KepuasanKerja

b. Predictors: (Constant), SistemPemberianPenghargaan, DesainKerja

Sumber: Hasil Penelitian, 2018 (data diolah)

Nilai F_{hitung} sebesar 17,618 lebih besar dari F_{tabel} yaitu: 3,16 dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa variabel independen meliputi desain kerja (X_1) dan sistem pemberian penghargaan (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y) PT. Suminsurya Mesindolestari.

Uji Signifikan Parsial (Uji Statistik t)**Tabel 4. Hasil Uji Statistik t**

Coefficients ^a		
Model	t	Sig.
(Constant)	-1,562	,124
DesainKerja	3,365	,001
SistemPemberian Penghargaan	4,649	,000

a. Dependent Variable: KepuasanKerja

Sumber: Hasil Penelitian, 2018 (data diolah)

Berdasarkan hasil uji t tersebut dapat diketahui bahwa kedua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja. Hal ini sesuai dengan prinsip uji t bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$. Nilai t_{tabel} adalah 2,003. Namun, pada variabel sistem pemberian penghargaan mempunyai pengaruh yang lebih dominan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan daripada variabel desain kerja. Hal ini didasari dari nilai t_{hitung} pada variabel sistem pemberian penghargaan memiliki nilai yang lebih besar dari nilai t_{hitung} pada variabel desain kerja yaitu sebesar 4,649.

Pembahasan**1. Pengaruh Desain Kerja dan Sistem Pemberian Penghargaan Terhadap Kepuasan Kerja**

Secara simultan, desain kerja dan sistem pemberian penghargaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Suminsurya Mesindolestari Medan. Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja karyawan akan meningkat apabila desain kerja berupa

susunan tugas dan tanggung jawab karyawan pada masing-masing divisi dibagi secara jelas mengikuti struktur organisasi perusahaan dan penghargaan diberikan secara adil berdasarkan hasil penilaian kinerja karyawan pada masing-masing divisi tersebut. Hal ini sesuai dengan pernyataan Zainal (2014:623) bahwa, "Menurut Job Descriptive Index (JDI) faktor penyebab kepuasan kerja ialah: (1) bekerja pada tempat yang tepat, (2) pembayaran yang sesuai, (3) organisasi dan manajemen, (4) supervisi pada pekerjaan yang tepat, dan (5) orang yang berada dalam pekerjaan yang tepat" yang artinya: apabila karyawan bekerja pada tempat yang memiliki desain kerja yang baik serta didukung dengan pemberian penghargaan (terutama dalam bentuk materi), maka tingkat kepuasan kerja karyawan akan meningkat.

Dalam penelitian ini, karyawan menilai bahwa tugas dan tanggung jawab antara satu karyawan dengan karyawan lain kurang seimbang. Ada karyawan yang memiliki peran dan tanggung jawab terhadap lebih dari satu divisi dan ada yang hanya bertanggung jawab terhadap satu divisi. Lalu, karyawan dengan tanggung jawab lebih dari satu divisi mendapatkan penghargaan yang lebih rendah dari karyawan dengan satu divisi. Hal ini membuat karyawan dengan tanggung jawab lebih dari dua divisi merasa tidak adil, sehingga kepuasan kerja pun menurun. Desain kerja yang tidak jelas disertai pemberian penghargaan yang tidak tepat sasaran membuat karyawan merasa kinerja mereka tidak dihargai sehingga akan menyebabkan kepuasan kerja menurun. Maka dapat disimpulkan bahwa, jika desain kerja diterapkan secara jelas disertai sistem pemberian penghargaan yang tepat sasaran, maka akan meningkatkan kepuasan kerja. Sebaliknya, jika desain kerja dan sistem pemberian penghargaan tidak diterapkan secara jelas, maka kepuasan kerja karyawan akan menurun.

2. Pengaruh Desain Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Secara parsial dapat disimpulkan bahwa desain kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Suminsurya Mesindolestari Medan. Hasil penelitian ini memiliki hasil yang sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Pohan (2009) dengan judul "Pengaruh Desain Pekerjaan Terhadap Gairah Kerja Karyawan Divisi IIA/ Inalum Internal Auditor pada PT. INALUM" yang menunjukkan bahwa desain kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap gairah kerja yang artinya: apabila perusahaan dapat mempertahankan kejelasan dalam mendesain pekerjaan, seperti: kapan saat terbaik untuk melakukan pekerjaan, siapa yang akan melakukan pekerjaan, berapa banyak pekerjaan yang harus dilakukan dan bagaimana ketentuan yang harus dijalankan sehingga pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu, maka perusahaan dapat mempertahankan gairah karyawannya dalam bekerja. Hal ini sesuai dengan teori Sunyoto (2014:265) bahwa, "Rancangan kerja (*job design*) merupakan rincian isi dan cara pelaksanaan tugas atau kegiatan, yang mencakup siapa yang mengerjakan tugas, bagaimana tugas itu dilaksanakan, di mana tugas itu dikerjakan, dan hasil apa yang diharapkan."

Dalam penelitian ini, karyawan menilai bahwa alur kerja yang ada di perusahaan tidak dijalankan sesuai dengan struktur organisasi yang berlaku. Ada karyawan yang memiliki tugas dan tanggung jawab lebih dari dua jabatan/divisi dan ada pula karyawan yang hanya memiliki tugas dan tanggung jawab pada satu jabatan/divisi. Selain itu, karyawan juga menilai bahwa mereka tidak dianjurkan melakukan pekerjaan dengan metode ataupun cara sendiri dikarenakan seluruh metode dan cara pengerjaan sudah diatur oleh karyawan terdahulu, sehingga karyawan menjadi jenuh dan bosan terhadap pekerjaan tersebut karena merasa tidak ada

kesempatan untuk mengembangkan sebuah metode baru yang ia ketahui di dalam pekerjaannya sendiri. Hal ini kemudian menyebabkan tingkat kepuasan kerja karyawan menurun.

3. Pengaruh Sistem Pemberian Penghargaan Terhadap Kepuasan Kerja

Secara parsial dapat disimpulkan bahwa sistem pemberian penghargaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Suminsurya Mesindolestari Medan. Selain itu, sistem pemberian penghargaan juga berpengaruh lebih dominan terhadap kepuasan kerja karyawan daripada desain kerja. Hasil penelitian ini memiliki hasil yang sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati (2017) dengan judul “Pengaruh Kondisi Lingkungan Kerja dan Sistem Penghargaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Panca Wana Indonesia” yang menunjukkan bahwa dengan penerapan sistem penghargaan yang baik akan memberikan kepuasan kepada karyawan. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ayu (2012) dengan judul “Pengaruh iklim organisasi dan penghargaan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Altrak 78 Cabang Pekanbaru” yang menunjukkan bahwa penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin baik sistem penghargaan yang dirasakan karyawan, maka tingkat kepuasan kerja akan semakin tinggi. Sebaliknya, jika sistem penghargaan berjalan secara kurang baik, maka kepuasan kerja karyawan akan semakin menurun. Sistem pemberian penghargaan yang baik haruslah bersifat efektif dan dinilai berdasarkan kinerja karyawan. Hal ini telah dijelaskan oleh Griffin (2013:465) bahwa, “*Reward system is the formal and informal mechanism by which employee performance is defined, evaluated, and rewarded*” yang artinya: “Sistem penghargaan adalah mekanisme formal dan informal di mana kinerja

karyawan dijelaskan, dinilai, dan dihargai.” Maka, pemberian penghargaan yang efektif harus didasari oleh penilaian kinerja yang baik. Hanya karyawan yang benar-benar terseleksi memiliki kinerja yang baik yang diberikan penghargaan selayaknya. Hal ini bertujuan untuk menjaga kualitas manfaat dari pemberian penghargaan itu sendiri.

Dalam penelitian ini, karyawan menilai bahwa atasan kurang memberikan penghargaan atas kinerja mereka, terutama penghargaan dalam bentuk materi berupa upah dan dalam bentuk non-materi seperti pujian atau motivasi. Atasan dinilai kurang menghargai keputusan dari karyawan. Hal ini bisa terjadi dikarenakan atasan jarang mengadakan rapat bersama para karyawan terkait untuk membahas masalah seputar pekerjaan. Selain itu, penghargaan baik berupa materi maupun non materi yang didapat oleh karyawan juga dirasa kurang seimbang apabila dibandingkan berdasarkan masa kerja antara karyawan baru dengan karyawan lama. Karyawan dengan masa kerja lebih lama menilai bahwa penghargaan dari atasan cenderung diberikan kepada karyawan muda dengan masa kerja yang lebih singkat dari mereka. Padahal, tugas dan tanggung jawab mereka memiliki bobot yang sama. Hal inilah yang menyebabkan kepuasan kerja karyawan menurun.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai analisis desain kerja dan sistem pemberian penghargaan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Suminsurya Mesindolestari Medan, maka peneliti dapat menarik kesimpulan dalam beberapa poin sebagai berikut:

1. Secara simultan, hasil penelitian menunjukkan bahwa desain kerja dan sistem pemberian penghargaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan PT. Suminsurya Mesindolestari Medan.

2. Secara parsial, hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel desain kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan PT. Suminsurya Mesindolestari Medan.
3. Secara parsial, hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel sistem pemberian penghargaan berpengaruh lebih dominan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Suminsurya Mesindolestari Medan daripada variabel desain kerja.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan
 - a. Peneliti menyarankan agar pihak pimpinan perusahaan perlu melakukan kajian ulang terhadap desain kerja yang saat ini tengah berlangsung. Kajian ulang tersebut dilakukan dengan melakukan rapat bersama seluruh karyawan untuk menganalisa permasalahan dari masing-masing divisi, dengan membahas perihal beban kerja, apakah perlu penambahan staf pada beberapa divisi yang sebelumnya dipegang oleh satu orang. Sesuaikan jumlah karyawan dengan struktur organisasi yang ada. Berikan tanggung jawab pada 1 orang di setiap divisi untuk memimpin divisinya. Bagi para manajer, tentukan *deadline* kerja pada setiap divisi-divisi di bawahnya dan luangkan waktu untuk memantau hasil kerja mereka tanpa harus memaksa karyawan bekerja seperti cara terdahulu selama itu tidak mengganggu atau mengacaukan data perusahaan yang sudah ada.
 - b. Setelah desain kerja telah disesuaikan kembali, maka sistem pemberian penghargaan perlu dikaji kembali dengan mengadakan rapat direksi bersama para manajer. Setiap manajer diberikan wewenang untuk menilai kinerja masing-masing divisi di bawahnya. Metode penilaian manajer harus berdasarkan 3 prinsip, yaitu: jujur, adil dan menyeluruh. Bagi

atasan, perlu melakukan pantauan langsung ke lapangan dan memeriksa kebenaran antara laporan para manajer dengan fakta di lapangan. Penghargaan berupa pujian ataupun tambahan upah diberikan atas asas adil dan tepat sasaran kepada karyawan yang memiliki kinerja baik. Berikan motivasi dan bimbingan agar kinerja karyawan bisa lebih baik lagi.

2. Bagi akademis

Kepada pihak yang ingin melakukan penelitian sejenis, agar disarankan untuk meneliti variabel-variabel yang lain selain desain kerja dan sistem pemberian penghargaan untuk menghindari adanya aktivitas *plagiarism* yang tentu saja melanggar etika penulisan skripsi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. Ma'ruf. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Amir, Mohammad Faisal. 2015. *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan (Konsep dan Penilaian Kinerja di Perusahaan)*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Atkinson, Anthony A., Robert S. Kaplan, Ella Mae Matsumura, and S. Mark Young. 2012. *Akuntansi Manajemen*. Penerjemah Nayla M. Tazkiyah. Jakarta: Indeks.
- Ayu. 2012. Pengaruh Iklim Organisasi dan Penghargaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Altrak 78 Cabang Pekanbaru. *Skripsi*. Pekanbaru: Universitas Riau.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Fahmi, Irham. 2014. *Studi Kelayakan Bisnis dan Keputusan Investasi*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Aplikasi)*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM*

- SPSS 21. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffin, Ricky W. 2013. *Management*. South-Western, United States of America: Erin Joyner.
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Indrawati. 2015. *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis (Konvergensi Teknologi Komunikasi dan Informasi)*. Bandung: Refika Aditama.
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Laksmi, Fuad Gani, dan Budiantoro. 2015. *Manajemen Perkantoran Modern*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Niyati, Iman. 2017. *Pengaruh Total Quality Management (TQM), Sistem Pengukuran Kinerja, Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Manajerial pada PT. Produk Rekreasi (Kids Fun)*. Dikutip November 20, 2017, dari Repository Universitas PGRI Yogyakarta: http://repository.upy.ac.id/1593/1/AR_TIKEL.pdf
- Noor, Juliansyah. 2015. *Analisis Data Penelitian Ekonomi & Manajemen*. Jakarta: Grasindo.
- Pohan, Vira Renata Sari. 2009. *Pengaruh Desain Pekerjaan Terhadap Gairah Kerja Karyawan Divisi IIA (Inalum Internal Auditor) Pada PT. INALUM*. Skripsi. Medan: Universitas Sumatera Utara.
- Rachman, Taufiq. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Rahmawati, Devinta. 2017. *Pengaruh Kondisi Lingkungan Kerja dan Sistem Penghargaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Panca Wana Indonesia*. Skripsi. Surabaya: STIE Indonesia Surabaya (STIESIA).
- Santoso, Singgih. 2016. *Panduan Lengkap SPSS Versi 23*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Siagian, Sondang P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudaryono. 2017. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2015a. *Metodologi Penelitian - Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2015b. *Statistik Untuk Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sunyoto, Danang. 2014. *Studi Kelayakan Bisnis*. Jakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Sunyoto, Danang. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widodo, Suparno Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Winardi, J. 2012. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Wirawan. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesian (Teori, Psikologi, Hukum Ketenagakerjaan, Aplikasi dan Penelitian)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Zainal, Veithzal Rivai, Mansyur Ramly, Thoby Mutis, dan Willy Arafah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.