

Pengaruh Kompensasi Dan Shift Jam Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Bima

Anggi Anggriani¹, Muhammad Badar²

^{1,2}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Bima

e-mail: anggriania210@gmail.com¹, e-mail: badar.stiebima@gmail.com²

Abstract: *Job satisfaction is a psychological aspect that reflects a person's feelings towards his job. Basically job satisfaction is an individual thing because each individual will have a different level of satisfaction according to the values that apply to each individual. Based on the results of observations, there are several problems faced by employees at BPBD including, the compensation provided is not in accordance with the employee's workload and the shift of working hours charged is too burdensome for honorariums. Therefore, the provision of compensation and work shifts are factors that are mentioned as factors that trigger job satisfaction. Compensation for employees who shift working hours provides satisfaction for employees. The purpose of this study was to determine the effect of compensation and shift work hours on job satisfaction. This type of research is associative. The instrument of this research is a questionnaire. The result of this research is that compensation has a partial effect on job satisfaction at the Regional Disaster Management Agency (BPBD). Shift work hours have a partial effect on job satisfaction at the Regional Disaster Management Agency (BPBD). Simultaneously, compensation and shift work hours affect job satisfaction at the Regional Disaster Management Agency (BPBD).*

Keywords: *compensation, shift work hours and job satisfaction*

Abstrak: kepuasan kerja merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Berdasarkan hasil observasi ada beberapa masalah yang di hadapi oleh pegawai yang ada di BPBD di antaranya, Kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan beban kerja pegawai dan Shift jam kerja yang dibebankan terlalu memberatkan honor. Oleh karena itu pemberian kompensasi dan shift jam kerja merupakan faktor yang disebutkan sebagai faktor yang memicu kepuasan kerja. Pemberian kompensasi kepada pegawai yang melakukan shift jam kerja memberikan kepuasan tersendiri bagi pegawai. tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan shif jam kerja terhadap kepuasan kerja. jenis penelitian yaitu assosiatif. instrumen penelitian ini adalah kuesioner. hasil dari penelitian ini yaitu Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD). Shift jam kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD). secara simultan Kompensasi dan Shift jam kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD).

Katakunci : Kompensasi, Shif jam kerja, dan kepuasan kerja

PENDAHULUAN

Ketatnya persaingan dalam dunia bisnis, menuntut peningkatan sumber daya manusia (SDM) organisasi dari segi kualitas, karena di dalam pengelolaan organisasi SDM berperan sangat penting. suatu organisasi akan memperoleh kepuasan kerja sesuai yang di harapkan apabila tujuan organisasi tercapai. Sumber daya manusia merupakan penentu penting atas kesuksesan atau kegagalan suatu organisasi atau perusahaan. Untuk mendapatkan pegawai yang baik dan berkompeten dalam profesinya, harus selektif dalam proses perekrutan pegawai. Apabila telah berhasil dalam menjaring calon-calon pegawai yang sesuai dengan kualifikasi organisasi atau perusahaan maka tugas selanjutnya adalah membimbing dan mengarahkankaryawan baru pada visi misi perusahaan (Farlianto, 2014).

Kepuasan kerja adalah perspektif mental yang mencerminkan sentimen individu terhadap pekerjaannya. Konsep kepuasan kerja (*job satisfaction*) merujuk pada sikap atau reaksi emosional seorang individu terhadap pekerjaannya. Pada dasarnya kepusan kerja adalah sesuatu yang tunggal dengan alasan bahwa setiap individu akan memiliki tingkat pemenuhan alternatif yang ditunjukkan oleh kualitas yang berlaku untuk setiap orang. Semakin banyak bagian pertunjukan yang sesuai dengan keinginan individu, semakin tinggi tingkat pemenuhan yang terlihat. Salah satu cara pengurus untuk lebih mengembangkan pelaksanaan pekerjaan atau pemenuhan jabatan perwakilan adalah melalui pembayaran. Salah satu hal paling penting dari pekerjaan di mata sebagian

pegawai adalah tingkat bayarannya sesuai dengan beban kerja yang diberikan oleh kepala dinas (Hartatik, 2014).

Kompensasi adalah semua pembayaran sebagai uang tunai, produk secara langsung atau tidak langsung yang diterima oleh perwakilan sebagai ketidaksetaraan untuk administrasi yang diberikan. Karena hasil dalam kompensasi yang kurang jelas akan mengurangi kinerja, meningkatkan keluhan, alasan untuk pekerjaan perwakilan dan akan mendorong aktivitas mental dan mental, seperti tingkat ketidakhadiran dan pergantian perwakilan. Hal ini menunjukkan pentingnya SDM sebagai sumber daya yang penting, penting untuk fokus pada pengaturan remunerasi sebagai kompensasi yang sesuai untuk suatu kehormatan atas apa yang telah diselesaikan oleh pegawai (Hasibuan, 2013). Kompensasi merupakan hal yang sangat penting bagi pegawai untuk memenuhi kebutuhannya sehari-hari bersama keluarga. Bagaimanapun, tidak hanya penting bagi pegawai untuk memperbaiki, organisasi harus mendapatkan pekerja yang berkualitas dan mengurangi tingkat pergantian pekerja yang akan meningkatkan biaya organisasi. Remunerasi yang diberikan organisasi kepada pekerja dapat mempengaruhi banyak hal, seperti pemenuhan pekerjaan, efisiensi, pelaksanaan perwakilan dan lain-lain. Biasanya semakin besar bayaran yang didapat, semakin baik pemenuhan pekerjaan, efisiensi, dan pelaksanaannya (Akmal dan Tamini 2015).

Shift kerja adalah setiap tindakan jam kerja, sebagai pengganti atau sebagai tambahan kerja pagi dan siang hari sebagaimana yang biasa dilakukan. Pergerakan kerja dapat berlangsung lama atau singkat sesuai dengan kebutuhan lingkungan kerja yang dirujuk oleh kantor yang bersangkutan yang bahkan selalu bersifat sporadis (Maurits, 2011). Kerja shift dibagi menjadi 3 macam, yaitu: 1) Permanent, dimana orang bekerja secara teratur pada satu shift saja yaitu pagi atau sore atau malam hari, atau dirotasi (beberapa orang bergantian secara periodik pada shift yang berbeda). 2) Continuous, bekerja selama seminggu penuh, atau discontinuous yaitu libur pada akhir pekan atau pada hari minggu saja. 3) With or without night work, waktu kerja dapat dilakukan pada semua atau hanya sebagian malam saja, dan jumlah kerja malam per minggu/bulan/tahun dapat bervariasi [Monograph, 2010].

Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Bima merupakan instansi atau organisasi di Pemerintah Kota Bima, yang melaksanakan tugas serta fungsinya sesuai dengan amanat Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2017. Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Bima melakukan upaya penanggulangan dan pengurangan risiko bencana pada fase pra, saat dan paska bencana. Mengingat pentingnya peran BPBD Kota Bima dalam hal penanggulangan bencana, maka sudah semestinya diiringi dengan keseimbangan kehidupan dan pekerjaan yang baik bagi para aparatur dan personil yang bertugas. Tingginya angka bencana, tidak diiringi oleh kuantitas dan kualitas personil yang ada. Saat ini Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Bima memiliki aparatur sebanyak 45 orang. Berdasarkan hasil observasi ada beberapa masalah yang di hadapi oleh pegawai yang ada di BPBD di antaranya, Kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan beban kerja pegawai dan Shift jam kerja yang dibebankan terlalu memberatkan honor. Oleh karena itu pemberian kompensasi dan shift jam kerja merupakan faktor yang disebutkan sebagai faktor yang memicu kepuasan kerja. Pemberian kompensasi kepada pegawai yang melakukan shift jam kerja memberikan kepuasan tersendiri bagi pegawai. Lamanya waktu kerja, pemberian insentif dan pendapatan/gaji menentukan pengaruh kepuasan kerja. Berdasarkan latar belakang tersebut maka penulis akan melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kompensasi Dan Shift Jam Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada

Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota BiMA". Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja, pengaruh shif jam kerja terhadap kepuasan kerja dan pengaruh secara simultan kompensasi dan shif jam kerja terhadap kepuasan kerja.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode asosiatif, penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2015) yaitu Penelitian asosiatif bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan shif jam kerja terhadap kepuasan. Instrumen penelitian digunakan untuk melakukan pengukuran dengan tujuan menghasilkan data kuantitatif yang akurat, maka instrumen dalam penelitian ini adalah kuisisioner. Menurut Sugiyono (2018), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau kenyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya yang diolah dengan menggunakan skala *likert*. dengan 5 (empat) alternatif jawaban :

1. Sangat Setuju (SS) = diberi skor 5
2. Setuju (S) = diberi skor 4
3. Netral (N) = diberi skor 3
4. Tidak Setuju (TS) = diberi skor 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) = diberi skor 1

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di kantor badan penanggulangan bencana daerah (BPBD) Kota Bima sebanyak 45 orang pegawai. ASN/PNS sebanyak 27 orang dan honor atau tenaga kontrak sebanyak 18 Orang pegawai. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh. Jadi jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 45 orang pegawai kantor badan penanggulangan bencana daerah (BPBD) Kota Bima. teknik pengumpulan data dalam penelitian yaitu wawancara, observasi, kuesioner, dan studi pustaka. teknik analisis data yaitu uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, koefisien korelasi dan determinasi, dan uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Pengujian validitas digunakan untuk menganalisa valid atau tidaknya suatu data penelitian, data dikatakan valid apabila nilai r hitung lebih dari r tabel. Dan untuk nilai standar r tabel pada penelitian sebesar 0,300 untuk selengkapnya dapat dilihat seperti tabel dibawah ini:

Tabel 1
Uji validitas

Variabel	Item Pernyataan	r hitung (<i>Pearson Correlation</i>)	Nilai Batas	Status
----------	-----------------	---	-------------	--------

Kompensasi (X1)	X1.1	0,673	0,300	<i>Valid</i>
	X1.2	0,378		<i>Valid</i>
	X1.3	0,332		<i>Valid</i>
	X1.4	0,348		<i>Valid</i>
	X1.5	0,536		<i>Valid</i>
	X1.6	0,720		<i>Valid</i>
	X1.7	0,690		<i>Valid</i>
	X1.8	0,659		<i>Valid</i>
	X1.9	0,648		<i>Valid</i>
	X1.10	0,550		<i>Valid</i>
Shift jam kerja (X2)	X2.1	0,494	0,300	<i>Valid</i>
	X2.2	0,723		<i>Valid</i>
	X2.3	0,623		<i>Valid</i>
	X2.4	0,354		<i>Valid</i>
	X2.5	0,525		<i>Valid</i>
	X2.6	0,673		<i>Valid</i>
	X2.7	0,636		<i>Valid</i>
	X2.8	0,786		<i>Valid</i>
	X2.9	0,676		<i>Valid</i>
	X2.10	0,643		<i>Valid</i>
Kepuasan kerja (Y)	Y.1	0,571	0,300	<i>Valid</i>
	Y.2	0,357		<i>Valid</i>
	Y.3	0,549		<i>Valid</i>
	Y.4	0,684		<i>Valid</i>
	Y.5	0,622		<i>Valid</i>
	Y.6	0,597		<i>Valid</i>
	Y.7	0,723		<i>Valid</i>
	Y.8	0,648		<i>Valid</i>
	Y.9	0,495		<i>Valid</i>

Y.10	0,686	Valid
------	-------	-------

Dari table di atas dapat dilihat r hitung lebih besar dari nilai batas dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini dikatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan dengan membandingkan nilai cronbach's alpha dan standar reliabilitas $> 0,60$. Data dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari nilai standar reliabilitas, untuk selengkapnya dapat dilihat seperti tabel dibawah ini:

Tabel 2
Uji reliabilitas

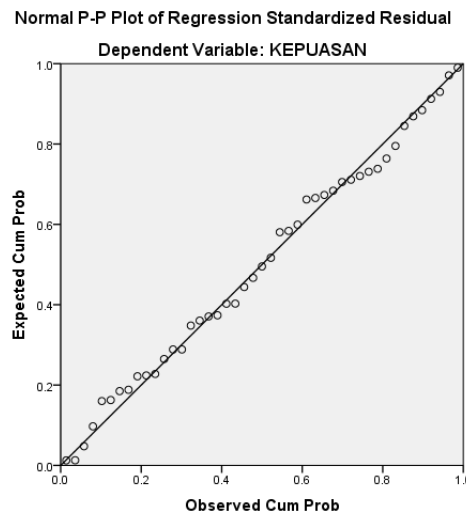
Variabel	Cronbach's alpha	Keterangan
Kompensasi	0,757	Reliabel
Shif jam kerja	0,821	Reliabel
Kepuasan kerja	0,799	Reliabel

dari tabel 2 di atas dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari nilai standar reliabilitas yaitu sebesar 0,60. Dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini dikatakan reliable.

3. Uji asumsi klasik

a) Uji normalitas

Gambar 1
Uji normalitas



Dari gambar 1 di atas, menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas sehingga data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

b) Uji multikolinearitas

Tabel 3
Uji multikolinearitas

Coefficients^a

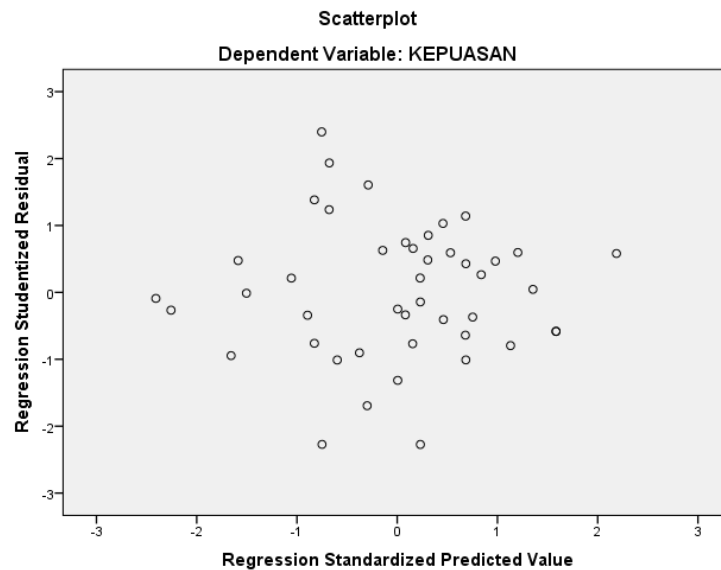
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13.290	3.586		3.706	.001	
	KOMPENSASI	.468	.096	.568	4.861	.000	.780
	SHIFT JAM KERJA	.231	.096	.281	2.406	.021	.780

a. Dependent Variable: KEPUASAN

Berdasarkan tabel 3 di atas, menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan shift jam kerja tidak terjadi multikolonieritas karena semua variabel yang diteliti memiliki nilai tolerance di atas 0,1 dan VIF dibawah 10.

c) Uji heterokedastisitas

Gambar 2
Uji heterokedastisitas



Dari gambar 2 diatas, dapat dilihat bahwa tidak ada pola yang jelas (bergelombang, melebar kemudian menyempit) pada gambar scatterplot serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Sehingga Tidak terjadi heterokedastisitas.

d) Uji autokorelasi

Tabel 4
Uji autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.743 ^a	.552	.531	2.854	1.640

a. Predictors: (Constant), SHIFT JAM KERJA, KOMPENSASI

b. Dependent Variable: KEPUASAN

$k = 2, n = 45, \text{ nilai } d_u = 1,612$

Dari table 4 diatas Dapat dilihat pada tabel *Model Summary* diatas bahwa nilai durbin-watson sebesar 1,640 lebih besar dari nilai d_u 1,615 dan kurang dari $(4-d_u)$ $4-1,615 = 2,385$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah atau gejala autokorelasi.

4. Uji regresi linear berganda

Tabel 5
Uji regresi linear berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	13.290	3.586		3.706	.001
KOMPENSASI	.468	.096	.568	4.861	.000
SHIF JAM KERJA	.231	.096	.281	2.406	.021

Berdasarkan table 5 diatas diperoleh hasil persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 13,290 + 0,468 + 0,231$$

Dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Nilai *costanta* adalah 13,290, artinya jika tidak terjadi perubahan variabel kompensasi dan shift jam kerja (adalah 0) maka kepuasan kerja pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) yaitu sebesar 13,290.
2. Koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 0,468 artinya jika variabel independen lain nilai nya tetap dan kompensasi mengalami kenaikan 1%, maka kepuasan kerja pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) meningkat sebesar 0,468.
3. Koefisien regresi variabel shift kerja sebesar 0,231 artinya jika variabel independen lain nilai nya tetap dan shif kerja mengalami kenaikan 1%, maka kepuasan kerja pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) meningkat sebesar 0,231.

5. Koefisien korelasi dan koefisien determinasi

Tabel 6
a) koefisien korelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.743 ^a	.552	.531	2.854	1.640

a. Predictors: (Constant), SHIFT JAM KERJA, KOMPENSASI

b. Dependent Variable: KEPUASAN

Berdasarkan tabel 5 di atas nilai R adalah 0,743 Maka hubungan kompensasi, shift jam kerja terhadap kepuasan adalah kuat. pernyataan tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval koefisien	Tingkat Hubungan
--------------------	------------------

0,00 – 0,199	Sangat Lemah
0,20 – 0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Tabel 7
b) Koefisien determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.743 ^a	.552	.531	2.854	1.640

- a. Predictors: (Constant), SHIFT JAM KERJA, KOMPENSASI
 b. Dependent Variable: KEPUASAN

Berdasarkan tabel 7 diatas diperoleh nilai R Square (R^2) adalah sebesar 0,552 artinya hubungan antara kompensasi dan shift jam kerja terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 55,2% sedangkan sisanya yaitu sebesar 44,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

6. Uji Hipotesis

a) Uji parsial (uji t)

Tabel 8
Uji parsial

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.290	3.586		3.706	.001
	KOMPENSASI	.468	.096	.568	4.861	.000
	SHIFT JAM KERJA	.231	.096	.281	2.406	.021

$$T \text{ tabel} = (\alpha / 2 : n - k - 1) = (0,025 : 42) = 2,018$$

Berdasarkan tabel uji t parsial diatas dapat dilihat tingkat pengaruh kompensasi dan shift jam kerja terhadap kepuasan sebagai berikut :

1. Variabel kompensasi berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD). dapat dilihat dari nilai sig

sebesar $0,000 < 0,05$. Dan nilai t hitung sebesar $4,861 > t$ tabel sebesar 2,018. dapat disimpulkan H1 diterima. penelitian ini sejalan dengan penelitian dari (Yusron Rozzaid 2015), (Andriany 2019) dan (Azhar 2020) yang menyatakan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

2. Variabel shift jam kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD). dapat dilihat dari nilai sig sebesar $0,021 < 0,05$. Dan t hitung sebesar $2,406 > t$ tabel sebesar 2,018. dapat disimpulkan H2 diterima. Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Prasetyo 2022) yang menyatakan bahwa shift kerja berpengaruh terhadap kepuasan.

b) Uji simultan (uji f)

Tabel 9
Uji simultan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	421.509	2	210.754	25.872	.000 ^b
	Residual	342.136	42	8.146		
	Total	763.644	44			

a. Dependent Variable: KEPUASAN

b. Predictors: (Constant), SHIFT JAM KERJA, KOMPENSASI

$$F \text{ table} = (k : n - k) = (2 : 43) = 3,21$$

Berdasarkan tabel diatas diketahui untuk nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai f hitung sebesar $25,872 > f$ tabel sebesar 3,21. dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh kompensasi dan shift jam kerja terhadap kepuasan kerja pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian secara kuantitatif mengenai pengaruh kompensasi dan shift jam kerja terhadap kepuasan kerja pada BPBD kota bima, dapat disimpulkan sebagai berikut : 1). Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD). 2). Shift jam kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD). 3). Kompensasi dan Shift jam kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD).

DAFTAR PUSTAKA

- Akmal, Akhwanul, and Ihda Tamini. *PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA*. no. 02, 2015, pp. 59–68.
- Andriany, Dewi. "Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT . Repex Perdana Internasional (Licensee Of Federal Express)." *Ekonomi Dan Bisnis*, vol. 1, no. 1, 2019, pp. 392–98.

Azhar, Muhammad Elfi, et al. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap

- Kepuasan Kerja Karyawan.” *Jurnal Humaniora*, vol. 4, no. 1, 2020, pp. 46–60.
- Farlianto, SE., MBA. “PENGARUH KEPUASAN GAJI , SHIFT KERJA MALAM DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP INTENSI KELUAR KARYAWAN.” *Jurnal Ilmu Manajemen*, vol. 11, no. 2, 2014, pp. 47–66.
- Ghozali, I. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Edisi Kede, EBadan Penerbit Universitas Diponegoro (UNDIP), 2016.
- Hartatik. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Laksana, 2014.
- Hasibuan, Malayu S. P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke, PT. Bumi Aksara, 2013.
- Marwansyah. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke, CV Alfabeta, 2016.
- Maurits. *Selintas Tentang Kelelahan Kerja*. Amara Books, 2011.
- Nugroho, Agus Dwi, and Kunartinah. “ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN MEDIASI MOTIVASI KERJA (Studi Pada PNS Di Sekretariat Daerah Kabupaten Pekalongan).” *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi (JBE)*, vol. 19, no. 2, 2012, pp. 153–69.
- PRASETYO, BAYU AGIL. *PENGARUH WORK FROM HOME DAN SHIFT KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN*. 2022.
- Rivai, V dan Sagala, E. J. 2. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jilid 2. C, Rajagrafindo Persada., 2011.
- Robbins, Stephen p. *Perilaku Organisasi*. Prehalindo, 2001.
- Sedarmayanti. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negri Sipil*. (Cetakan k, PT Refika Aditama, 2017.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Ke, CV Alfabeta, 2014.
- . *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Cetakan ke, CV. Alfabeta, 2017.
- Yusron Rozzaid, Toni Herlambang dan Anggun Meyrista Devi. “PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN.” *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, vol. 1, no. 2, 2015, pp. 201–20.