



Pengaruh Gaji Dan Rekan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Personel Polsek Syiah Kuala Kota Banda Aceh

Feriadi Ridwan^{*1}, Zainuddin², Susanti³

^{1,3}Program Studi Manajemen Universitas Serambi Mekkah

²Program Studi Akuntansi Universitas Serambi Mekkah

*email: feriadiridwan@gmail.com,

zainuddin@serambimekkah.ac.id,

susanti@serambimekkah.ac.id

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaji dan rekan kerja terhadap kepuasan kerja personel pada Polsek Syiah Kuala Banda Aceh. Populasi penelitian ini berjumlah 32 orang personel, dan teknik penarikan sampel menggunakan teknik sensus, sehingga sehingga sampel dalam penelitian ini sebanyak 32 personel pada Polsek Syiah Kuala Banda Aceh. Pengumpulan data dilakukan dengan cara membagikan lembar pertanyaan (kuesioner). Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linear berganda, uji F (sumultan) dan uji t (parsial) dimaksudkan untuk mengetahui secara simultan dan parsial pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$). Hasil penelitian menunjukkan bahwa uji secara simultan variabel gaji dan rekan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja personel pada Polsek Syiah Kuala Banda Aceh. Kemudian uji secara parsial variabel gaji berpengaruh terhadap kepuasan kerja personel pada Polsek Syiah Kuala Banda Aceh. Besarnya pengaruh gaji terhadap kepuasan kerja personel pada Polsek Syiah Kuala Banda Aceh adalah sebesar 0,592 atau 59,2%, sedangkan variabel rekan kerja juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja personel pada Polsek Syiah Kuala Banda Aceh. Besarnya pengaruh rekan kerja terhadap kepuasan kerja personel pada Polsek Syiah Kuala Banda Aceh adalah sebesar 0,574 atau 57,4%. Selanjutnya nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,484 artinya sebanyak 48,4% dengan demikian perubahan dalam variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh perubahan dalam variabel gaji dan rekan kerja, sisanya yaitu sebesar 51,6% dijelaskan oleh variabel lain diluar dari pada penelitian ini, seperti komitmen kerja, disiplin kerja, fasilitas kerja, kemampuan kerja dan lain-lain.

Kata Kunci: *Gaji, Rekan Kerja, dan Kepuasan Kerja*

PENDAHULUAN

Setiap organisasi menyadari bahwa sumber daya yang profesional, terpercaya, kompeten dan tekun merupakan tolak ukur bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Salah satu peran untuk mencapai tujuannya yaitu peran personel didalamnya, Personel merupakan sumber daya penting bagi suatu organisasi, karena seorang personel memiliki beberapa faktor yang dapat mencapai visi dan misi organisasi diantaranya pemikiran, ide, bakat, tenaga, keinginan, pengetahuan dan kreatifitas. Pegawai sebagai sumber daya yang dominan pada organisasi berperan penting menghasilkan suatu kepuasan kerja yang berkualitas. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kepuasan kerja pegawai. Untuk pencapaian kepuasan kerja pegawai perlu adanya upaya peningkatan kualitas perilaku kepemimpinan yang dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai yang pada gilirannya dapat meningkatkan pelayanan kerja yang diberikan pegawai pada suatu instansi, sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai oleh karenanya diperlukan kepemimpinan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, di organisasi manapun diperlukan seorang pemimpin yang





berhasil atau memiliki sebuah ciri yang membedakan dengan organisasi yang kurang berhasil, yaitu kepemimpinan yang dinamis dan efektif.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah gaji, dimana gaji merupakan balas jasa dalam bentuk uang yang diterima oleh personel/ pegawai sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang personel atau pegawai yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan organisasi/ organisasi (Rivai, 2014: 315). Gaji juga merupakan bayaran tetap atau diterimakan secara periodik, dalam hal ini sebulan sekali. Gaji sering juga disebut sebagai upah, dimana keduanya merupakan suatu bentuk kompensasi. Perbedaan gaji dan upah hanya terletak pada kuatnya ikatan kontrak kerja dan jangka waktu penerimaannya.

Faktor lainnya yang juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada Polsek Syiah Kuala Banda Aceh adalah adanya dukungan rekan kerja dari personel Polsek Syiah Kuala Banda Aceh, dimana rekan kerja merupakan seseorang atau sekelompok orang yang mempunyai posisi sederajat untuk bekerja sama dalam mendukung setiap pekerjaan yang diberikan (Nitisemito, 2013:25), hal ini sesuai dengan pendapat Simahatie dan Iba (2021) dimana hasil penelitiannya menunjukkan rekan kerja baik secara simultan maupun parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai, demikian halnya pendapat dari Napitupulu (2017) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa rekan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Dukungan yang berasal dari rekan kerja merupakan sumber kepuasan kerja yang dapat membuat pegawai menghasilkan kepuasan kerja yang baik. Dukungan rekan kerja dalam hal ini mencerminkan elemen keterkaitan (*relatedness*) dalam sumber daya manusia. Hubungan yang harmonis pegawai dengan rekan kerjanya akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk bekerja (Kim et al., 2017). Kondisi ini akan membuat pegawai dan rekan kerjanya mudah untuk bekerja sama dan saling mendukung dalam menyelesaikan tugas yang kompleks. Pegawai akan saling membantu apabila rekan kerjanya menghadapi tugas kerja yang sulit untuk diselesaikan

METODE PENELITIAN

Populasi Dan Sampel Penelitian

Pengertian populasi menurut Sugiyono (2014:115) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan sampel menurut Sugiyono (2014:116) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh personel Polsek Syiah Kuala Banda Aceh yang berjumlah sebanyak 32 orang. Karena jumlah populasi kurang dari 100 maka sampel penelitian adalah seluruh populasi. Penarikan sampel ini berpedoman pada pendapat Arikunto (2012:134) yang mengatakan bahwa jika populasi kurang dari 100 lebih baik semua diambil sebagai sampel sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi atau sensus.

Operasionalisasi Variabel

Menurut Singarimbun dan Efendi (2012) definisi operasional atau mengoperasionalisasi variabel adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, dengan membaca definisi operasional dalam penelitian maka diketahui baik buruknya variabel tersebut. Berikut ini akan dijelaskan mengenai konsep serta variabel dalam penelitian ini, yaitu variabel bebas gaji dan rekan kerja dan variabel terikat kepuasan kerja, untuk lebih jelas tentang operasional variabel sebagai berikut.

1. Variabel Bebas (*independent*)

Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya *variabel independent* (bebas) dalam penelitian ini adalah

gaji dan rekan kerja.

2. Variabel Terikat (*dependent*)

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya *variabel dependent* (bebas). Dalam penelitian ini yang menjadi *variabel dependent* (terikat) adalah kepuasan kerja.

Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh gaji dan rekan kerja terhadap kepuasan kerja personel Polsek Syiah Kuala Banda Aceh, dilakukan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan model persamaan ekonometrik dengan dua variabel bebas dan satu variabel terikat menurut Umar (2013: 180) yang dinyatakan sebagai berikut,:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Dimana:

- Y = Kepuasan Kerja
- α = Konstanta
- β_1 - β_2 = Parameter (koefisien regresi X_1 dan X_2)
- x_1 = Gaji
- x_2 = Rekan Kerja
- ε = Tingkat kesalahan (*error*)

Pengujian Hipotesis

Uji F (Simultan)

Menurut Sugiyono (2014:264) uji F digunakan untuk menguji variabel-variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai F probabilitas dengan nilai kritis pada derajat kesalahan 5% (0,05), dengan langkah sebagai berikut:

Ho : Jika $\beta_1; \beta_2 = 0$; maka H_{01} diterima dan H_{a1} ditolak artinya gaji dan rekan kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja personel Polsek Syiah Kuala Banda Aceh.

Ha : Jika dari $\beta_1; \beta_2 \neq 0$ ($\beta_i \neq 0$); maka H_{a1} diterima dan H_{01} ditolak artinya gaji dan rekan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja personel Polsek Syiah Kuala Banda Aceh.

Uji t (Parsial)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2012:88). Uji t dipakai untuk melihat signifikansi dari pengaruh independen secara individual (parsial) terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel lain bersifat konstan, dengan langkah sebagai berikut..

H_{01} : Jika $\beta_1 = 0$; maka H_{02} diterima dan H_{a2} ditolak artinya gaji secara parsial tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja personel Polsek Syiah Kuala Banda Aceh.

H_{a1} : Jika $\beta_1 \neq 0$; maka H_{a2} diterima dan H_{02} ditolak artinya gaji secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja personel Polsek Syiah Kuala Banda Aceh.



H_{02} : Jika $\beta_2 = 0$; maka H_{03} diterima dan H_{a3} ditolak artinya rekan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja personel Polsek Syiah Kuala Banda Aceh.

H_{a2} : Jika $\beta_2 \neq 0$; maka H_{a3} diterima dan H_{03} ditolak artinya rekan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja personel Polsek Syiah Kuala Banda Aceh.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sesuai dengan peralatan analisis data yang digunakan untuk mengetahui hubungan fungsional antara variabel yang diteliti dalam penelitian ini dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Untuk melihat kinerja personel pada Polsek Syiah Kuala Banda Aceh maka perlu mengetahui pengaruh gaji dan rekan kerja terhadap kepuasan kerja personel pada Polsek Syiah Kuala Banda Aceh. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi masing-masing variabel seperti terlihat pada Tabel dibawah ini.

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.156	4.004		.039	.969		
	Gaji	.592	.157	.512	3.769	.001	.962	1.040
	Rekan Kerja	.574	.205	.381	2.803	.009	.962	1.040

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Output SPSS, (2022)

Berdasarkan Tabel 1 maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,156 + 0,592 X_1 + 0,574 X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas dapat diketahui hasil penelitian sebagai berikut, dimana dalam penelitian ini diperoleh nilai konstanta (α) sebesar ,156. Artinya jika gaji, dan rekan kerja dianggap konstan, maka besarnya kepuasan kerja personel adalah sebesar 0,156. Selanjutnya hasil pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai koefisien variabel gaji (X_1) sebesar 0,592. Artinya bahwa setiap 100% perubahan gaji secara relatif akan meningkatkan kepuasan kerja personel sebesar 59,2%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin tinggi gaji yang dilakukan oleh personel pada Polsek Syiah Kuala Banda Aceh, maka semakin meningkat kepuasan kerja personel. Nilai koefisien regresi pada Variabel rekan kerja (X_2) sebesar 0,574. Artinya bahwa setiap 100% perubahan rekan kerja secara relatif akan meningkatkan kepuasan kerja personel sebesar 57,4%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin tinggi rekan kerja yang dilakukan oleh personel pada Polsek Syiah Kuala Banda Aceh, maka semakin meningkat kepuasan kerja personel.

Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R^2)

Untuk melihat hubungan dan pengaruh dari variabel gaji dan rekan kerja terhadap kepuasan kerja personel pada Polsek Syiah Kuala Banda Aceh, berdasarkan korelasi dan determinasi dapat dilihat pada Tabel berikut.

Tabel 2
Model Summary^b





Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.696 ^a	.484	.449	1.883

a. Predictors: (Constant), Rekan Kerja, Gaji

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Output SPSS, (2022)

Berdasarkan hasil analisis koefisien korelasi pada Tabel 2 diperoleh hasil bahwa keeratan hubungan antara variabel variabel gaji (X_1) dan rekan kerja (X_2) dengan kepuasan kerja personel (Y) relatif cukup kuat, hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi (R) yang diperoleh sebesar 0,696 atau 69,6%. Selanjutnya nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,484. Angka ini menunjukkan bahwa, sebanyak 48,4% variasi variabel kepuasan kerja personel dapat dijelaskan oleh variabel diatas, yaitu gaji, dan rekan kerja sedangkan sisanya sebesar 51,6 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, misalnya seperti komitmen kerja, disiplin kerja, fasilitas kerja, kemampuan kerja dan lain-lain.

HASIL

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama (secara simultan). Dapat dijelaskan pada Tabel 3.

Tabel 3
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	96.628	2	48.314	13.620	.000 ^b
	Residual	102.872	29	3.547		
	Total	199.500	31			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Rekan Kerja, Gaji

Sumber: Output SPSS, (2022)

$H_1 : \beta_2 = \beta_3 \neq 0$ ($\beta_2 = \beta_3 \neq 0$) dan nilai probabilitas F sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$) dengan demikian dapat disimpulkan menolak hipotesis null (H_{01}) dan menerima hipotesis alternatif (H_{a1}). Artinya gaji (X_1) dan rekan kerja (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja personel pada Polsek Syiah Kuala Banda Aceh.

Selanjutnya berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat nilai signifikan yang digunakan untuk menguji hipotesis secara parsial. Selanjutnya pengujian hipotesis secara statistik dapat digunakan nilai probabilitas $t < 0,05$ sebagai berikut:

$H_2 : \beta_2 \neq 0$, dan nilai probabilitas t sebesar 0,001 ($0,001 < 0,05$) dengan demikian dapat disimpulkan menolak hipotesis null (H_{02}) dan menerima hipotesis alternatif (H_{a2}). Artinya gaji (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja personel.

$H_3 : \beta_3 \neq 0$, nilai probabilitas t sebesar 0,009 ($0,009 < 0,05$) dengan demikian dapat disimpulkan menolak hipotesis null (H_{03}) dan menerima hipotesis alternatif (H_{a3}). Artinya rekan kerja (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja personel.





Berdasarkan hasil analisis hipotesis menunjukkan bahwa variabel gaji (X_1) dan rekan kerja (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja personel pada Polsek Syiah Kuala Banda Aceh, hal ini dikarenakan kepuasan kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu sehingga dapat berdampak pada kepuasan kerja organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Napitupulu (2017) dengan judul penelitian mengenai Pengaruh pekerjaan, gaji, promosi, pengawasan rekan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bhineka Nusantara Rest & Café Medan, dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pekerjaan, gaji, promosi, pengawasan rekan kerja baik secara simultan maupun parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Demikian halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Simahatie dan Iba (2021) yang meneliti tentang Pengaruh Gaji, Promosi Jabatan, Dan Rekan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, Kantor Cabang Bireuen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaji dan rekan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Gaji dan rekan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja personel pada Polsek Syiah Kuala Banda Aceh.
2. Gaji secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja personel pada Polsek Syiah Kuala Banda Aceh sebesar sebesar 0,592, artinya bahwa setiap 100% perubahan gaji secara relatif akan meningkatkan kepuasan kerja personel sebesar 59,2%.
3. Rekan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja personel pada Polsek Syiah Kuala Banda Aceh sebesar 0,574, artinya bahwa setiap 100% perubahan penerapan sistem akuntansi daerah secara relatif akan meningkatkan kepuasan kerja personel sebesar 57,4%.

DAFTAR PUSTAKA

- Amarneh, B. H., Al-Rub, R. F. A., dan Al-Rub, N. F. A. (2015) Coworkers' Support and Job Performance Among Nurses in Jordian Hospitals. *Journal of Research in Nursing*, 15: 391-401.
- Arikunto, Suharsimi (2012) *Prosedur Penelitian*. Reneka Cipta, Jakarta.
- Darham dan Sri Dwi Rahayu (2021) Lingkungan Kerja Dan Gaji Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Yamaha Mataram Sakti Cabang Muara Bungo. *Jurnal Manajemen Sains*. Vol. 1, No. 8.
- Fattah, Hussein (2017) *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*, Elmatara. Yogyakarta.
- Ghozali, Imam (2012) *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Undip, Semarang.
- Gujarati, D. (2012) *Dasar-Dasar Ekonometrika*. Salemba Empat, Jakarta.
- Gumilar, Muhammad Akbar. (2018). *Pengaruh Gaji dan Masa Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Infomedia Nusantara di Bandung*. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan Bandung.
- Hasibuan, Melayu, S.P. (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Kadarisman, M. (2012) *Manajemen Kompensasi*. Rajawali Pers, Jakarta.
- Kim, H. J., Hur, W., Moon, T., dan Jun, J. (2017). Is All Support Equal? The Moderating Effect of Supervisor, Coworker, and Organizational Support on The Link Between Emotional Labor and



- Job Performance. *Business Research Quarterly*, 20: 124-136.
- Komaruddin (2013) *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Kreitner, Robert and Angelo Kinicki (2011) *Organizational Behavior*. Fifth Edition. Irwin McGraw-Hill.
- Luthans, Fred (2011) *Perilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Malhotra, Naresh K. (2010) *Riset Pemasaran (Marketing Research)* (Edisi 4 Jilid 1). PT. Indeks, Indonesia, New Jersey.
- Mangkunegara, Anwar P. (2011). *MSDM Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mariati, M., & Sarboini, S. (2019). Pengaruh Komunikasi Internal dan Reward Terhadap Motivasi Kerja Pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Banda Aceh. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 5(2), 16-23.
- Mas'ud, Fuad (2014) *Survai Diagnosis Organisasional* (Konsep dan Aplikasi). Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Munandar, Ashar S. (2012) *Psikologi Industri dan Organisasi*. UI-Press: Depok
- Napitupulu, Daniel (2017) Pengaruh Pekerjaan, Gaji, Promosi, Pengawasan Rekan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bhineka Nusantara Rest & Café Medan. *Jurnal Manajemen dan Akutansi Medan*. Vol XX, No. XX.
- Nitisemito, Alex S. (2013) *Manajemen Personalial*, Edisi Ketiga, Cetakan. Kesembilan, Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Riggio, R.E. (2010) *Introduction to Industrial/ Organizational Psychology*. Foresman & Co. London.
- RIZAL, S., & WALI, M. (2019). The Effect of Leadership Style, Compensation and Organizational Commitment to Working Satisfaction of Aceh Social Service Employees. *Editorial Board*, 797.
- Rivai, Veithzal (2014) *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*,. Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok.
- Robbins, S.P. (2015) *Perilaku Organisasi*, Edisi Bahasa Indonesia, Jilid I dan II, Prinhalindo, Jakarta.
- Safri, H., Ritonga, Z., Rahmi, R., Sufitrayati, S., & Nelly, N. (2022). THE EFFECT OF MOTIVATION AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. ADI KARYA. *Jurnal Ekonomi*, 11(03), 544-549.
- Sekaran, Uma (2011) *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*, Edisi 4. Salemba, Jakarta.
- Siagian, Sondang P. (2012) *Teori, Motivasi dan Aplikasinya*, Cetakan Kedua, Rineka Cipta, Jakarta.
- Simahatie, Mai dan Zainuddin Iba (2021) Pengaruh Gaji, Promosi Jabatan, Dan Rekan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, Kantor Cabang Bireuen. *Jurnal Magister Manajemen*. Vol. 2, No. 3.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi (2012) *Metode Penelitian Survai*. Jakarta: Pustaka LP3ES Indonesia.
- Soemarso, S.R. (2014) *Akuntansi Suatu Pengantar*. Edisi Kelima. Buku 2. Salemba Empat, Jakarta.
- Sudarmanto (2011) *Analisis Regresi Linier Berganda dengan SPSS*, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Sudriamunawar, Haryono (2012) *Pengantar Studi Administrasi Pembangunan*. Mandar Maju, Bandung.
- Sugiyono (2014) *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno, Edi (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Umar, Husein (2013) *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis*. Rajawali, Jakarta.
- YUSUF, Z., & ARDIANA, R. (2021). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Dosen dalam Meningkatkan Visi dan Misi Fakultas Ekonomi



Universitas Serambi Mekkah. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 7(2), 60-73.

