

Pengaruh *Quality of Work Life*, *Self Determination*, Dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Bupati Kabupaten Pidie.

Syamsul Akmal¹⁾, **Miratul Fitri**²⁾
^{1,2)}Fakultas Ekonomi, Universitas Jabal Ghafur, Kota Sigli
*syamsul_akmal24@yahoo.com*¹⁾ *miratulfitri92@gmail.com*²⁾

Info Artikel	ABSTRAK
<p><i>Riwayat Artikel:</i> Diterima: 24-05-2022 Disetujui: 28-05- 2022 Dipublikasikan: 01-06-2022</p> <p><i>Nomor DOI :</i> 10.33059/jseb.v11i1.</p> <p><i>Cara Mensitasi :</i></p>	<p>Penelitian ini dilakukan dengan tujuan mengetahui “Pengaruh <i>Quality of Work Life</i>, <i>Self Determination</i>, dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Bupati Pidie “. Populasi dalam Penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja pada Kantor Bupati Kabupaten Pidie yaitu 139 orang, maka peneliti mengambil 58% atau 80 populasi sebagai sampel Penelitian. Data yang dikumpulkan menggunakan metode wawancara, dan observasi pada pada Kantor Bupati Pidie. Selanjutnya data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan metode analisis berganda. Analisis ini termasuk Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Analisis Pengujian Asumsi Klasik, Pengujian Hipotesis melalui Uji F dan Uji t. Berdasarkan hasil Penelitian, diperoleh persamaan regresi berganda $Y=2.664+0.448X_1+ 0.228 X_2 + 0.234 X_3$ Dari hasil uji hipotesis secara silmutan atau keseluruhan, diketahui nilai $F_{hitung} 38.147 > F_{tabel} 4.06$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa <i>Quality of Work Life</i> (X1), <i>Self Determination</i> (X2), dan Kompetensi Pegawai (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada Kantor Bupati Kabupaten Pidie. Hasil penelitian terhadap pengaruh <i>Quality of Work Life</i> (X1) diperoleh nilai $t_{hitung} 5.892 > t_{tabel} 1.995$ dengan probabilitasnya sebesar $0.000 < 0.05$, maka dapat diartikan <i>Quality of Work Life</i> (X1) memiliki pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y) pada kantor Bupati Kabupaten Pidie. Selanjutnya hasil penelitian terhadap <i>Self Determination</i> (X2) pengaruh diperoleh nilai $t_{hitung} 3.210 > t_{tabel} 1.995$ dengan probabilitasnya sebesar $0.002 < 0,05$, maka dapat diartikan <i>Self Determination</i> (X1) memiliki pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kepuasan kerja pegawai (Y) pada Kantor Bupati Kabupaten Pidie. Hasil penelitian terhadap pengaruh Kompetensi Pegawai (X3) diperoleh nilai $t_{hitung} 3.060 > t_{tabel} 1.995$ dengan probabilitasnya sebesar $0.003 < 0,05$, maka dapat diartikan kompetensi pegawai memiliki pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pada Kantor Bupati Pidie.</p> <p style="text-align: center;">Kata Kunci : <i>Quality of Work Life</i>, <i>Self Determination</i>, Kompetensi Pegawai Kepuasan Kerja.</p>

Article Info	ABSTRACT
--------------	----------

<p><i>Article History :</i> Received: 24-05-2022 Accepted: 28-05- 2022 Published: 01-06-2022</p>	<p><i>This research was conducted with the aim of knowing "The Influence of Quality of Work Life, Self Determination, and Employee Competence on Employee Job Satisfaction at the Pidie Regent's Office" where there are four variables, the independent variables are Quality of Work Life (X1), Self Determination (X2) and and Employee Competence (X3), and Employee Job Satisfaction as Dependent Variable. The population in this study were all employees who worked at the Pidie Regency Regent's Office, namely 139 people, so the researchers took 58% or 80 of the population as research samples. Data were collected using the interview method, and observations at the Pidie Regent's Office. Furthermore, the data obtained were analyzed using multiple analysis methods. This analysis includes Validity Test, Reliability Test, Classical Assumption Testing Analysis, Hypothesis Testing through F Test and t Test. Based on the results of the study, multiple regression equations were obtained</i></p> $Y=2.664+0.448X1+ 0.228 X2 + 0.234 X3$ <p><i>From the results of testing the hypothesis simultaneously or as a whole, it is known that the value of Fcount is 38.147 > Ftable 4.06. Thus, it can be concluded that Quality of Work Life (X1), Self Determination (X2), and Employee Competence (X3) on Job Satisfaction (Y) at the Pidie Regency Regent's Office. The results of the study on the effect of quality of work life (X1) obtained tcount 5.892 > ttable 1.995 with a probability of 0.000 <0.05, it can be interpreted that Quality of Work Life (X1) has a partial and significant effect on Employee Job Satisfaction (Y) in the office Regent of Pidie Regency. Furthermore, the results of research on Self Determination (X2) the effect obtained by the value of tcount 3.210 > ttable 1.995 with a probability of 0.002 <0.05, it can be interpreted that Self Determination (X1) has a partial and significant effect on employee job satisfaction (Y) at the Regent's Office Pidie District. The results of the study on the influence of Employee Competence (X3) obtained a tcount of 3,060 > ttable 1,995 with a probability of 0.003 <0.05, it can be interpreted that employee competence has a partial and significant effect on job satisfaction (Y) at the Pidie Regent's Office.</i></p> <p>Keywords: <i>Quality of Work Life, Self Determination, Employee Competence Job Satisfaction.</i></p>
<p><i>DOI Number :</i> 10.33059/jseb.v11i1. ...</p> <p><i>How to cite :</i></p>	

PENDAHULUAN

Quality of Work Life merupakan persepsi pegawai terhadap lingkungan organisasi tempat mereka bekerja, dimana organisasi berupaya untuk memberikan kesesuaian antara pegawai, pekerjaan dan lingkungan dengan cara mengembangkan lingkungan kerja yang nyaman serta kondusif, sehingga tercipta keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan mereka.

Kualitas kehidupan kerja yang diterapkan ini memfokus kajian pada kesehatan pegawai, keselamatan dan lingkungan kerja yang baik. Hal tersebut dapat menunjukkan kepuasan individu secara menyeluruh dalam aktivitas kerja yang bertujuan menciptakan keseimbangan hidup. Dan dengan diterapkannya Kualitas kehidupan kerja yang baik akan memberikan rasa memiliki yang sangat kuat antara pegawai dan organisasi, termasuk perasaan dihormati dalam organisasi tersebut. Konsep QWL secara menyeluruh dapat memenuhi kebutuhan psikologis pegawai dalam suatu organisasi.

Selanjutnya untuk membuat pegawai merasa puas yaitu faktor *self determination*. *Self determination* ini sangat dibutuhkan di dalam suatu organisasi, alasannya karena dengan adanya *Self determination*, pegawai dapat melakukan tindakan-tindakan yang sesuai dengan keinginan atau kehendak diri sendiri, yang mana tindakan tersebut sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Self determination dapat diartikan sebagai motivasi intrinsik atau suatu keadaan yang berasal dari dalam diri individu sendiri yang dapat mendorong melakukan tindakan sesuai dengan apa yang individu inginkan. Dalam *determination* ini menunjukkan pegawai untuk mencari pengetahuan yang baru, tantangan dalam diri sendiri, menemukan hal-hal yang baru yang pada akhirnya akan diterapkan dalam kegiatan dan tindakan seseorang yang akan dilakukan sesuai dengan kebutuhan suatu organisasi.

Jadi, *self determination* ini menyakut tentang motivasi atau kepribadian seseorang serta kebebasan untuk bertindak sesuai keinginan. Yang mana motivasi tersebut hadir dari dalam diri individu yang di pengaruhi oleh lingkungan yang baik dari suatu organisasi. Dan motivasi tersebut sebagai peluang untuk dipenuhi atau tidak di penuhi. Tetapi apabila tidak di penuhi maka, akan ada kejadian yang bersinggungan dengan kebutuhan dapat memicu penurunan tekad pegawai untuk tetap mengembangkan kompetensi dan merasa mandiri.

Kompetensi pegawai adalah sebuah gambaran kemampuan untuk melaksanakan setiap tugas atau perannya, mulai dari kemampuan mengintegrasikan pengetahuan, sikap dan nilai-nilai pribadi, sampai kemampuan untuk membangun keterampilan yang didasarkan pada pengalaman dan pembelajaran yang dilakukan.

Kemampuan dan keterampilan kerja setiap pegawai dipengaruhi oleh kepuasan kerja pegawai tersebut. Jika pegawai merasa puas maka kompetensi yang di miliki oleh pegawai juga bagus. 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. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Kepuasan kerja pegawai adalah kondisi psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh pegawai di dalam suatu lingkungan pekerjaan atas peranannya dalam organisasi dan kebutuhannya terpenuhi dengan baik. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya dan sebaliknya apabila seorang pegawai tidak puas dengan pekerjaannya, pegawai tersebut akan menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya.

Dan dengan adanya faktor diatas tersebut sangat berpengaruh terhadap kepuasan pegawai. Apabila suatu organisasi kurang memperhatikan faktor-faktor tersebut akan sulit bagi organisasi tersebut untuk mendapatkan atau mempertahankan pekerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, bahkan akan sulit membangkitkan kinerja pegawai yang sudah ada. Dan faktor tersebut juga dapat memicu kompetensi yang dimiliki oleh pegawai. Jika ada pegawai yang merasa bosan bekerja di tempat tersebut, itu menandakan pegawai tersebut merasa tidak puas dengan apa yang diberikan oleh organisasi terhadap dirinya.

Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka masalah yang akan diteliti adalah :

1. Bagaimana Pengaruh *Quality of Work Life* terhadap kepuasan kerja Pegawai pada Kantor Bupati Kabupaten Pidie?
2. Bagaimana pengaruh *Self Determination* terhadap kepuasan kerja pegawai pada Pegawai pada Kantor Bupati Kabupaten Pidie?
3. Bagaimana pengaruh kompetensi pegawai terhadap kepuasan kerja Pegawai pada Kantor Bupati Kabupaten Pidie?
4. Variabel manakah yang dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja Pegawai pada Kantor Bupati Kabupaten Pidie ?

Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk :

1. Untuk mengetahui Pengaruh *Quality of Work Life* terhadap kepuasan kerja Pegawai pada Kantor Bupati Kabupaten Pidie.
2. Untuk mengetahui pengaruh *Self Determination* terhadap kepuasan kerja Pegawai pada Kantor Bupati Kabupaten Pidie.
3. Untuk mengetahui apakah pengaruh kompetensi pegawai terhadap

kepuasan kerja Pegawai pada Kantor Bupati Kabupaten Pidie.

4. Untuk mengetahui Variabel manakah yang dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja Pegawai pada Kantor Bupati Kabupaten Pidie.

Manfaat dan Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan sebagai berikut :

1. Dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan kepada penulis dalam memahami dan mengkaji tentang sumber daya manusia khususnya tentang pengaruh *Quality of Work Life*, *Self Determination*, dan kompetensi kerja Pegawai pada Kantor Bupati Kabupaten Pidie.
2. Dapat dijadikan masukan bagi pihak-pihak terkait mengenai *Quality of Work Life*, *Self Determination*, dan kompetensi Pegawai pada Kantor Bupati Kabupaten Pidie.

LANDASAN TEORI

Pengertian *Quality Work of Life* (QWL)

Nawawi (2016), mengemukakan kualitas kehidupan kerja atau disingkat QWL merupakan usaha organisasi untuk dapat menciptakan perasaan aman dan kepuasan dalam bekerja, agar sumber daya manusia di dalam organisasi menjadi kompetitif.

Menurut Andri (2015) menyatakan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja adalah sebagai berikut:

1. Tumbuh dan berkembang (*growth and development*). Tumbuh dan berkembang untuk dapat mengembangkan segala keahlian dan performannya dalam tantangan menjalankan mutu pekerjaan di dalam organisasi.
2. Partisipasi (*participation*). Kesempatan pegawai yang diberikan organisasi dalam mengambil suatu keputusan dan

- tanggung jawab terhadap pekerjaannya.
3. Pengaruh lingkungan (*physical environment*). Pegawai merasa nyaman dilingkungan tempat kerja yang dapat meningkatkan produktivitasnya
 4. Supervisi (*supervision*). Hubungan yang baik antara pimpinan dengan bawahannya dapat bekerja dalam tim untuk menyelesaikan pekerjaan, selain itu pimpinan dapat memberikan pengarahan dengan jelas akan tugas yang diberikan kepada bawahan agar dapat terselesaikan dengan baik.
 5. Upah dan kesejahteraan (*pay and benefit*). Kesempatan pegawai untuk memperoleh upah dan tunjangan di dalam suatu organisasi sesuai dengan pekerjaan yang dijalani
 6. Faktor sosial (*social relevance*). Hubungan baik dengan rekan kerja untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dan aspek lain di dalam kehidupan di lingkungan kerja.
 7. Penyelarasan fungsi di tempat kerja (*workplace integration*). Menjaga hubungan yang baik dengan rekan kerja dan mampu membentuk sebuah tim untuk menyelesaikan pekerjaan.

Menurut Cascio (2016), terdapat Sembilan indikator dalam penerapan *Quality of Work Life*, yaitu:

1. Partisipasi pegawai, yaitu keterlibatan emosi dan mental pegawai dalam situasi kelompok yang menggiatkan mereka untuk menyumbang pada tujuan kelompok serta tanggung jawab terhadap hal tersebut.
2. Penyelesaian konflik, yaitu usaha manusia untuk meredakan pertikaian atau konflik dalam pencapaian kestabilan
3. Komunikasi, yaitu suatu aktivitas penyampaian informasi, baik itu pesan, ide dan gagasan, dari satu pihak ke pihak lainnya yang dilakukan maupun tidak langsung.
4. Kesehatan kerja, adalah keadaan sejahtera dari badan, jiwa dan social yang memungkinkan setiap orang hidup kondusif, sosial serta ekonomi.
5. Keselamatan kerja adalah rangkaian usaha untuk menciptakan suasana kerja yang aman dan tentram bagi para pegawai yang bekerja di suatu organisasi.
6. Keamanan kerja adalah unsur-unsur penunjang yang mendukung terciptanya suasana kerja yang aman, baik berupa materil maupun nonmateril.
7. Kompensasi yang layak adalah besarnya upah lebih banyak dikaitkan dengan standar hidup dan peraturan-peraturan ketenagakerjaan.
8. Kebanggaan yaitu suatu hal membuat setiap orang termotivasi untuk meraih sesuatu.
9. Pengembangan karir yaitu semua pegawai yang bekerja untuk perusahaan sangat memerlukan kejelasan pengembangan jenjang karier guna menghadapi masa depan mereka.

Pengertian Self Determinati

Determinasi diri (*self determination*) lebih kepada kemampuan seseorang untuk memilih dan menentukan tindakan yang ingin tujuannya, yaitu menyesuaikan diri secara sosial.

Determinasi diri (*self determination*) ini merupakan kapasitas seseorang untuk memilih dan memiliki beberapa pilihan untuk menentukan suatu tindakan atau dikatakan kebulatan tekad seseorang atau ketetapan hati seseorang pada suatu tujuan yang hendak dicapainya Mamahit (2015). Sehingga dapat dipahami bahwa keputusan individu untuk

melakukan tindakan menyimpang pada dasarnya berkaitan dengan determinasi diri (*self determination*) atau kapasitas dirinya dalam mengambil keputusan.

Sedangkan menurut Munfarida (2017) indikator *selfdetermination* dapat dilihat sebagai berikut :

1. Merasa senang berinteraksi dengan orang-orang di sekeliling
2. Berbakat dalam bidang tertentu
3. Mampu menjadi diri sendiri dalam situasi apapun
4. Mampu mempelajari keterampilan-keterampilan yang baru
5. Memiliki kesempatan untuk menunjukkan kemampuan.

Pengertian Kompetensi

Menurut Wibowo (2016) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut.

Sedangkan menurut Moehariono (2016:14) kompetensi seseorang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik dari dalam maupun dari luar, diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Bakat bawaan, atau bakat yang sudah ada dan melekat sejak lahir.
2. Motivasi kerja tinggi
3. Sikap, motif dan cara pandang
4. Pengetahuan yang dimiliki (formal maupun non formal)
5. Keterampilan atau keahlian yang dimiliki
6. Lingkungan hidup dari kehidupan sehari-hari

Menurut prawiro (2016) indikator kompetensi terdiri dari:

1. Kritis
Seni menganalisis gagasan berdasarkan penalaran logis. Berpikir kritis bukanlah berpikir lebih keras, melainkan berpikir lebih baik. Seorang yang mengasah kemampuan berpikir kritisnya biasanya memiliki tingkat keingintahuan intelektual (*intellectual curiosity*) yang tinggi.
2. Inovatif
Kemampuan seseorang dalam mendayagunakan kemampuan dan keahlian untuk menghasilkan karya baru. Berpikir inovatif yaitu proses berpikir yang menghasilkan solusi dan gagasan di luar bingkai konservatif.
3. Pengembangan Ide
Dalam melakukan tugas kerjanya sebagai wirausaha untuk memperluas pemasaran barang hasil produksinya dan mengembangkan usahanya seorang wirausaha dapat menempuh beberapa cara, yang penting dapat dikaitkan dengan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang pengusaha itu sendiri dalam menangani sebuah resiko usaha.
4. Inisiatif
Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang selamanya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan hal walau keadaan terasa semakin sulit.
5. Terampil
Kepandaian melakukan sesuatu dengan cepar dan benar. Seseorang yang dapat melakukan sesuatu dengan cepat tetapi salah tidak dapat dikatakan terampil.

Sedangkan menurut Moehariono (2016) kompetensi seseorang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik dari dalam maupun dari luar, diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Bakat bawaan, atau bakat yang sudah ada dan melekat sejak lahir.
2. Motivasi kerja tinggi
3. Sikap, motif dan cara pandang
4. Pengetahuan yang dimiliki (formal maupun non formal)
5. Keterampilan atau keahlian yang dimiliki
6. Lingkungan hidup dari kehidupan sehari-hari

- d. Organisasi
Organisasi yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, faktor ini yang menentukan kepuasan kerja pegawainya.
- e. Pengawasan (*Supervisi*)
Bagi bawahan pimpinan dianggap sebagai *figure* ayah dan sekaligus atasannya.

Priansa, (2016) mengidentifikasi indikator kepuasan kerja dari 9 aspek yaitu:

Pengertian Kepuasan Kerja

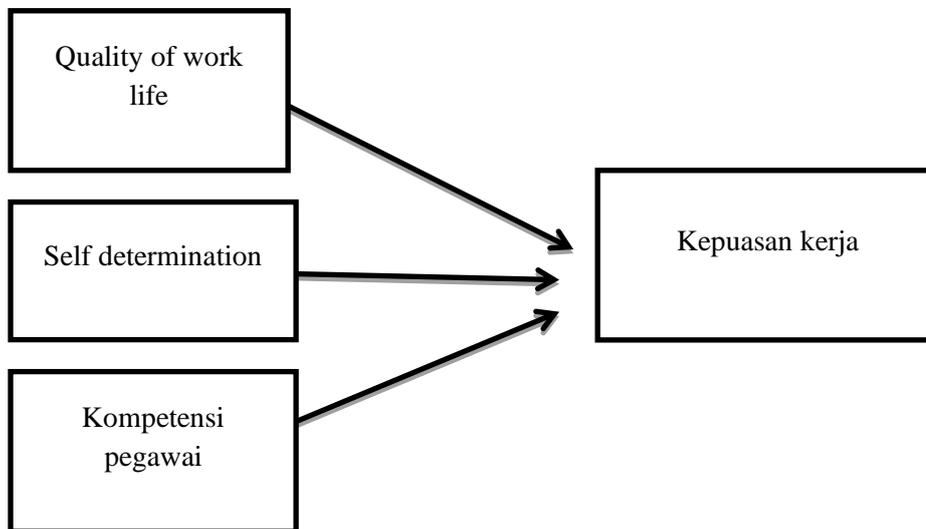
Menurut Robbins (2017: 170) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda-beda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda-beda pula tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama.

Aisyah (2018) menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai yaitu:

- a. Kesempatan untuk maju
Dalam masalah ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.
- b. Keamanan kerja
Faktor ini sering di sebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi pegawai laki-laki maupun perempuan keadaan yang sama sangat mempengaruhi perasaan pegawai selama kerja.
- c. Gaji
Gaji atau bisa disebut dengan upah lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengapresiasi kepuasan kerja dengan jumlah yang diperoleh.

1. Gaji, yaitu upah kerja yang dibayar dalam waktu yang telah ditetapkan atau balas jasa yang diterima pekerja dalam bentuk uang berdasarkan waktu tertentu.
2. Promosi, bearti pemindahan dari suatu jabatan ke jabatan yang lain, yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi.
3. Supervise (yang berhubungan dengan atasan).
4. Tunjangan tambahan, yaitu tambahan gaji disamping gaji pokok yang diberikan kepada pegawai oleh organisasi.
5. Penghargaan meruakan suatu tanda apresiasi dari organisasi dan tujuan untuk menaikkan motivasi pegawai lain.
6. Prosedur dan pengadaan, yaitu kegiatan untuk mengisi formasi yang lowong.
7. Rekan kerja yaitu tempat kita sharing mengenai hal-hal yang harus dikerjakan.
8. Pekerjaan itu sendiri sebagai kedaan dimana pegawai menemukan tugas-tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar dan kesempatan untuk bertanggung jawab.
9. Komunikasi yaitu suatu aktivitas penyampaian informasi, baik itu pesan, ide dan gagasan, dari satu pihak ke pihak lainnya yang dilakukan maupun tidak langsung.

Kerangka Pemikiran



Sumber: Hasil Penelitian dikembangkan (2020)

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Objek Penelitian

Lokasi penelitian dipilih secara sengaja yaitu pada kantor Bupati Kabupaten Pidie alamatnya di Jl. Prof A. Majid Ibrahim, Cot Teungoh, Pidie.

Objek penelitian adalah Pegawai Kantor Buapti Pidie, untuk dilakukan wawancara terutama dalam mengumpulkan data-data yang diperlukan. Selain itu, objek penelitian menyangkut lingkungan kerja ditempat penelitian.

Metode Pengumpulan Data

Data yang dihimpun dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder, baik data kualitatif maupun data kuantitatif.

a. Data Kualitatif

Data kualitatif yaitu data berbentuk deskriptif dan bukan berbentuk angka, misalnya sejarah perusahaan, struktur organisasi, dan kepersonaliaan.

b. Data Kuantitatif

Data kuantitatif yaitu data penelitian yang berbentuk angka (nominal). Misalnya, data penjualan perusahaan, harga produk dan sebagainya.

Pengumpulan data dalam penelitian dilakukan dengan menggunakan metode dan prosedur sebagai berikut:

a. Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Yaitu metode pengumpulan data sekunder dengan membaca dan mempelajari literature-literatur yang berkaitan dengan permasalahan yang penulis bahas dan telah dipublikasikan.

b. Studi Lapangan (*Field research*) yang terdiri dari:

1. Observasi

Yaitu Penulis akan melakukan pengamatan atau observasi langsung pada objek penelitian yaitu dengan mengamati dan melihat kegiatan langsung di lapangan yaitu Kantor Bupati Kabupaten Pidie.

2. Wawancara

Yaitu metode pengumpulan data primer yang dilakukan melalui wawancara dengan pihak-pihak yang menjadi objek penelitian.

3. Kuesioner

Metode ini dilakukan dengan membagikan secara acak kuesioner berisi daftar pertanyaan kepada pegawai Kantor Bupati Kabupaten Pidie.

Skala Pengukuran

Kegiatan yang dilakukan dalam mendesain angket penelitian adalah menentukan skala pengukuran terhadap variabel-variabel yang ada dalam penelitian. Dalam penelitian ini skala yang digunakan skala likert. Skala ini terdiri dari lima butir kategori, yaitu: sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Adapun bobot penelitiannya adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Skala Likert

No	Alternative jawaban	Kategori	Score nilai
1.	Sangat setuju	SS	5
2.	Setuju	S	4
3.	Kurang setuju	KS	3
4.	Tidak setuju	TS	2
5.	Sangat tidak setuju	STS	1

Populasi

Menurut Sugiyono (2017) populasi adalah wilayah generalisasi objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Penelitian ini merupakan sebuah studi kasus pada Kantor Bupati Kabupaten Pidie, Populasi adalah keseluruhan dari objek yang akan diteliti yaitu 139 populasi.

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi

tersebut. Menurut Arikunto (2013), “apabila kurang dari 100 lebih baik di ambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jika jumlah subjeknya besar lebih dari 100 dapat di ambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih tergantung sedikit banyaknya populasi”.Meningat populasi di atas 100, maka penulis mengambil 58%. Dengan demikian jumlah sampel yang diteliti adalah $139 \times 58\% = 80$ orang pegawai kantor Bupati Pidie

Peralatan Analisis Data

Menurut Sugiyono (2017) mengatakan analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mantabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data dari setiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah dilakukan.

Dalam melakukan analisis data, diperlukan data yang akurat dan dapat dipercaya sehingga nantinya dapat dipergunakan dalam penelitian yang dilakukan oleh penulis. Analisis data merupakan proses penyederhanaan data kedalam bentuk yang lebih mudah untuk dibaca, dipahami dan diinterpretasikan. Analisis data yang dilakukan oleh peneliti dilakukan dengan bantuan program SPSS sebagai alat untuk meregresikan model yang telah dirumuskan :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Dimana :

Y = Kepuasan Kerja

a = Konstanta

b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi variable

X_1 = *Quality of Work Life*

X_2 = *Self Determination*

X_3 = Kompetensi pegawai

e = *error*

Pengujian Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Hipotesis dalam penelitian ini terdapat Pengaruh *Quality of Work Life*, *Self Determination*, dan Kompetensi Pegawai berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Bupati Kabupaten Pidie..

HASIL ANALISIS

Pengujian Validitas dan Reliabilitas Hasil Uji Validitas

Seluruh pertanyaan dinyatakan valid dengan membandingkan r-hitung dengan r-tabel *product moment* < F tabel HO diterima. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel bebas dari model regresi linear berganda tidak. Apabila r-hitung > r-tabel maka item pertanyaan dalam variabel valid, sebaliknya jika r-hitung < r-tabel, maka item pertanyaan dalam variabel tersebut tidak valid. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, maka hasil pengujian validitas dapat ditunjukkan sebagai berikut :

Tabel 2. Hasil pengujian Validitas

No	Variabel	Item Pertanyaan	Nilai R _{hitung}	Nilai R _{tabel} (n=80)	Keterangan
1	Quality of Work Life (X1)	X1.1	0.772	0.220	Valid
		X1.2	0.520		Valid
		X1.3	0.851		Valid
		X1.4	0.855		Valid
		X1.5	0.845		Valid
2	Self Determination (X2)	X2.1	0.766	0.220	Valid
		X2.2	0.829		Valid
		X2.3	0.884		Valid
		X2.4	0.870		Valid
		X2.5	0.873		Valid
3	Kompetensi Pegawai (X3)	X3.1	0.676	0.220	Valid
		X3.2	0.824		Valid
		X3.3	0.816		Valid
		X3.4	0.909		Valid
		X3.5	0.886		Valid
4	Kepuasan Kerja (Y)	Y1	0.737	0.220	Valid
		Y2	0.753		Valid
		Y3	0.817		Valid
		Y4	0.830		Valid
		Y5	0.826		Valid

Sumber: Output SPSS 20, 2021 (Diolah)

Berdasarkan hasil uji validitas data, diperoleh nilai r-hitung > r-tabel sehingga semua pernyataan yang terkandung dalam kuesioner

penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan penelitian yang mendalam.

Hasil Pengujian Reliability

Untuk mengetahui kehandalan kuesioner yang digunakan, maka dalam penelitian ini menggunakan uji reliabilitas. Tolak ukur reliabilitas adalah nilai *Cronbach Alpha* yang diperoleh melalui perhitungan program SPSS versi 20.0, yaitu dengan menggunakan besarnya *Cronbach Alpha*, dimana suatu kuesioner dinyatakan

handal jika nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60. Apabila *Cronbach Alpha* dibawah 0.60 maka kuesioner belum memenuhi syarat kehandalan. Hasil pengujian reliabilitas kuesioner 4 variabel menunjukkan nilai *cronbach alpha* masing-masing variabel. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabelberikut:

Tabel 3. Hasil Pengujian Relibilitas

No	Variabel	Jumlah Item	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	Standar A	Keterangan
1	Quality of work Life	5	0.819	0.60	Handal
2	Self Determination	5	0.900	0.60	Handal
3	Kompetensi Pegawai Kepuasan Kerja	5	0.883	0.60	Handal
4		5	0.848	0.60	Handal

Sumber: Output SPSS 20, 2021 (Diolah)

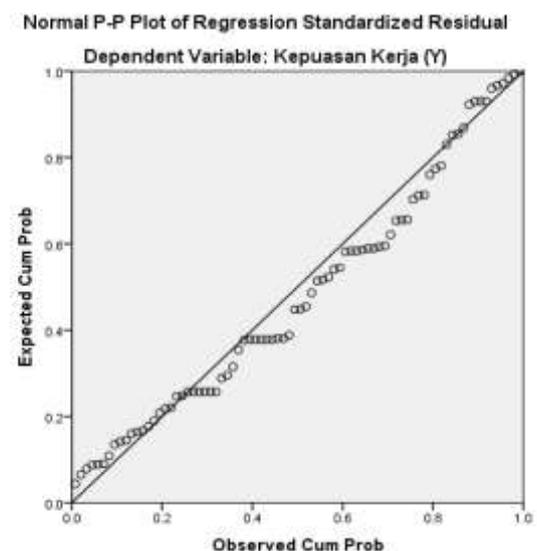
Berdasarkan hasil uji reliabilitas maka dapat diketahui nilai *Cronbach Alpha* masing-masing variabel penelitian lebih besar dari 0,60. Dengan demikian, indikator yang digunakan untuk kuesiner penelitian ini didunia sudah menunjukkan ketepatan keakuratan atau konsisten.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Pengujian normalitas data digunakan untuk menguji apakah data sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Analisis terhadap normalitas dapat dilihat dengan melihat grafik *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif data normal. Jika data menyebar digaris diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Hasil pengolahan data memperlihatkan *normal probability plot* sepertidata dibawah ini:

Gambar 1.
Norma p-p Plot of Regression (Uji Normalitas)



Berdasarkan hasil uji normalitas, menggambarkan garis sesungguhnya mengikuti garis diagonal. Dengan demikian dapat diartikan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini terdistribusi secara normal.

Pengujian normalitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan tehknik

Kolmogorov Smirnov. Kelebihan dari uji ini adalah sederhana dan tidak menimbulkan perbedaan persepsi di antara satu peneliti dengan peneliti yang lain, yang sering terjadi pula pada uji normalitas dengan menggunakan grafik. Pada pengujian ini, nilai Asymp Sig. (2-tailed) yang di isyaratkan adalah di atas 0,05

Tabel 4. Hasil Uji normalitas Klmogorov-Smirnov

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1.28563914
	Absolute	.103
Most Extreme Differences	Positive	.103
	Negative	-.051
Kolmogorov-Smirnov Z		.921
Asymp. Sig. (2-tailed)		.364

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Berdasarkan output diatas, diketahui bahwa nilai **Asymp. Sig. (2-tailed)** sebesar 0.364 lebih besar dari 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

Hasil Uji Multikolinearitas

Gejala multikolinearitas menunjukkan terjadinya hubungan yang signifikan antara sesama variabel independen. Regresi linier

berganda mengisyaratkan tidak adanya gejala tersebut. Hal ini disebabkan, apabila terjadi multikolinearitas, maka perubahan suatu variabel tidak hanya berdampak perubahan variabel independen lainnya, sehingga besarnya pengaruh masing-masing variabel independen sulit diketahui secara pasti. Untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala multikolinearitas dilihat dari nilai *tolerance* dan VIF seperti dalam table 4.8 sebagai berikut:

Tabel 5. Nilai VIF Variabel Independen

No	Variabel	<i>Tolerance</i>	Nilai VIF	Keterangan
1	Quality of Work Life	692	1.446	Non Muktikolinearitas
2	Self Determination	821	1.218	Non Muktikolinearitas
3	Kompetensi Pegawai	824	1.213	Non Muktikolinearitas

Sumber: Output SPSS 20, 2021 (Diolah)

Berdasarkan hasil uji multikolenieritas, diketahui bahwa nilai *tolerance* masing-masing variabel yang lebih besar dari 0,1. Dengan demikian maka dapat

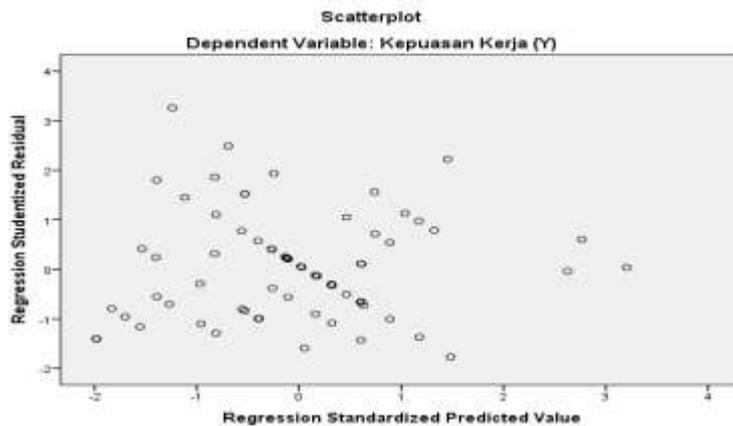
disimpulkan, tidak adanya pengaruh multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot*. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian

meyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka pada sumbu y maka tidak terjadinya heteroskedastisitas. Hasil pengolahan data menunjukkan grafik *Scatterplot* seperti terlihat pada gambar berikut ini:

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Analisis Pengaruh *Quality of Work Life*, *Self Determination*, dan Kompetensi Pegawai terhadap Kepuasan Kerja

Untuk mengetahui Pengaruh *Quality of Work Life*, *Self Determination*, dan

Kompetensi Pegawai terhadap Kepuasan Kerja, maka digunakan metode masing-masing variabel seperti terlihat dalam Output SPSS 20, di bawah ini :

Tabel-6 Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a							
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	2.664	1.799		1.481	.143		
	Quality of Work Life (X1)	.448	.076	.513	5.892	.000	.692	1.446
	Self Determination (X2)	.228	.071	.257	3.210	.002	.821	1.218
	Kompetensi Pegawai (X3)	.234	.077	.244	3.060	.003	.824	1.213

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada bagian output SPSS 20, dapat di formulasikan sebagai berikut:
 $Y = 2.664 + 0.448X_1 + 0.228X_2 + 0.234X_3$

Dari hasil uji regresi linier berganda di atas, maka dapat diketahui nilai konstanta

sebesar 2.664, artinya apabila variabel *quality of work life*, *self determination* dan Kompetensi Pegawai di anggap konstan atau tetap, maka Kepuasan Kerja pada Kantor Bupati Pidie sebesar 2.664 pada skala likert.

Hasil pengujian untuk variabel *quality of work life* diperoleh nilai koefisien regresi yang positif dan signifikan yaitu sebesar 0.448. Artinya setiap 1% adanya penambahan nilai variabel *quality of work life*, maka akan meningkatkan Kepuasan Kerja pegawai sebesar 0.448%. Semakin baik *quality of work life* pada kantor Bupati Pidie, maka semakin meningkat kepuasan kerjanya.

Hasil pengujian untuk variabel *self determination* diperoleh nilai koefisien regresi yang positif dan signifikan yaitu sebesar 0.228. Artinya setiap 1% adanya penambahan nilai variabel *self determination*, maka akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai sebesar 0.228%. Semakin baik *self determination* pada kantor Bupati Pidie, maka semakin meningkat kepuasan kerja.

Selanjutnya hasil pengujian untuk variabel kompetensi pegawai diperoleh nilai

koefisien regresi yang positif dan signifikan sebesar 0.234. Artinya setiap 1% adanya penambahan nilai variabel kompetensi, maka akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai sebesar 0.234%. Semakin baik kompetensi pegawai pada kantor Bupati Pidie, maka semakin meningkatkan kepuasan kerja.

Analisis Korelasi (R) dan Determinasi (R²)

Untuk mengetahui keeratan pengaruh antara *quality of work life*, *self determination*, dan Kompetensi Pegawai terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Bupati Pidie dapat dikatakan tergolong baik, maka digunakan koefisien korelasi (R). Selanjutnya untuk mengetahui besarnya variasi pengaruh yang terjadi terhadap kinerja pegawai, digunakan koefisien determinasi (R²). Untuk jelas bisa dilihat pada Tabel berikut :

**Tabel-7 Nilai Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R)
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.775 ^a	.601	.585	1.311	2.365

Sumber: Output SPSS 20, 2021 (Diolah)

Tabel diatas menunjukkan nilai koefisien determinasi (R) menandakan hubungan antara *quality of work life*, *self Determination*, dan Kompetensi Pegawai terhadap Kepuasan Kerja tergolong kuat karena nilainya sebesar 0.775 mendekati (+1).

Sedangkan nilai koefisien determinasi (R Square/R²) menunjukkan bahwa adanya pengaruh variabel *Quality of Work Life*, *Self Determination*, dan Kompetensi Pegawai terhadap Kepuasan Kerja 0.585 atau 60.1%. Sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil Uji Hipotesis

Pembuktian Hipotesis Secara Silmutan

Uji F pada dasarnya untuk melihat apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis secara silmutan dilakukan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat dikatakan tergolong sangat baik. Untuk lebih jelas hasil Uji –F dapat dilihat 4.12 berikut :

**Tabel-8 Hasil Pengujian Secara Silmutan (Uji-F)
ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	196.623	3	65.541	38.147	.000 ^b
	Residual	130.577	76	1.718		
	Total	327.200	79			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Kompetensi Pegawai (X3), Self Determination (X2), Quality of Work Life (X1)

Sumber: Output SPSS 20, 2021 (Diolah)

Dari hasil uji hipotesis secara silmutan atau keseluruhan, diketahui nilai F_{hitung} 38.147 lebih besar dari F_{tabel} 4.06. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *Quality of Work Life*, *Self Determination*, dan Kompetensi Pegawai dipengaruhi secara simultan terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Bupati Pidie.

Uji Statistik secara parsial (uji t) digunakan untuk mengetahui signifikansi (nyata atau tidaknya) *quality of work life*, *self determination* dan Kompetensi Pegawai terhadap Kepuasan kerja pegawai di kantor Bupati Pidie :

Pembuktian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

**Tabel-9 Hasil Pengujian Secara Parsial (Uji –t)
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	2.664	1.799		1.481	.143	
1	Quality of Work Life (X1)	.448	.076	.513	5.892	.000
	Self Determination (X2)	.228	.071	.257	3.210	.002
	Kompetensi Pegawai (X3)	.234	.077	.244	3.060	.003

Sumber: Hasil output SPSS 20.2021 (Diolah)

Hasil penelitian terhadap pengaruh *Quality of Work Life* diperoleh nilai t_{hitung} 5.892 lebih besar dari t_{tabel} 1.995 dengan probabilitasnya sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05, maka dapat diartikan *quality of work life* memiliki pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor Bupati Pidie.

Selanjutnya hasil penelitian terhadap *self determination* pengaruh diperoleh nilai t_{hitung} 3.210 lebih besar dari t_{tabel} 1.995 dengan probabilitasnya sebesar 0.002 lebih kecil dari 0,05, maka dapat diartikan *self*

determination memiliki pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Kantor Bupati Pidie.

Hasil penelitian terhadap pengaruh kompetensi pegawai diperoleh nilai t_{hitung} 3.060 lebih besar dari t_{tabel} 1.995 dengan probabilitasnya sebesar 0.003 lebih kecil dari 0,05, maka dapat diartikan kompetensi pegawai memiliki pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Kantor Bupati Pidie. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan formulasi regresi sebagai

berikut: $Y=2.664+0.448X_1+ 0.228 X_2 + 0.234 X_3$

Pembuktian Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H_0 : Tidak adanya pengaruh *quality of work life*, *self determination* dan kompetensi pegawai terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Bupati Pidie.

H_a : Adanya pengaruh antara *quality of work life*, *self determination* dan

kompetensi pegawai secara signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor Bupati Pidie.

Berdasarkan hasil dari analisis regresi linier berganda pada uji hipotesis secara silmutan (Uji F) dan secara parsial (Uji t) bahwa *quality of work life*, *self determination* dan kompetensi pegawai memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Bupati Pidie, dengan demikian maka hipotesis pada penelitian ini menerima H_a dan menolak H_0 .

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Dari hasil uji hipotesis secara silmutan atau keseluruhan, diketahui nilai $F_{hitung} 38.147 > F_{tabel} 4.06$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *Quality of Work Life*, *Self Determination*, dan Kompetensi Pegawai di pengaruhi secara simultandan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Bupati Pidie.
2. Hasil penelitian terhadap pengaruh *quality of work life* diperoleh nilai $t_{hitung} 5.892$ lebih besar dari $t_{tabel} 1.995$ dengan probabilitasnya sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05, maka dapat diartikan *quality of work life* memiliki pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor Bupati Pidie.
3. Selanjutnya hasil penelitian terhadap pengaruh *self determination* diperoleh nilai $t_{hitung} 3.210$ lebih besar dari $t_{tabel} 1.995$ dengan probabilitasnya sebesar 0.002 lebih kecil dari 0.05, maka dapat diartikan *self determination* memiliki pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Kantor Bupati Pidie
4. Hasil penelitian terhadap pengaruh kompetensi pegawai diperoleh nilai $t_{hitung} 3.060$ lebih besar dari $t_{tabel} 1.995$ dengan probabilitasnya sebesar 0.003 lebih kecil dari 0.05, maka dapat diartikan kompetensi pegawai memiliki pengaruh secara parsial

dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Kantor Bupati Pidie.

5. Dari ketiga variabel independen yang diteliti dalam penelitian ini, diketahui bahwa *quality of work life* memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Bupati Pidie.

Saran

1. *Quality of Work Life* merupakan kualitas kehidupan kerja atau persepsi pegawai terhadap lingkungan organisasi tempat mereka bekerja, oleh karena itu organisasi perlu berupaya untuk memberikan kesesuaian antara pegawai, pekerjaan dan lingkungan dengan cara mengembangkan lingkungan kerja yang nyaman serta kondusif agar sumber daya manusia di dalam organisasi tersebut menjadi kompetitif.
2. *Self Determination* dalam organisasi perlu di perhatikan oleh pemimpin, karena ini merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan motivasi, serta produktivitas pegawai dari dalam dirinya sendiri agar dapat bekerja dengan semaksimal mungkin.

3. Selanjutnya pada kompetensi pegawai, suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi

menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh *profesionalisme* dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan*. Bandung: Remaja rosdakarya.
- Aisyah.2018. *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT.Taspen (persero) Cabang Utama Medan*.Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Negeri Sumatra Utara.
- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Badriyah, M. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan 1. Bandung : PT Refika Aditama.
- Cascio, W. F. 2016. *Managing Human Resources : Productivity, Quality of Work Life,Profits*.7th Edition. McGraw-Hill Companies, Inc. USA
- Edy Sutrisno, 2016.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Cetak ke Enam. Persada Media Group, Jakarta.
- Emron. 2017. *Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ellitan.2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Bisnis Modern*. Bandung: Alfabeta.
- Gibson.2016. *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses,Edisi Ke-5*. Jakarta. Erlangga.
- Ghozali,Imam.2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*.Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadi, Andrie. 2015. *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai di PT. Bank Jabar Banten*.Tesis tidak diterbitkan. Bandung:Program Magister Manajemen Pasca Sarjana UNPAD.
- Hamali, A. Y. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Mengelola karyawan*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Servis).
- Hasibuan. 2019. *Analisis Pengaruh Kompetensi, Lingkungan kerja, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Implikasinya terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara*. Jurnal Ekonomi dan Manajemen STIE. Pertiba PangkalPinang.
- Henny, Christine.2015. *Hubungan Antara Determinasi Diri dan Kemampuan Pengambilan Keputusan Karir Siswa SMA*. Jakarta: Unika Atma Jaya.
- Karlina, Lela dkk.2017. *Pengaruh Quality of Work Life, Self Determination, dan Job Performance terhadap Work Engagement Karyawan(Studi pada*

- PT. Pasific Eastern Cocount Utama Pengandaran). *Business Management and Entrepreneurship Journal*.
- Kuntono. 2016. Kualitas Kehidupan kerja, Self Efficacy, dan kinerja Karyawan: Efek Mediasi Motivasi Kerja (study pada PT Bank BRI Cabang BSD). *Jurnal Manajemen* (VOL. 13 NO. 2, November 2016)
- Mamahit.2015. *Hubungan Antara Determinasi Diri dan Kemampuan Pengambilan Keputusan Karir Siswa SMA*. Jakarta: Unika Atma Jaya.
- Moehariono.2015. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- Munfarida, YI.2017. *Hubungan Determasi Diri dengan Pengambilan Keputusan Karir pada Siswa SMAN 1 Tumpang Kabupaten Malang*.Skripsi Universitas Islam Negeri Maulan Malik Ibrahim.
- Nawawi, Hadari. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk bisnis yang kompetitif*, Gajah Mada University Fress, Yogyakarta.
- Prawiro.2016. *Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Erlangga.
- Priansa,2017.*Perencanaan & pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Revilia.2018. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap pg Kebon Agung Malang)*. JAB. Vol. 61 No 2
- Ristanti.2016. *Pengaruh Kualitas Kehidupan Keja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening*.*Jurnal Analisis Manajemen*. Vol, 5 No. 4 2016.
- Robbins.2015. *Perilaku Organisasi. Edisi keenam belas*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins.2017. *Organizational Behavior*. Edisional 17.Pearson Education Limited.
- Ryan.2017. *Self Determination Theory: Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellnes*.(Online), (www.gen.lin.ec). Diakses 13 Maret 2017
- Santhi.2016. *Pengaruh Quality Of Work Life dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pegawai*. *Jurnal Manajemen Universitas Udayana*.
- Schunk, D.H. 2015. *Motivation in Education: Theory, Research, and Applications Third Edition*. New Jersey: Pearson Education.
- Siagian. 2016. *Sistem Informasi Manajemen*, Bumi Aksara Jakarta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung: Alfabeta
- Tjahyanti, Setia. 2015. Pengaruh Quality of Work Life Terhadap Produktivitas Karyawan.*Jurnal Media Bisnis STIE Trisakti*.
- Walton.2015. *Criteria for Quality of Working Life (Eds)*. New york: The Free Press, Life, 1:91-104.
- Wibowo. 2016.*Manajemen Kinerja*.Jakarta : Cet 10 ed 5. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Wibowo.2017. *Manajemen Kinerja. Edisi Kelima*, Depok: Raja Grafindo Persada.
- Zuraidah.2017. *Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Pada RS. Muhammadiyah Palembang*. *Jurnal Manajemen*.