

Pengaruh Motivasi Kerja, Semangat Kerja, Kepribadian Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada Kantor Pppappkb Kota Metro Lampung

Puspita Rini Arum¹, Yateno²
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Metro
Arumpuspita728@gmail.com

ABSTRAK

Kantor PPPAPPKB Metro Lampung memiliki permasalahan yang umum seperti halnya kinerja pegawai, dalam penelitian awal penulis menemukan berbagai macam permasalahan yang akan menjadi objek untuk diteliti. Beberapa masalah diantaranya adalah adanya pegawai yang kurang memiliki motivasi, semangat kerja, kepribadian, serta kompensasi yang sesuai dengan prosedur yang ditetapkan oleh lembaga guna meningkatkan produktivitas kerja para pegawai. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Sedangkan deskripsi dari riset ini ialah untuk mengetahui baik secara parsial maupun secara simultan dari variabel yang diteliti, dengan jumlah populasi sebanyak 75 responden serta pengambilan sampel sebesar 64 pegawai dan teknik sampling yang digunakan ialah *random sampling*. Tahapan yang dilakukan dengan cara observasi dan kuesioner dan dibantu dengan alat analisis melalui uji validitas, reliabilitas, serta regresi linier berganda. Kesimpulan Secara simultan keempat variabel menunjukkan pengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja, maka dalam penelitian ini yang membahas tentang motivasi kerja, semangat kerja, kepribadian, dan kompensasi terhadap produktivitas kerja sangat berkaitan penting dalam kehidupan di suatu organisasi atau lembaga/instansi.

Kata Kunci: Motivasi kerja, semangat kerja, kepribadian, kompensasi, dan produktivitas kerja.

ABSTRAK

The PPPAPPKB Metro Lampung office has common problems such as employee performance. In the initial research the author found various kinds of problems that would be the object of research. Some of the problems include the presence of employees who lack motivation, morale, personality, and compensation in accordance with the procedures established by the institution in order to increase the work productivity of employees. This type of research is quantitative. While the description of this research is to know both partially and simultaneously of the variables studied, with a population of 75 respondents and a sample of 64 employees and the sampling technique used is random sampling. The stages are carried out by means of observation and questionnaires and assisted by analysis tools through validity, reliability, and multiple linear regression. Conclusion Simultaneously, the four variables show a significant influence on work productivity, so in this study, which discusses work motivation, morale, personality, and compensation for work productivity are very important in life in an organization or institution / agency.

Keywords: work motivation, morale, personality, compensation, and work productivity.

PENDAHULUAN

Kantor Dinas PPPAPKB Metro Lampung memiliki permasalahan yang umum seperti halnya kinerja pegawai, dalam penelitian awal penulis menemukan berbagai macam permasalahan yang akan menjadi objek untuk diteliti. Beberapa masalah diantaranya adalah adanya pegawai yang kurang memiliki motivasi, semangat kerja, kepribadian, serta kompensasi yang sesuai dengan prosedur yang ditetapkan oleh lembaga guna meningkatkan produktivitas kerja para pegawai.

KAJIAN LITERATUR

A. Produktivitas Kerja

Produktivitas Kerja karyawan menurut Gaol dalam Agung Nugroho (2014: 686) merupakan prestasi karyawan di lingkungan kerjanya. Dari sisi lain Produktivitas Kerja merupakan pemanfaatan atau penggunaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien. Produktivitas yang tinggi merupakan cerminan pegawai yang merasa puas akan pekerjaannya dan akan memenuhi semua kewajibannya sebagai pegawai.

Pendapat lain juga dikemukakan oleh J. Ravianto dalam Syamsul Hadi (2008: 82) yang mengemukakan bahwa produktivitas seseorang dipengaruhi oleh berbagai faktor baik yang berhubungan dengan orang itu maupun faktor-faktor di luar dirinya, seperti pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, Motivasi, gaji dan kesehatan, teknologi, manajemen dan kesempatan berprestasi.

B. Motivasi Kerja

Pengertian Motivasi kerja menurut Hasibuan (2001:95) adalah: “Pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan berintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk penciptaan kepuasan.”

Menurut Colquitt dalam Ni Putu Pradita (2019:56), “Motivasi kerja adalah sekelompok pendorong yang mempunyai ciri-ciri seperti (1) berasal baik dari dalam maupun dari luar individu, (2) dapat menimbulkan perilaku bekerja, dan (3) dapat menentukan bentuk, tujuan, intensitas, dan lamanya bekerja”.

C. Semangat Kerja

Beda halnya yang dikemukakan oleh Jukie Gough et al (2009) dalam Kaswan (2015) “*Employee morale is how employees actually feel about themselves as workers, their work, their manager, their work environment, and their overall work life. It incorporates all the mental and emotional feelings, beliefs, and attitudes that individuals and group hold regarding their job*”. Yang artinya “semangat kerja sebenarnya perasaan pegawai terhadap dirinya, pekerjaan, manajer/pimpinan, lingkungan kerja, dan keseluruhan kehidupan kerja sebagai pegawai, semangat pegawai memadukan semua perasaan mental dan emosional, kepercayaan dan sikap yang dipegang individu dan kelompok mengenai pekerjaannya”.

D. Kepribadian

Menurut Kreitner dan Kinicki dalam Suci (2019:167) Kepribadian didefinisikan sebagai kombinasi karakteristik fisik dan mental yang stabil yang memberikan identitas individunya. Karakteristik atau ciri atau sifat termasuk bagaimana orang melihat, berpikir dan merasakan yang merupakan produk interaksi genetik dan pengaruh lingkungan.

Pendapat lain menurut McShane dan Glinow dalam Suci (2019:167) mengemukakan bahwa kepribadian adalah pola yang relatif bertahan lama tentang

pemikiran, emosi dan perilaku yang menunjang karakteristik orang, sejalan dengan proses psikologis di belakang karakteristik tersebut.

E. Kompensasi

Sastrohadiwiryo dalam Zuchri (2014: 458) mengemukakan bahwa kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang ditetapkan.

Sedangkan menurut Hasibuan dalam Sumarsid (2016: 64) mengemukakan bahwa: "Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan".

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Sedangkan deskripsi dari riset ini ialah untuk mengetahui baik secara parsial maupun secara simultan dari variabel yang diteliti, dengan jumlah populasi sebanyak 75 responden serta pengambilan sampel sebesar 64 pegawai dan teknik sampling yang digunakan ialah *random sampling*. Tahapan yang dilakukan dengan cara observasi dan kuesioner dan dibantu dengan alat analisis melalui uji validitas, reliabilitas, serta regresi linier berganda.

HASIL ANALISIS

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Bagian ini menggambarkan persamaan regresi untuk mengetahui angka konstan dan uji hipotesis signifikan koefisien regresi. Persamaan regresinya adalah sebagai berikut ini:

$$Y = a + b_1X_1 + bX_2 + bX_3 + bX_4 + et$$

**Tabel 18. Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardize	t	Sig.
		B	Std. Error	d Coefficients Beta		
1	(Constant)	,860	1,969		,437	,664
	Motivasi kerja	-,008	,037	-,007	-,226	,822
	Semangat kerja	-,133	,102	-,125	-1,309	,196
	Kepribadian	,815	,043	,841	19,058	,000
	Kompensasi	,312	,124	,287	2,518	,015

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja

Sumber: Pengolahan data dengan IBM SPSS 25

$$Y = 0,860 + 0,008X_1 + 0,133X_2 + 0,815X_3 + 0,312X_4$$

- Konstanta sebesar 0,860 menyatakan bahwa jika variabel independen dianggap konstan, maka rata-rata produktivitas kerja sebesar 0,860.
- Koefisien regresi motivasi kerja (X_1) sebesar -0,008 bernilai negatif artinya jika ada penurunan variabel motivasi kerja sebesar 1% terhadap produktivitas kerja maka akan menurun sebesar -0,00008%.

- Koefisien regresi semangat kerja (X_2) sebesar -0,133 bernilai negatif artinya jika ada penurunan variabel semangat kerja yang dilakukan oleh setiap karyawan sebesar 1% maka akan menurun sebesar -0,00133%.
- Koefisien regresi Kepribadian (X_3) sebesar 0,815 bernilai positif artinya jika ada peningkatan variabel kepribadian yang dilakukan oleh setiap individu karyawan sebesar 1% maka akan meningkat sebesar 0,815%.
- Koefisien regresi kompensasi (X_4) sebesar 0,312 bernilai positif artinya jika ada peningkatan dalam kompensasi yang dilakukan oleh setiap karyawan maka akan meningkat sebesar 0,312%.

1. Uji parsial (t)

Uji t digunakan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya variabel independen secara individu mempengaruhi variabel dependen dengan membandingkan antara nilai t test dan t table, jika t test > t table dapat disimpulkan bahwa variabel independen secara sendiri-sendiri mempengaruhi secara signifikan variabel dependen. Selain itu dapat juga melihat besarnya nilai *Sig.* (sebelah kanan kolom t tes), jika nilai *sig.* lebih kecil dari 0,05 berarti bahwa pada α sebesar 0,05, dapat disimpulkan bahwa variabel independen secara sendiri-sendiri mempengaruhi secara signifikan variabel dependen.

Cara mencari t table : $\alpha=0,05$; t table = $\alpha/2$,n-k

t table = $0,05/2 = 0,025$, $64 - 4 = 60$ Jadi diperoleh nilai t table sebesar 2,000

Adapun Kriteria pengujian yang digunakan yaitu:

a. Uji Parsial t X_1 Terhadap Y

Dari Hasil uji t X_1 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar -0,226 dan nilai t tabel sebesar 2,00 dengan nilai signifikansi $0,822 > 0,05$. Sehingga dapat dilihat bahwa nilai $t_{hitung} \leq$ dari t tabel artinya H_0 diterima dan H_a ditolak, sehingga variabel motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja.

b. Uji Parsial t X_2 Terhadap Y

Dari Hasil uji t X_2 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar -1,309 dan nilai t tabel sebesar 2,00 dengan nilai signifikansi $0,196 > 0,05$. Sehingga dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} dari \leq t tabel artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat disimpulkan bahwa semangat kerja tidak mempunyai pengaruh dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja.

c. Uji Parsial t X_3 Terhadap Y

Dari Hasil uji t X_3 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 19,058 dan nilai t tabel sebesar 2,00 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dapat dilihat bahwa nilai $t_{hitung} \geq$ dari t tabel sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa kepribadian pegawai mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

d. Uji Parsial t X_4 terhadap Y

Dari Hasil uji t X_4 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,518 dan nilai t tabel sebesar 2,00 dengan nilai signifikansi $0,015 < 0,05$. Dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} dari \geq t tabel sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang diberikan oleh karyawan berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

2. Uji Simultan (F)

Uji simultan atau uji F merupakan uji secara bersama-sama untuk menguji signifikan pengaruh variabel motivasi kerja, semangat kerja, kepribadian dan kompensasi secara bersama sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Nilai F hitung diperoleh dengan menggunakan Software SPSS 25 for Windows seperti terlihat pada tabel 19. di bawah ini :

Tabel 19. Hasil Uji F Simultan
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5229,223	4	1307,306	713,276	,000 ^b
	Residual	108,136	59	1,833		
	Total	5337,359	63			

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi kerja, Kepribadian, Semangat kerja

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25. 2021

Tingkat signifikan yang digunakan adalah 0,05 ($\alpha = 5\%$) dan pada tabel 20, tingkat signifikan sebesar 0,000 atau sebesar 0% artinya bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen dengan tingkat signifikan sebesar 0%. Dengan menggunakan tingkat $\alpha = 0,05$ (5%), dapat ditentukan dengan persamaan berikut ini : Df 1 = jumlah variabel: artinya df1 = 4 Sedangkan, df2 = n - k - 1, artinya df2 = 64 - 4 - 1 = 59 Jadi F table = 2,56

Adapun Kriteria pengujian untuk uji secara simultan adalah sebagai berikut:

Ha diterima jika F hitung > F tabel

Ho ditolak jika F hitung > F tabel

Tabel 20. Hasil Uji hipotesis F Simultan

F _{hitung}	F _{tabel}	Keputusan
713,276	2,56	Berpengaruh

Dalam hal ini variabel keempat variabel ketika diuji secara simultan, maka keempatnya mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja pada kantor Dinas pemberdayaan perempuan, perlindungan Anak, Pengadilan Penduduk dan Keluarga Berencana (PPPAPKB). Dengan melakukan uji f, maka nilai F hitung = 713,276 yang berarti lebih besar dari nilai F tabel ($\alpha = 5\%$, 4 : 64)* = 2,56 atau (F hitung > F table).

3. Koefisien Determinasi R²

Tabel 21. Hasil Uji Koefisien Determinasi R²
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,990 ^a	,980	,978	1,354

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi kerja, Kepribadian, Semangat kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas kerja

Kemudian untuk melihat seberapa besar tingkat pengaruh variabel independen antara motivasi kerja (X₁), semangat kerja (X₂), kepribadian (X₃), dan Kompensasi (X₄) terhadap variabel dependen produktivitas kerja (Y) digunakan koefisien determinasi (kd). Berdasarkan

hasil pada tabel 22 didapat angka koefisien determinasi sebesar (*R square*) 0,980. Hal ini mengandung arti bahwa 98% variasi dari variabel Y dijelaskan oleh variasi dari variabel motivasi kerja (X_1), semangat kerja (X_2), kepribadian (X_3), dan kompensasi (X_4). Sedangkan sisanya (100% - 98% = 2% di pengaruhi oleh variabel diluar variabel – variabel yang diteliti.

Hipotesis Statistik

1. Pengujian Hipotesis X_1 terhadap Y
Ho: $\beta_1 \leq 0$: Variabel motivasi kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja.
2. Pengujian Hipotesis X_2 terhadap Y
Ho: $\beta_2 \leq 0$: Variabel semangat kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja.
3. Pengujian Hipotesis X_3 terhadap Y
Ha: $\beta_3 > 0$: Variabel kepribadian berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
4. Pengujian Hipotesis X_4 terhadap Y
Ha: $\beta_4 > 0$: Variabel kompensasi mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
5. Pengujian Hipotesis secara simultan $X_1, X_2, X_3,$ dan X_4 terhadap Y
Ha: $\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4 : > 0$: Secara simultan dari keempat variabel independent antara motivasi kerja (X_1), semangat kerja (X_2), kepribadian (X_3), dan kompensasi (X_4) mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Kesimpulan

1. Pada variabel Motivasi kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja yang artinya merupakan suatu dorongan yang menggerakkan para pegawai agar dapat melaksanakan tugasnya masing dalam mencapai suatu tujuan belum menunjukkan hasil yang baik, sehingga perlu mendapat perhatian dan evaluasi kembali agar dapat mempengaruhi produktivitas kerja.
2. Pada semangat kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja, dengan artian bahwa suatu dorongan dalam diri untuk berkeinginan dengan sungguh-sungguh dari para pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya belum menunjukkan hasil yang baik, sehingga perlu peninjauan kembali serta perlunya evaluasi guna memperbaiki semanga kerja para pegawai dan dapat mempengaruhi produktivitas kerja.
3. Pada variabel kepribadian berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja, artinya bahwa dalam satu kesatuan sistem fisik dan psikologi yang kompleks dan dinamis dalam diri individu tentang bagaimana para pegawai melihat, berpikir, bertindak, dan adaptasi dengan lingkungan kantor sudah menunjukkan hasil yang baik dan perlu untuk dipertahankan.
4. Pada variabel kompensasi mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja, artinya bahwa yang mencakup sebagai imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh pihak lembaga kepada para pegawai tenaga kerja dalam memberikan sumbangsih atas tenaga dan pikirannya demi memajukan suatu lembaga sudah menunjukkan hasil yang baik dan perlu untuk dipertahankan.
5. Secara bersama-sama keempat variabel tersebut menunjukkan pengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja, maka dalam penelitian ini yang membahas tentang motivasi kerja, semangat kerja, kepribadian, dan kompensasi terhadap produktivitas kerja sangat berkaitan penting dalam kehidupan di suatu organisasi atau lembaga/instansi.

Saran

Dari kesimpulan dapat peneliti sajikan saran sebagai berikut:

1. Untuk pihak lembaga/instansi pada kantor Dinas pemberdayaan perempuan, perlindungan Anak, Pengadilan Penduduk dan Keluarga Berencana (PPPAPPKB) dalam motivasi kerja yang mencakup pada item nomor 3 dengan indikator keinginan untuk hidup agar perlu mendapat perhatian sehingganya motivasi kerja yang diberikan oleh pimpinan sangat berarti oleh para pegawainya.
2. Sedangkan untuk semangat kerja yang mencakup pada nomer item 19 dengan indikator semangat kelompok, perlu mendapat perhatian dan dievaluasi kembali serta untuk diperbaiki dalam hal bekerjasama kepada semua jajaran pimpinan dan para bawahannya.
3. Disarankan untuk kepribadian yang mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja, setiap pegawai yang mempunyai kepribadian yang baik agar dipertahankan dalam melakukan setiap tindakan, berpikir, serta adaptasi terhadap lingkungan kantor serta mampu dan lebih berhati-hati dalam mengerjakan suatu pekerjaan yang ditugaskannya.
4. Disarankan untuk kompensasi yang berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja mengharapkan imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh pihak instansi agar dipertahankan agar para pegawai bisa bekerja maksimal dalam memberikan sumbangsih atas tenaga dan pikiran yang diberikannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Assagaf, S.C.Y. and Dotulong, L.O., (2015). Pengaruh Disiplin, motivasi dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja pegawai dinas pendapatan daerah kota manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(2).
- Agus Budi Purwanto. (2016). *Engaruh Motivasi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan* Jurnal Volume 02, No. 01, Februari 2016
- Anoraga, Panji. (2009). *Manajemen Bisnis*. Semarang: Pt. Rineka Cipta.
- Arikunto. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan*. Jakarta: Pt. Rineka Cipta
- Dessler, Gary. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid Iii. Jakarta: Pt Prenhalindo.
- Farisi, S. (2019), October. *Influence of Work Environment and Work Discipline on Employee Performance*. In *International Conference on Global Education* (pp. 69-81).
- Handoko, T. Hani. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. ISBN 979-503-222-4.
- Hasibuan, Malayu. (2010). *Manajemen SDM Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2012). *Manajemen SDM Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kusuma, Y.W., (2016). Pengaruh motivasi kerja dan insentif terhadap semangat kerja karyawan CV. FA Management. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 5(2).
- Noor, Juliansyah. (2017). *Metodologi Penelitian*. Penerbit: Kencana. Jakarta.

- Mangkuprawira. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Ni Putu Pradita Laksmiari. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Teh Bunga Teratai Didesa Patemon Kecamatan Serrit* Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha Volume 11 No. 1 Tahun 2019
- Nidaul Izzah. (2016). *Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Mechanical Division Pt Mulia Makmur Elektrikatama* Volume Xiii, No. 02, September 2016 majalah Ilmiah Ilmu Administrasi
- Nugroho, Agung. (2014). *Analisis Produktivitas Kerja Karyawan Outsourcing Pada Pt Siantar Putra Mandiri*.
- Suci Indah Sya'baniah. (2019). *Pengaruh Sikap Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Sosial Kabupaten Ciamis)* Jurnal Bisnis Dan Manajemen Volume 1 | Nomor 4 | Desember 2019
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Penerbit Alfabeta
- Sugiyono. (2017). *Statistika Untuk Penelitian*. Penerbit: Alfabeta, Bandung.
- Sumarsid. (2016). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan Di Pt Dwipa Manunggal Kontena*, Jurnal Cki On Spot, Vol. 9, No. 1, Juni 2016 issn 1979-704463 copyright © 2016 stikomcki.Ac.Id
- Syamsul Hadi Senen. (2008). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Safilindo Permata*, Jurnal Strategic, Volume 7, Nomor 14, September 2008
- Wartana, Nitisemito. (2011) *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kelima, Cetakan Keempat belas, Ghalia*.
- Zuchri Abdussamad. (2014). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Asuransi Jiwasraya Gorontalo* Jurnal Manajemen/Volume Xviii, No. 03, Oktober 2014: 456-466
- Zuhri, M. (2020). *Penguatan Modal Sosial Kelembagaan Dalam Penanggulangan Kemiskinan Perdesaan Di Pantai Utara Dan Pantai Selatan*. *Jurnal Litbang Provinsi Jawa Tengah*, 18(1), 121-130.