

Pengaruh Iklim Organisasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Pertanahan Kabupaten Bantaeng

Author

Ahmad Mursid¹, Mahfudnurnajamuddin², Serling Serang³

Email

ahmadmursid1968@gmail.com¹, mahfudnurnajamuddin@umi.ac.id², serling.serang@umi.ac.id³

Afiliasi

Magister Manajemen, Universitas Muslim Indonesia¹, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Muslim Indonesia^{2,3}

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh Iklim Organisasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Pertanahan Kabupaten Bantaeng. Penelitian ini dilakukan pada kantor Pertanahan Kabupaten Bantaeng. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada kantor Pertanahan Kabupaten Bantaeng dengan jumlah pegawai 37 orang. Adapun sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah keseluruhan dari jumlah populasi sebanyak 37 orang karena jumlah populasi di bawah 100. Penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif dengan metode survey. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan statistik deskriptif dan regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial maupun secara simultan variabel Iklim Organisasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor Pertanahan Kabupaten Bantaeng.

Kata Kunci: *Iklim Organisasi, Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja.*

Pendahuluan

Sumber daya manusia atau pegawai sangat penting keberadaannya dalam suatu organisasi pemerintah atau pun swasta. Pegawai menjadi faktor penentu dalam usaha pencapaian tujuan organisasi. Segala pekerjaan bertumpu pada ketersediaan dan kesiapan pegawai untuk melaksanakannya, karena pegawai merupakan pekerja yang berhubungan langsung dengan sejumlah kegiatan yang dilakukan oleh setiap organisasi.

Pegawai berhubungan langsung dengan suatu pekerjaan dalam setiap organisasi, dan berhasil tidaknya suatu organisasi mencapai tujuannya tergantung pada upaya menggerakkan pegawai. Pada sektor organisasi pemerintah/swasta, peran pegawai sangat menentukan, karena berkembang atau matinya organisasi sangat tergantung kepadanya.

Sehubungan dengan tugas manajemen sumber daya manusia yaitu mempelajari dan mengembangkan berbagai cara agar manusia dapat diintegrasikan secara efektif untuk mencapai tujuan atau memberdayakan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia secara strategis. Dalam suasana persaingan yang sangat tajam, maka peranan departemen sumber daya manusia akan semakin terasa dalam membantu manajer-manajer lini untuk mencapai tujuan-tujuannya.

Salah satu upaya manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi adalah menciptakan kepuasan kerja bagi setiap pegawai yang ada dalam organisasi tersebut. Upaya ini harus dilakukan pada semua tingkatan organisasi, baik di tingkatan paling bawah maupun tingkatan yang di atas. Kepuasan kerja pegawai di suatu instansi, akan berkaitan langsung dengan prestasi kerja ataupun kinerjanya di organisasi tersebut.

Dewasa ini, perhatian terhadap sumber daya manusia sangat besar, hal ini bukan hanya dilakukan pada organisasi swasta, tetapi juga pada organisasi pemerintah. Setiap organisasi berupaya semaksimal mungkin menciptakan berbagai alternatif sehingga terjadi kepuasan bagi pegawainya dalam bekerja. Hal ini didasari oleh kenyataan bahwa kepuasan pegawai sangat menentukan tingkat kinerja pegawai sehingga tidaklah berlebihan bila dikatakan bahwa kepuasan kerja dalam organisasi menentukan keberhasilan suatu organisasi khususnya di lingkup Pertanahan Kabupaten Bantaeng. Pegawai pada di lingkup Pertanahan Kabupaten Bantaeng dalam melaksanakan tugas dan fungsinya cukup luas dan memiliki tanggung jawab yang berat. Pelaksanaan tugas dan fungsi tersebut menjadi suatu tantangan yang harus dihadapi dalam mengembangkan metode kerja yang semakin menuntut kemajuan dan persaingan. Kinerja yang ditunjukkan dari masing-masing pegawai harus mencerminkan usaha mewujudkan visi dan misi yang telah ditetapkan. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan meningkatkan kepuasan kerja. Pengelolaan sumber daya manusia diantaranya mencakup menciptakan iklim organisasi yang kondusif, peningkatan kompensasi dan lingkungan kerja yang selaras dengan tujuan organisasi sehingga dapat memberikan kepuasan kerja kepada seluruh pegawai.

Suatu organisasi seyogyanya dapat menciptakan suatu iklim organisasi yang mampu memberikan kepuasan kerja sehingga karyawan dapat termotivasi untuk meningkatkan prestasi kerja masing-masing. Iklim organisasi yang kondusif menjadi prasyarat peningkatan kinerja pegawai secara maksimal. Faktor-faktor yang mempengaruhi terciptanya iklim organisasi adalah hubungan organisasional, seperti komunikasi, kelompok kerja, dan partisipasi dalam pelaksanaan kebijakan organisasi merupakan kesatuan dari konteks organisasi.

Berdasarkan survei awal yang dilakukan oleh peneliti, salah satu fenomena yang muncul dewasa ini adalah kelambanan dalam menyelesaikan pekerjaan serta adanya pegawai tidak berada di tempat pada saat jam kerja. Hal itu adalah cerminan dimana kepuasan kerja tidak terakomodir dalam sebuah organisasi. Adanya ketidakpuasan ini dapat disebabkan oleh fasilitas kerja yang tidak memadai serta kesejahteraan pegawai belum diperhatikan secara baik.

Kompensasi biasanya diberikan untuk menarik pegawai yang cakap dan berkualitas dalam organisasi, mendorong pegawai untuk berprestasi, mempertahankan pegawai yang produktif dan berkualitas agar tetap setia, menjamin keadilan, mengendalikan biaya, mengikuti aturan hukum, meningkatkan efisiensi administrasi serta meningkatkan kinerja karyawan

Lingkungan kerja di Pertanahan Kabupaten Bantaeng yang semakin dinamis mengalami perkembangan yang menghasilkan implikasi luas terhadap organisasi. Lingkungan yang dimaksud dapat berupa lingkungan internal dan eksternal organisasi.

Lingkungan internal organisasi tidak saja meliputi kondisi fisik yang sifatnya kasat mata seperti kondisi ruang kerja, ruang ventilasi dan kondisi fisik gedung, melainkan hal-hal yang tidak secara eksplisit terlihat akan tetapi juga mempengaruhi kondisi lingkungan internal seperti kebiasaan-kebiasaan pegawai, perilaku organisasi dan intensitas pertemuan. Kondisi internal organisasi tersebut senantiasa berubah dan berkembang sehingga menuntut sebuah pembelajaran yang sesuai agar permasalahan-permasalahan yang berdampak pada penurunan kepuasan kerja pegawai dapat diantisipasi.

Lingkungan eksternal meliputi instansi-instansi lain, organisasi swasta, masyarakat, teknologi dan kondisi sosial ekonomi yang mengalami dinamika dari waktu ke waktu. Kondisi lingkungan kerja menuntut adaptasi sumber daya manusia baik yang menyangkut aspek faktor kemampuan, kecakapan maupun perilaku. Kemampuan dan kecakapan yang dimaksud hendaknya mampu mengimbangi arus perkembangan dan perubahan yang terjadi. Dengan terciptanya lingkungan kerja yang baik maka akan menimbulkan kepuasan kerja kepada pegawai sehingga kinerja pegawai meningkat.

Hasil dan Pembahasan

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan apabila ingin meramalkan pengaruh dua variabel atau lebih variabel bebas (X) terhadap sebuah variabel terikat (Y) atau untuk membuktikan bahwa terdapat atau tidak terdapatnya hubungan antara dua variabel atau lebih variabel bebas dengan sebuah variabel terikat. Analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada Tabel 16

Tabel 1. Analisis Regresi Linear Ganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	-.057	.696	
Iklim organisasi	.352	.156	.280
Kompensasi	.410	.136	.395
Lingkungan kerja	.264	.108	.316

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Sumber : Hasil Analisis Data 2019

Tabel 16 menunjukkan hasil olah data regresi atas iklim organisasi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Hasil persamaan regresi linear berganda dari model penelitian ini yaitu :

$$Y = -0,057 + 0,352X_1 + 0,410X_2 + 0,264X_3$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi linear berganda tersebut diuraikan sebagai berikut:

1. Konstanta $b_0 = -0,057$, Artinya jika variabel independen iklim organisasi, kompensasi dan lingkungan kerja konstan, maka kepuasan kerja akan turun sebesar 0,057.
2. Koefisien $X_1 = 0,352$, menunjukkan jika variabel iklim organisasi ditingkatkan, maka kepuasan kerja pegawai kantor pertanahan kabupaten Bantaeng akan meningkat sebesar 0,352 dengan sumsi variabel kompensasi dan lingkungan kerja konstan.
3. Koefisien $X_2 = 0,410$, menunjukkan jika variabel kompensasi ditingkatkan, maka kepuasan kerja kantor pertanahan kabupaten Bantaeng akan meningkat sebesar 0,410 dengan sumsi variabel iklim organisasi dan lingkungan kerja konstan.
4. Koefisien $X_3 = 0,264$, menunjukkan jika variabel lingkungan kerja ditingkatkan, maka kepuasan kerja pegawai kantor pertanahan kabupaten Bantaeng akan meningkat sebesar 0,264 dengan asumsi variabel iklim organisasi dan kompensasi konstan.

Berdasarkan uraian diatas dari ketiga variabel independen tersebut, ternyata variabel kompensasi (X_2) yang paling dominan mempunyai pengaruh dalam meningkatkan kepuasan kerja Kantor pertanahan kabupaten Bantaeng.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji-F)

Pengujian hipotesis secara simultan bertujuan untuk melihat semua variabel independen iklim organisasi (X1), kompensasi (X2) dan lingkungan kerja (X3) dan variabel dependen kepuasan kerja. Hasil pengujian hipotesis secara simultan dapat dilihat pada Tabel 17.

Tabel 2. Hasil Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	4.050	3	1.350	13.919	.000 ^a
Residual	3.201	33	.097		
Total	7.250	36			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Kompensasi, Iklim organisasi

b. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Sumber : Hasil Analisis Data 2019

Tabel 17 menunjukkan bahwa nilai F hitung yang diperoleh adalah F hitung 13,919 > F tabel 2,89 dengan tingkat signifikan 0,000 yang lebih kecil dari tingkat signifikan α 0,05 atau ($0,000 < \alpha$ 0,05). Nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel maka disimpulkan bahwa secara bersama-sama iklim organisasi, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Kantor pertanahan kabupaten Bantaeng .

Pengujian Hipotesis secara Parsial (Uji t)

Pengujian secara parsial digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen dalam hal ini iklim organisasi, kompensasi dan lingkungan kerja secara parsial terhadap variabel dependen kepuasan kerja pada Kantor pertanahan kabupaten Bantaeng. Hasil pengujian secara parsial dapat dilihat pada Tabel 18.

Tabel 3. Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-.057	.696		-.082	.935
Iklim organisasi	.352	.156	.280	2.253	.031
Kompensasi	.410	.136	.395	3.018	.005
Lingkungan kerja	.264	.108	.316	2.456	.019

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Sumber : Hasil Analisis Data 2019

Untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen (X1, X2 dan X3) terhadap variabel dependen (Kepuasan kerja) secara parsial, dapat dilakukan dengan membandingkan nilai thitung dan ttabel, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,035) dan $\alpha < 0,05$, maka terdapat pengaruh secara signifikan. Untuk mengetahui lebih jelasnya dapat diuraikan sebagai berikut :

- a. Hasil pengujian terhadap variabel iklim organisasi (X1) menunjukkan bahwa nilai t hitung 2,253 > t tabel 2,035, dan tingkat signifikan sebesar $0,031 < 0,05$. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Tanda positif menunjukkan bahwa adanya hubungan yang searah antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja pada Kantor pertanahan kabupaten Bantaeng. Dengan demikian hipotesis yang diajukan dapat diterima.
- b. Hasil pengujian terhadap variabel kompensasi (X2) menunjukkan bahwa nilai t hitung 3,018 > t tabel 2,035, dan tingkat signifikan sebesar $0,005 < 0,05$. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Tanda positif menunjukkan bahwa adanya hubungan yang searah antara kompensasi dengan kepuasan kerja pada Kantor pertanahan kabupaten Bantaeng. Dengan demikian hipotesis yang diajukan dapat diterima

Hasil pengujian terhadap variabel lingkungan kerja (X3) menunjukkan bahwa nilai t hitung 2,456 > t tabel 2,035, dan tingkat signifikan sebesar $0,019 < 0,05$. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Tanda positif menunjukkan bahwa adanya hubungan yang searah antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja pada Kantor pertanahan kabupaten Bantaeng. Dengan demikian hipotesis yang diajukan dapat diterima.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk menerangkan seberapa besar pengaruh dari seluruh variabel independen iklim organisasi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap variabel dependen kepuasan kerja. Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 19.

Tabel 4. Nilai Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.747 ^a	.559	.518	.31143

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Analisis Data 2019

Tabel 19 menunjukkan bahwa hasil pengujian determinasi (R²) adalah 0,559. Nilai tersebut menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen yaitu iklim organisasi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja pada Kantor pertanahan kabupaten Bantaeng adalah sebesar 55,9 persen, sedangkan sisanya 44,1 persen dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi (X1), kompensasi (X2), dan lingkungan kerja (X3) baik secara simultan maupun secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja Kantor pertanahan kabupaten Bantaeng. Untuk selengkapnya pengaruh dari setiap variabel penelitian diuraikan dibawah ini.

Pengaruh Iklim organisasi (X1) Terhadap Kepuasan kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel iklim organisasi terhadap kepuasan kerja, dan hubungan antara keduanya bersifat positif, artinya iklim organisasi yang baik menciptakan kepuasan kerja yang tinggi bagi pegawai. Hasil penelitian ini juga dapat diartikan bahwa iklim organisasi memang faktor yang sangat diperlukan oleh seorang pegawai untuk dapat mencapai suatu kepuasan kerja yang tinggi meskipun menurut sifatnya kepuasan kerja itu sendiri besarnya sangat relatif atau berbeda antara satu orang dengan orang lainnya.

Peningkatan iklim organisasi ditentukan oleh besarnya peran indikator yang membentuknya yaitu (1) Puas dengan keputusan- keputusan yang diambil oleh penentu kebijakan (2) Berusaha menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab (3) Pimpinan memberikan penghargaan atau imbalan kepada pegawai yang berprestasi tanpa pilih kasih (4) Dalam melaksanakan pekerjaan, selalu berpedoman pada petunjuk dan prosedur pelaksanaan tugas (5) Mendapat perlakuan dan perhatian yang baik dari pimpinan dalam melaksanakan pekerjaan (6) Mendapatkan dukungan yang baik dari pimpinan dan rekan kerja dalam melakukan pekerjaan (7) Kualitas pekerjaan sudah sesuai dengan standar yang ditetapkan organisasi (8) Selalu berhati-hati dalam mengkomunikasikan hasil pekerjaan kepada atasan (9) Pimpinan selalu memberikan semangat agar berkarya yang lebih baik.

Berdasarkan nilai rata-rata skor variabel diperoleh nilai rata-rata skor dari semua indikator variabel iklim organisasi pada tabel 6 berada dalam kategori baik. Iklim organisasi pegawai menurut jawaban responden tergolong baik, artinya jika semua indikator variabel iklim organisasi tersebut dimaksimalkan dalam pekerjaan pegawai, maka iklim organisasi akan semakin baik, sehingga bisa berkinerja tinggi dan pengaruhnya akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai pada kantor pertanahan kabupaten Bantaeng.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan kerja

Kompensasi merupakan salah satu faktor baik secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi tinggi rendahnya kepuasan kerja pegawai. Karena itu semestiasinya pemberian kompensasi kepada pegawai perlu mendapat perhatian dari pihak pimpinan kantor Badan Pertanahan Kabupaten Bantaeng agar motivasi para pegawai dapat dipertahankan dan kepuasan kerja pegawai terpenuhi yang tentunya akan meningkatkan kinerja pegawai.

Kompensasi merupakan sebagian kunci pemecahan bagaimana membuat pegawai berbuat sesuai dengan keinginan organisasi. Pemberian kompensasi untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja pegawai. Kompensasi juga sangat penting bagi pegawai itu sendiri, karena besarnya kompensasi merupakan percerminan atau ukuran nilai pekerjaan pegawai itu sendiri. Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar para pegawai akan memperoleh kepuasan dan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. akan tetapi bila kompensasi itu diberikan tidak memadai atau kurang tepat, maka kinerja, motivasi dan kepuasan kerja pegawai akan menurun.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi yang diindikasikan dengan gaji yang diterima meningkatkan motivasi kerja, pemberian insentif bagi pegawai yang berprestasi, tunjangan kinerja, dan fasilitas yang adil bagi pegawai memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Pertanahan kabupaten Bantaeng.

Hal ini memberikan indikasi bahwa semakin baik kompensasi maka kepuasan kerja pegawai cenderung semakin meningkat secara signifikan. Hal ini dapat terjadi karena lingkungan kerja sesuai realita yang ada ternyata berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Dalam penelitian ini bisa dilihat dari tanggapan responden mengenai gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas yang adil rata-rata responden memberikan setuju atau kategori baik.

Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kepuasan kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang diindikasikan dengan penerangan yang baik, pengaturan suhu ruangan yang baik pula, kebisingan, keamanan kerja dan sikap rekan kerja yang kooperatif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor Pertanahan kabupaten Bantaeng. Hal ini memberikan indikasi bahwa semakin baik lingkungan kerja maka kepuasan kerja cenderung meningkat. Hal ini dapat terjadi karena lingkungan kerja sesuai realita yang ada ternyata memberikan kepuasan dalam melakukan pekerjaan.

Simpulan

Berdasarkan uraian dan hasil analisis yang ditunjukkan sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut : (1) Variabel Iklim organisasi (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Kantor pertanahan kabupaten Bantaeng . (2) Variabel kompensasi (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Kantor pertanahan kabupaten Bantaeng . (3) Variabel Lingkungan kerja (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Kantor pertanahan kabupaten Bantaeng .

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut : (1) Mengingat variabel Iklim organisasi, Kompensasi dan Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, maka disarankan kedua variabel tersebut perlu dipertahankan dan ditingkatkan untuk peningkatan kepuasan kerja di masa yang akan datang. (2) Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan atau bahan pertimbangan bagi Kantor pertanahan kabupaten Bantaeng dalam rangka lebih meningkatkan kepuasan kerja. (3) Kepada Peneliti selanjutnya kiranya melakukan kajian dengan melibatkan variabel yang lebih banyak sehingga didapatkan hasil yang lebih sempurna.

Referensi

- Afiyah, Djaelani, Priyono. 2015. *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan* (Studi Kasus Pada Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Malang)
- Almustofa, Resa. 2014. "*Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Perum Bulog Divisi Regional Jakarta*". Tesis. Universitas Diponegoro.
- Arikunto, Suharsimi. 2011. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Aritonang, 2005. *Perilaku Organisasi*, Cetakan Ketiga, CV. Citra Media, Surabaya.
- Arizal (2009). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja PT. Semen Tonasa (Persero)*". Tesis
- Budiman, 2011. *Koperasi dan Masalahnya*. Penerbit. PT. Balai Pustaka. Jakarta
- Fathonah, 2010. *Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar*. Jurnal
- Ghozali. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. (2009). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia (edisi-4)*. Yogyakarta: BPFE.

- Hasibuan, S.P. Malayu, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan ketujuh Penerbit PT Bumi Aksara, Jakarta
- Jumawati, 2013. *Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Kepegawaian Diklat Daerah Pemerintah Kota Parepare)*. Tesis Universitas 45 Makassar.
- Junita, 2012, *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah*. (Tesis Universitas Terbuka Jakarta)
- Kurniasari, 2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Pada Dinas Pasar Unit Pasar Tanjung Kabupaten Jember*. Tesis
- Lila, J. T., 2002, *Managerial Economics*, South Western College, USA.
- Luthans, Fred, 2005. *Perilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh, Diterjemahkan oleh : Vivin Andhika Yuwono; Shekar Purwanti; Th.Arie Prabawati; dan Winong Rosari. Penerbit Andi, Yogyakarta
- Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya manusia Perusahaan*. Bandung : Rosda
- Ngurah Bagus Dermawan, dkk. 2012. *Pengaruh motivasi, iklim organisasi, kompetensi, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja di lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali*. Tesis
- Rivai, veithrizal, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sabaruddin, 2011. *Kepemimpinan dan Dunia Bisnis*. PT. Rineka Ilmu. Jakarta.
- Simamora, Henry, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Jakarta.
- Subekhi. Akhmad & Jauhar Mohamm ad. 2012, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*, Jakarta : Prestasi Pustaka
- Saharuddin, 2012. *Kepuasan kerja di Perusahaan*. Penerbit PT. Swastika Mulia.
- Sedarmayanti, 2011, *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi, Mandar Maju, Bandung*.
- Slamet, 2007. *Kiat Meningkatkan Kinerja*, Cetakan Pertama. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Soetopo. 2010. *Perilaku Organisasi*. Cetakan I. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Sugiyono, 2011, *Statistika untuk Penelitian*, Edisi VI, Alfabeta, Bandung.
- Suparman, 2011. *Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Komitmen Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Kantor Sekretariat Daerah Sukamara Provinsi Kalimantan Tengah*. Tesis
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Suwanto, 2011. *Asas-Asas Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Alfabeta. Bandung
- Wirawan, 2008. *Budaya dan Iklim Organisasi: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat