

PENGARUH KOMPENSASI, PENGAWASAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI SATUAN POLISI PAMONG PRAJA DAN PEMADAM KEBAKARAN

Sri Endarti Halim

Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia
Ummisri79@nobel.ac.id

Abstrak

Penelitian bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi, pengawasan, dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan terhadap kepuasan kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kota Bone serta variabel yang paling dominan terhadap kepuasan kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kota Bone.

Desain penelitian ini menggunakan penelitian survey yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang pokok. Penelitian ini akan dilakukan pada pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kota Bone. Waktu penelitian 3 (tiga) bulan. Populasi dalam penelitian ini adalah 96 orang pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kota Bone. Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh (sensus), dengan menentukan semua populasi dijadikan sampel sebanyak 96 orang pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kota Bone. Analisis data menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda (*Multiple Regression Analysis*).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, pengawasan, dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kota Bone, serta lingkungan kerja yang paling dominan terhadap kepuasan kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kota Bone.

Kata kunci : kompensasi, pengawasan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja

Abstract

The study aims to determine and analyze the effect of compensation, supervision, and work environment partially and simultaneously on the job satisfaction of Bone City Civil Service and Fire Police employees and the most dominant variable on employee job satisfaction of the Provincial Civil Service and Municipal Fire Police Unit West.

*The design of this study uses survey research that takes samples from one population and uses a questionnaire as a primary data collection tool. This research will be conducted on employees of the Civil Service Police Unit and the Fire Department of Bone City. Research time is 3 (three) months. The population in this study was 96 employees of the Civil Service Police Unit and the Fire Department of Bone City. Sampling in this study is saturated sampling (census), by determining all populations sampled as many as 96 employees of the Civil Service Police Unit and the Fire Department of Bone City. Data analysis using Multiple Regression Analysis (*Multiple Regression Analysis*).*

The results showed that compensation, supervision, and work environment partially and simultaneously had a positive and significant effect on the job satisfaction of employees of the Civil Service Police Unit and the Fire Department of Bone City, as well as the most dominant work environment on job satisfaction of employees of the Civil Service Police Unit and the Fire Department of Bone City.

Keywords: compensation, supervision, work environment and job satisfaction

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam pengembangan dan kemajuan untuk mewujudkan eksistensi dalam masyarakat. Mengelola sumber daya manusia dalam perusahaan bukan hal yang mudah karena melibatkan berbagai elemen dalam sebuah perusahaan, yaitu pegawai, pimpinan, maupun sistem itu sendiri.

Keberhasilan perusahaan/organisasi akan dipengaruhi oleh kinerja pegawai (*job performance*) atau hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Menciptakan kepuasan kerja pegawai tidaklah mudah karena kepuasan kerja tercipta jika variabel-variabel yang mempengaruhinya antara lain kepemimpinan dan motivasi kerja berjalan dengan baik dan diterima oleh semua pegawai di dalam suatu perusahaan.

Menurut Hasibuan (2012) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian, berat ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan pekerjaan, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pimpinannya dalam kepemimpinannya, sifat pekerjaan monoton atau tidak. Menurut Robbins (2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah kerja itu sendiri, bayaran, lingkungan kerja, kenaikan jabatan, rekan kerja, pengawasan, dan kepribadian.

Kompensasi yang layak sangat diharapkan dari karyawan untuk mencukupi kebutuhan keluarga ataupun pribadi. Bila kompensasi diberikan secara benar, karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai tujuan atau sasaran perusahaan. Berikut adalah pendapat mengenai kompensasi.

Menurut Hasibuan (2013) kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang di berikan kepada organisasi.

Menurut definisi yang telah di jelaskan, dapat di ambil kesimpulan bahwa kompensasi merupakan pendapatan yang di terima oleh karyawan sebagai balas jasa terhadap kinerja yang telah di berikan pada perusahaan. Masalah kompensasi sangat penting karena kompensasi yang diberikan tersebut besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

Pengawasan mempunyai arti penting bagi setiap organisasi. Pengawasan bertujuan agar hasil pelaksanaan pekerjaan diperoleh secara berdaya guna (efisien) dan berhasil guna (efektif), sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Manulang (2014) menyatakan “Pengawasan adalah suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, penilaiannya dan mengoreksi bila perlu dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana-rencana semula”.

Berdasarkan pendefinisian pengawasan kerja maka dapat disimpulkan bahwa pengawasan kerja merupakan salah satu pekerjaan yang dilaksanakan dalam kegiatan manajerial untuk menjamin terealisasinya semua rencana yang telah ditetapkan sebelumnya serta pengambilan tindakan perbaikan bila diperlukan. Tindakan perbaikan diartikan tindakan yang diambil untuk menyesuaikan hasil pekerjaan dengan standar pelaksanaan kegiatan. Tindakan perbaikan ini membutuhkan waktu dan proses agar terwujud untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Menurut Sedarmayanti (2012) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yakni lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non fisik.

1. Lingkungan kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni:

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai. Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Menurut Blum dalam As'ad (2013), faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Faktor individual meliputi : umur, kesehatan, watak, dan harapan.
- b. Faktor sosial meliputi: hubungan kekeluargaan, pandangan masyarakat, kegiatan serikat pekerja, dan kebebasan berpolitik.
- c. Faktor utama dalam pekerjaan meliputi: upah, pengawasan, ketentraman kerja, lingkungan kerja, dan kesempatan untuk maju.

Martoyo (2011) mengemukakan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan/organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini menggunakan penelitian survey yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang pokok. Penelitian ini akan dilakukan pada pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kota Bone. Waktu penelitian 3 (tiga) bulan. Populasi dalam penelitian ini adalah 96 orang pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kota Bone. Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh (*sensus*), dengan menentukan semua populasi dijadikan sampel sebanyak 96 orang pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kota Bone. Analisis data menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda (*Multiple Regression Analysis*).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil

Untuk menguji hipotesis yang berkembang saat ini maka dalam penelitian ini penulis menggunakan beberapa pengujian, yaitu : Uji t (Pengujian secara parsial), Uji F (Pengujian secara simultan) dan Uji Beta (Pengujian secara dominan)

Dengan dibantu menggunakan program analisa pengolahan data SPSS Ver. 15., yang dapat diuraikan dan dijelaskan sebagai berikut :

Pengujian Secara Parsial (Uji-t)

Untuk menguji variabel secara parsial atau sendiri-sendiri variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dapat digunakan uji t. Ini dapat dilihat dalam hasil analisa pengolahan data SPSS ver. 15 yang tertuang dalam Tabel 1 berikut :

Tabel 1
Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.105	6.399		3.012	.001		
	x1	.237	.477	.060	2.261	.000	.231	3.334
	x2	.521	.410	.249	2.505	.000	.300	4.336
	x3	.821	.349	.537	3.893	.000	.360	3.774

a. Dependent Variable: y

Sumber: Data Diolah, 2019

Dari uraian uji t dengan menggunakan program analisa data SPSS ver. 15 maka diketahui bahwa keempat variabel bebas/independen (X) signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kota Bone dengan ringkasan sebagai berikut :

- Variabel kompensasi (X₁) dengan nilai $t_{hitung} 2,261 > t_{tabel} 2,060$
- Variabel pengawasan (X₂) dengan nilai $t_{hitung} 2,505 > t_{tabel} 2,060$
- Variabel lingkungan kerja (X₃) dengan nilai $t_{hitung} 3,893 > t_{tabel} 2,060$

Pengujian Secara Simultan (Uji-F)

Uji F berfungsi untuk menguji variabel kompensasi, pengawasan dan lingkungan kerja, apakah dari keempat variabel yang diteliti mempengaruhi secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kota Bone. Analisa dilakukan dengan menggunakan alat bantu program pengolahan data SPSS ver. 15 yang dapat dijelaskan dalam Tabel 2 berikut :

Tabel 2
Hasil Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	273.494	3	82.164	47.123	.000 ^a
	Residual	150.673	92	5.203		
	Total	424.167	95			

a. Predictors: (Constant), x2, x3, x1

b. Dependent Variable: y

Sumber : Data Diolah, 2019

Oleh karena nilai F_{hitung} sebesar 47,123, berarti variabel bebas/independen (X) yang meliputi kompensasi, pengawasan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kota Bone bisa dikatakan signifikan karena dari pengujian menunjukkan bahwa hasil $F_{hitung} = 47,123$ lebih besar dari $F_{tabel} = 2,70$ atau bisa dikatakan H_0 ditolak dan H_a diterima.

Pengujian Secara Dominan (Uji Beta)

Uji beta yaitu untuk menguji variabel-variabel bebas/independen (X) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat/independen (Y) dengan menunjukkan variabel yang mempunyai koefisien beta standardized tertinggi. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS maka dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 3
Hasil Uji Beta

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.105	6.399		3.012	.001		
	x1	.237	.477	.060	2.261	.000	.231	3.334
	x2	.521	.410	.249	2.505	.000	.300	4.336
	x3	.821	.349	.537	3.893	.000	.360	3.774

a. Dependent Variable: y

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi kompensasi, pengawasan dan lingkungan kerja maka yang mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap kepuasan kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kota Bone adalah variabel lingkungan kerja (X_3).

Nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,571 yang dapat diartikan bahwa variabel bebas/independen (X) yang meliputi kompensasi, pengawasan dan lingkungan

kerja mempunyai kontribusi terhadap kepuasan kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kota Bone sebesar 57,1%, sedangkan sisanya sebesar 42,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan kerja

Dari uraian uji t dengan menggunakan program analisa data SPSS ver. 15 maka diketahui bahwa keempat variabel bebas/independen (X) signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kota Bone dengan variabel kompensasi (X_1) dengan nilai $t_{hitung} 2,261 > t_{tabel} 2,060$

Kompensasi (X_1), adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi. Indikator yang mempengaruhi kompensasi dalam penelitian ini yaitu :

- a. Upah
- b. Insentif
- c. Tunjangan

Kompensasi yang layak sangat diharapkan dari karyawan untuk mencukupi kebutuhan keluarga ataupun pribadi. Bila kompensasi diberikan secara benar, karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai tujuan atau sasaran perusahaan. Berikut adalah pendapat mengenai kompensasi.

Menurut Hasibuan (2013:118) kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang di berikan kepada organisasi.

Menurut beberapa definisi yang telah di jelaskan, dapat di ambil kesimpulan bahwa kompensasi merupakan pendapatan yang di terima oleh karyawan sebagai balas jasa terhadap kepuasan kerja yang telah di berikan oleh organisasi. Masalah kompensasi sangat penting karena kompensasi yang diberikan tersebut besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

Nilai koefisien regresi kompensasi (X_1) sebesar 0,237 berarti ada pengaruh positif kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kota Bone sebesar 0,237 sehingga apabila skor kompensasi naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor kepuasan kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kota Bone sebesar 0,237 poin.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dipublikasikan oleh Golung tahun 2013, menyebutkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, akan tetapi hasil yang berbeda di kemukakan oleh penelitian yang dipublikasikan oleh Murty pada tahun 2012, yang menyebutkan kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Pengawasan terhadap Kepuasan kerja

Dari uraian uji t dengan menggunakan program analisa data SPSS ver. 15 maka diketahui bahwa keempat variabel bebas/independen (X) signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kota Bone dengan variabel pengawasan (X_2) dengan nilai $t_{hitung} 2,505 > t_{tabel} 2,060$

Pengawasan (X_2) adalah suatu usaha pengamatan, penilaian, mengoreksi dan mengevaluasi agar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana. Indikator pengawasan (Siagian, 2012) dalam penelitian ini adalah :

- a. Memperbaiki ukuran atau standar pekerjaan
- b. Mengadakan penilaian ukuran pekerjaan
- c. Membandingkan antara hasil pekerjaan dengan standar pekerjaan
- d. Mengadakan perbaikan atas penyimpangan

Nilai koefisien regresi pengawasan (X_2) sebesar 0,521 berarti ada pengaruh positif pengawasan terhadap kepuasan kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kota Bone sebesar 0,521 sehingga apabila skor pengawasan naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor kepuasan kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kota Bone sebesar 0,521 poin.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian Susilo Toto Raharjo dan Durrotun Nafisah. 2011. Judul penelitian Analisis pengaruh pengawasan terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan (Studi empiris pada departemen agama kabupaten Kendal dan departemen agama Kota Semarang). Analisis data yang digunakan adalah Analisis regresi berganda (*Multiple regression analyses*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kelima factor pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kepuasan kerja

Dari uraian uji t dengan menggunakan program analisa data SPSS ver. 15 maka diketahui bahwa keempat variabel bebas/independen (X) signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kota Bone dengan variabel lingkungan kerja (X_3) dengan nilai $t_{hitung} 3,893 > t_{tabel} 2,060$

Lingkungan kerja (X_3) adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerjaan dan dapat mempengaruhi seorang pegawai dalam menjalankan tugas-tugasnya dalam organisasi Indikatornya (Sedarmayanti, 2012) adalah :

- a. Lingkungan fisik
- b. Lingkungan non fisik

Menurut Nitisemito (2014) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dia emban atau yang menjadi tanggung jawabnya.

Berdasarkan definisi tersebut dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja adalah suatu tempat dimana para karyawan melaksanakan tugasnya dan merupakan suatu kondisi kerja dari para karyawan yang hidup dan bekerja secara bersama dan berlangsung terus-menerus serta menghasilkan tindakan berkesan dalam menjalankan setiap tugas dan pekerjaannya.

Nilai koefisien regresi lingkungan kerja (X_3) sebesar 0,821 berarti ada pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kota Bone sebesar 0,821 sehingga apabila skor lingkungan kerja naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor kepuasan kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kota Bone sebesar 0,821 poin.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dipublikasikan oleh Malik tahun 2011 menyebutkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan penelitian yang dipublikasikan oleh Musriha tahun

2011 menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi, Pengawasan, dan Lingkungan kerja terhadap Kepuasan kerja

Oleh karena nilai F_{hitung} sebesar 47,123, berarti variabel bebas/independen (X) yang meliputi kompensasi, pengawasan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kota Bone bisa dikatakan signifikan karena dari pengujian menunjukkan bahwa hasil $F_{hitung} = 47,123$ lebih besar dari $F_{tabel} = 2,70$ atau bisa dikatakan H_0 ditolak dan H_a diterima.

Kepuasan kerja pegawai adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan dari seorang pegawai. Indikatornya (As'ad, 2013) terdiri atas :

- a. Kecakapan Pekerjaan itu sendiri
- b. Supervisor
- c. Rekan sekerja
- d. Promosi
- e. Gaji yang diterima.

Kepuasan kerja merupakan suatu tinjauan penting bagi dunia usaha dan karyawan selaku individu. Menurut Blum dalam As'ad (2013), faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Faktor individual meliputi : umur, kesehatan, watak, dan harapan.
- b. Faktor sosial meliputi: hubungan kekeluargaan, pandangan masyarakat, kegiatan serikat pekerja, dan kebebasan berpolitik.
- c. Faktor utama dalam pekerjaan meliputi: upah, pengawasan, ketentraman kerja, lingkungan kerja, dan kesempatan untuk maju.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Kompensasi, pengawasan dan lingkungan kerja secara sendiri-sendiri (parsial) berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kota Bone, Sedangkan pada Kompensasi, pengawasan dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kota Bone dan pada Lingkungan kerja merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kota Bone.

Saran

Pimpinan senantiasa meningkatkan pengetahuan pegawai dengan cara, memberikan kesempatan untuk mengikuti: penataran, kursus-kursus, seminar-seminar atau melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi baik formal maupun informal, sehingga dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya, disamping itu juga pimpinan mengupayakan peningkatan tunjangan kesejahteraan secara adil dan transparan, Pimpinan juga menyarangkan untuk menyusun skala prioritas program yang hendak dilaksanakan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2012. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta
- As'ad S. Moh. 2013. *Sumber Daya Manusia*, edisi keempat, Liberty: Yogyakarta
- Baltaci, Furkan *et all.* 2012. *The Effects of Leadership On Job Satisfaction (Visionary Leadership, Transformational Leadership, Transactional Leadership)*. 3rd International Symposium on Sustainable Development. May. pp.220-226.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga: Jakarta.
- Brahmasari, Ida Ayu dan Suprayetno, Agus. 2013. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)*, *JURNAL MANAJEMEN DAN KEWIRAUSAHAAN, VOL.10, NO. 2, SEPTEMBER 2013: 124-135*
- Davis, Keith, & Jhon W.Newstrom. 2010. *Perilaku dalam organisasi, Edisi Ketujuh, Alih Bahasa Agus Darma, Erlangga: Jakarta.*
- Dessler, Gary. 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 1, Edisi Kesepuluh, Alih Bahasa : Paramita Rahayu, PT. Indeks, Jakarta.
- Dubrin, Andrew J. 2015. *Leadership (Terjemahan)*. Edisi Kedua. Jakarta: Prenada Media.
- Golung, Hana D. 2013. *Relationship Between Compensation, Work Environment, Organizational Culture and Employee Performance at Hotel Sedona Manado*. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (EMBA)* Vol.1 No.4 Desember 2013. p. 811-819.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Keempat, Semarang: Penerbit BP-Universitas Diponegoro.
- Gibson, James L, Ivancevich, Jhon M, dan Donnelly Jr, James H. 2013. *Perilaku Organisasi, Struktur, Proses, Edisi kelima Alih Bahasa Djoerban Wahid, Erlangga: Jakarta.*
- Gomes, F. Cardoso. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Haryani. 2010. *Analisis Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT ARISAMANDIRI PRATAM.*, *ejournal.stiedharmaputra-smg.ac.id*, Vol 17, No 28.
- Hasibuan, SP, M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Cetakan Kesepuluh. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, SP, M. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Khalid, Khalizani, *et all.* 2011. *The Impact of Rewards and Motivation on Job Satisfaction in Water Utility Industry. 2011 International Conference on Financial Management and Economics*. Vol 11. PP. 35-41.
- Lubis, Khairul Akhir. 2013. *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan*. Tesis.

- Luthans, Fred. 2011. *Perlaku organisasi*, Edisi 10, ANDI, Yogyakarta.
- Malik, M Imran dkk. 2011. *A study of work environment and employee performance in Pakistan*. African journal management vol.5
- Mangkunegara, A.A.A.P. 2012. *Evaluasi Kinerja SDM*, Penerbit Refika Aditama, Bandung.
- M. Manulang. 2014. *Dasar – Dasar Manajemen*, Penerbit Citapustaka Media Perintis, Bandung.
- Martoyo, Susilo. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE.
- Mathis, Robert.L & Jackson, John H. 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerjemah: Diana Angelica, Salemba Empat, Jakarta.
- Murty, Hudiwinarsih. 2012. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya)*. Jurnal The Indonesian Accounting Review Vol. 2. STIE Perbanas. Surabaya.
- Musriha. 2011. *Influences of work behavior, work environment and motivation in clove cigarette factories in Kudus, Indonesia*. Academic research International vol 1.
- Nawawi Hadari. 2010. *Administrasi Personel Untuk Peningkatan Produktivitas Kerja*, Jakarta.Haji Intermedia.
- Nimran, Umar. 2014. *Perilaku Organisasi*. Cetakan Ketiga. CV Mitra Media. Surabaya
- Nitisemito. 2014. *Manajemen Personalialia*. Volume 2. Ghalia Indonesia, Jakarta
- Priyatno, Dwi. 2013. *Mandiri Belajar SPSS Untuk Analisis Data dan Uji Statistik*, Mediakom.
- Raymond A. Noe, John R. Hollenbeck, Barry Gerhart, Patrick M. Wright. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Buku 1, Edisi 6, Salemba Empat, Jakarta.
- Raharjo, Susilo Toto dan Nafisah, Durrotun. 2011, *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Departemen Agama Kabupaten Kendal dan Departemen Agama Kota Semarang)*. Jurnal Studi Manajemen dan organisasi. Juli. Vol 3 No 2 Hlm 69-81.
- Rivai, Veithzal. 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2013. *Perilaku Organisasi* buku I. Alih Bahasa: Diana Angelica, Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti, 2012. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prestasi Pustaka, Jakarta.
- Simamora. 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi III, Aditama Media, Yogyakarta.
- Siswanto, Bejo. 2013. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif Dan Operasional*. Jakarta: PT Bumi Aksara

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta.

Sukarna. 2011. *Dasar-Dasar Manajemen*. CV. Mandar Maju. Bandung.

Utomo, Sulityo Budi. 2010. *Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Berkat Cipta Karya Nusantara Surabaya. Jurnal Akuntansi , Manajemen Bisnis dan Sektor Publik (JAMBSP). Juni, Vol 6 No 3 Hlm:376-393.*