

Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hendro Tamali^{1)*}, Adi Munasip²⁾

¹Program Studi Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, Indonesia

²Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, Indonesia

Korespondensi: hendrotamali93@gmail.com

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan survei. Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif, dan Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. Pelindo I (Persero) Belawan yang berjumlah 120 orang. Jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 59 menggunakan rumus slovin. Pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi. Secara parsial variabel kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Secara parsial variabel kepemimpinan dan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Secara simultan kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kata kunci: Kompensasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja.

Abstract. This study aims to determine and analyze the influence of compensation, leadership, and work environment on employee job satisfaction. This research approach uses a survey approach. This type of research is descriptive quantitative, and the population in this study were all employees of PT. Pelindo I (Persero) Belawan totaling 120 people. The number of samples used in this study amounted to 59 using the Slovin formula. Data processing uses SPSS version 25 software. The data analysis technique used is the classic assumption test, multiple linear regression test, hypothesis test and test coefficient of determination. Partially compensation variables have a negative and significant effect on employee job satisfaction. Partially leadership variables and work environment variables have a positive and significant effect on employee job satisfaction. Simultaneously compensation, leadership, and work environment have a positive and significant effect on job satisfaction.

Keywords: Compensation, Leadership, Work Environment, job satisfaction.

PENDAHULUAN

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi semakin mendorong upaya-upaya pembaharuan dalam pemanfaatan hasil-hasil teknologi. Teknologi mempunyai pengaruh yang besar terhadap globalisasi. Proses perkembangan globalisasi pada awalnya ditandai dengan kemajuan bidang teknologi informasi dan komunikasi. Bidang tersebut merupakan penggerak globalisasi. Dari kemajuan bidang ini kemudian mempengaruhi sektor-sektor lain dalam kehidupan, seperti bidang politik, ekonomi, sosial, budaya, dan lain-lain (Nurhaidah 2015). Sumber daya manusia merupakan jantung kehidupan organisasi atau perusahaan. Karyawan atau karyawan sebagai penggerak motor primer kegiatan perusahaan yang menjadikan berhasil atau gagal dalam menjalankan visi, misi, dan tujuannya (Firmanda, dkk 2019). Sumber daya manusia merupakan aset paling penting dalam suatu organisasi baik organisasi dalam skala besar maupun kecil, karena

merupakan sumber yang menggerakkan dan mengarahkan organisasi serta mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam berbagai tuntutan masyarakat dan zaman (Susiawan dan muhid 2015).

Karyawan yang bekerja dengan tingkat kepuasan yang tinggi akan memandang pekerjaannya sebagai suatu hal yang menyenangkan. Ketika karyawan merasa puas, maka karyawan akan semakin loyal kepada perusahaan, sehingga disiplin, semangat serta moral kerja yang mereka miliki dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya akan meningkat. Begitu pula sebaliknya, karyawan dengan tingkat kepuasan yang rendah akan memandang pekerjaannya sebagai pekerjaan yang membosankan sehingga dalam melakukan pekerjaannya, karyawan tersebut akan merasa terpaksa. mengemukakan “bahwa faktor-faktor penting yang mendorong kepuasan kerja adalah pekerjaan yang secara mental menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung dan rekan kerja yang mendukung”. (Pangestu dkk 2017). Hasibuan (2016) menyatakan faktor-faktor yang mengukur kepuasan kerja adalah balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang tepat sesuai keahlian, berat ringan pekerjaan, suasana dan lingkungan pekerjaan, sikap pimpinan dalam kepemimpinannya, dan sifat pekerja monoton atau tidak.

Kepuasan kerja tidak dapat dipisahkan oleh kompensasi yang seringkali merupakan harapan bagi karyawan, gambaran yang akurat tentang hubungan ini adalah kompensasi dapat menimbulkan kepuasan kerja yang tinggi, kepuasan kerja akan tinggi apabila keinginan dan kebutuhan karyawan dalam bekerja terpenuhi maka kompensasi kerja akan terwujud dengan baik. Hasibuan (2016) kompensasi adalah pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan. Hasibuan (2016), Kompensasi dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja, Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan, Serikat Buruh / Organisasi Karyawan, Produktifitas Kerja Karyawan, Pemerintah dengan Undang-Undang dan Kepres, Biaya Hidup, Posisi Jabatan Karyawan, Pendidikan dan Pengalaman Kerja, Kondisi Perekonomian Nasional, dan Jenis dan Sifat Pekerjaan.

Dalam menciptakan kepuasan kerja maka dibutuhkan kepemimpinan yang baik. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan dapat menyesuaikan dengan situasi dan kondisi, sehingga dapat ditentukan langkah-langkah perbaikan untuk lebih memacu tingkat kepuasan. Hal ini bertujuan agar mereka merasa lebih dihargai dan diperhatikan kesejahteraannya. Kepuasan kerja dapat berjalan dengan baik apabila hambata-hambatan atau permasalahan yang terdapat dalam pemberian motivasi kerja dapat di atasi (Mukrodi dan Komarudin 2017).

Peran pemimpin dalam segala situasi organisasi merupakan faktor yang sangat strategis. Pemimpin dengan gaya kepemimpinannya akan berpengaruh pada strategi organisasi, baik jangka pendek maupun jangka panjang. Pemimpin harus dapat mengelola pola pikir pegawainya untuk menaati dan melaksanakan setiap pekerjaan sesuai dengan norma dan aturan yang berlaku. Faktor kepemimpinan mempunyai pengaruh langsung terhadap strategi organisasi, yaitu pada saat merencanakan (membuat kebijakan dan mengambil keputusan), implementasi (pelaksanaan kerja) dan evaluasi (kinerja organisasi secara keseluruhan) (Sari dkk 2014).

Kepuasan kerja juga dapat dicapai dengan memperhatikan lingkungan kerja perusahaan. Tujuan perusahaan bisa berupa keuntungan yang sebanyak-banyaknya, untuk merealisasikannya tentu membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas.

Selain itu, menciptakan lingkungan yang nyaman dapat membuat karyawan lebih fokus dalam bekerja. Setelah terpenuhi, tujuan perusahaan akan lebih mudah tercapai. Manusia akan berusaha untuk mampu beradaptasi dengan kondisi lingkungan yang ada di sekitarnya. Demikian pula ketika bekerja, manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja yaitu lingkungan kerja. Oleh karena itu, perusahaan haruslah bisa menciptakan lingkungan kerja yang berdampak positif pada aktivitas kerja karyawan karena karyawan menjadi salah satu aset yang sangat penting bagi sebuah perusahaan. Jika perusahaan mampu membuat lingkungan kerja yang kondusif, kepuasan kerja dapat terjaga karena dengan begitu perusahaan masih memperhatikan kebutuhan karyawan agar dapat bekerja dengan baik. (Pangestu dkk 2017).

Sedarmayanti (2017). “Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”. Faktor terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja yang berkaitan dengan lingkungan kerja fisik diantaranya adalah penerangan/cahaya di tempat kerja, temperatur di tempat kerja, kelembaban di tempat kerja, sirkulasi udara di tempat kerja, kebisingan di tempat kerja, getaran mekanis di tempat kerja, bau-bauan di tempat kerja, tata warna di tempat kerja, dekorasi di tempat kerja, musik di tempat kerja, keamanan di tempat kerja. (Pangestu dkk 2017).

LANDASAN TEORI

Kepuasan Kerja

Terdapat macam-macam pengertian atau batasan tentang kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang bersisi banyak dimana dari sisi yang satu memuaskan dan dari sisi yang lain kurang memuaskan. Kepuasan kerja biasanya hanya meratakan hasil dari perbandingan dengan beberapa keadaan dan tidak ada yang mutlak dan tidak terbatas. Dengan kepuasan kerja seorang karyawan dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan. Berbagai macam sikap seseorang terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan.

Sutrisno (2013) menyatakan bahwa Kepuasan kerja karyawan merupakan perasaan senang atau senang pekerja dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya. Apabila seseorang senang terhadap pekerjaannya, maka orang tersebut puas terhadap pekerjaannya, Robbins (2008) menyatakan bahwa Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang. Yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Hasibuan (2016) menyatakan bahwa Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi antara keduanya.

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada karyawan bergantung pada pribadi masing-masing karyawan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan menurut

Hasibuan (2013) adalah sebagai berikut: 1) kerja yang menantang secara mental 2) penghargaan yang sesuai 3) kondisi kerja yang mendukung 4) rekan sekerja yang mendukung. Mangkunegara (2017) adalah sebagai berikut: 1) faktor karyawan, yaitu kecerdasan IQ, kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja 2) faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawas, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Tingkat kepuasan kerja karyawan dapat diketahui dengan cara mengukur kepuasan kerja karyawan tersebut. Pengukuran kepuasan kerja dapat berguna sebagai penentuan kebijakan organisasi.

Robbins (2008) indikator kepuasan kerja yaitu sebagai berikut : 1) Pekerjaan 2) Upah 3) Promosi 4) Pengawas 5) Rekan Kerja. Luthans (2006) indikator kepuasan kerja yaitu sebagai berikut : 1) Pekerjaan itu sendiri 2) Gaji 3) Promosi 4) Supervisi 5) Rekan Kerja 6) Kondisi Kerja. Berdasarkan indikator yang menimbulkan kepuasan kerja tersebut diatas akan dapat dipahami sikap individu terhadap pekerjaan yang dilakukan. Karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Ini disebabkan adanya perbedaan persepsi pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya.

Kompensasi

Seorang karyawan bekerja dengan tujuan untuk melangsungkan kehidupannya. Seorang karyawan akan bekerja dan menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan di mana ia bekerja, karena itu pula perusahaan memberikan penghargaan terhadap kinerja karyawan yaitu dengan memberikan kompensasi.

Hasibuan (2016) kompensasi adalah pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan. Hanggraini (2012) mengatakan kompensasi atau compensation adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa yang diberikan oleh perusahaan atas pekerjaan yang telah dilakukan. Bangun (2012) Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Sutrisno (2016) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk aktivitas kerja mereka. Sedangkan Kasmir (2016) Kompensasi adalah merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan.

Oleh karena itu dalam menetapkan suatu kebijakan pemberian imbalan terdapat faktor-faktor yang harus di pertimbangkan selain faktor jumlahnya. Menurut Hasibuan (2016), bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi dalah sebagai berikut: 1) Penawar dan Permintaan Tenaga Kerja 2) Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan 3) Serikat Buruh / Organisasi Karyawan 4) Produktifitas Kerja Karyawan 5) Pemerintah dengan Undang-Undang dan Kepres 6) Biaya Hidup 7) Posisi Jabatan Karyawan 8) Pendidikan dan Pengalaman Kerja 9) Kondisi Perekonomian Nasional 10) Jenis dan Sifat Pekerjaan.

Hasibuan (2016) indikator kompensasi adalah sebagai berikut: 1) Gaji merupakan uang yang diberikan setiap bulan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya 2) Upah merupakan imbalan yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang didasarkan pada jam kerja 3) Insentif merupakan imbalan finansial yang diberikan secara

langsung kepada karyawan yang kinerjanya melebihi standar yang ditentukan 4) Tunjangan merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu sebagai imbalan atas pengorbanannya 5) Fasilitas merupakan sarana penunjang yang diberikan oleh organisasi.

Kepemimpinan

Secara umum kepemimpinan dapat diartikan sebagai dasar kemampuan atau bakat, serta kelebihan seseorang untuk memimpin kelompoknya. Namun pada dasarnya yang menjadi inti permasalahannya adalah hubungan antara seseorang yang disebut sebagai pemimpin dengan sekelompok orang yang jadi pengikutnya.

Moehariono (2014) mengatakan apabila kepemimpinan tersebut berada pada lingkungan pekerjaan. Maka yang dipermasalahkan adalah hubungan antara atasan dengan bawahan. Yukl (2015) menyatakan bahwa Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan menyetujui apa yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas dan bagaimana melaksanakan tugas itu, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif guna mencapai tujuan bersama. Kartono (2017) mengatakan Kepemimpinan adalah suatu bakat yang diperoleh orang sebagai kemampuan istimewa yang di bawa sejak lahir. Bangun (2012) kepemimpinan adalah suatu proses untuk mengarahkan dan mempengaruhi orang lain agar mau melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan organisasi. Thoha (2014), mengemukakan beberapa indikator kepemimpinan sebagai berikut: 1) Inovator 2)Komunikator 3)Motivator 4) Kontroler.

Lingkungan Kerja Karyawan

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, karena lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai menurunkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia yang terlibat di dalamnya dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Nitisemito dalam Nuraini (2013) menyatakan bahwa Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Tyssen (2011), menyatakan bahwa: Lingkungan kerja didefinisikan oleh ruang, tata letak fisik, kebisingan, alat-alat, bahan-bahan, dan hubungan rekan sekerja serta kualitas dari semuanya ini mempunyai dampak positif yang penting pada kualitas kerja yang dihasilkan. Soetjipto (2010), menyatakan bahwa Lingkungan kerja adalah segala suatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik ataupun buruk terhadap kinerja karyawan.

Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja. Adapun faktor-faktor yang terkait dengan lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2017) diantaranya : 1) Penerangan atau cahaya di tempat kerja 2) Temperatur di tempat kerja 3) Kelembaban di tempat kerja 4) Sirkulasi udara di tempat kerja 5) Kebisingan di

tempat kerja 6) Getaran mekanis di tempat kerja 7) Bau-bauan di tempat kerja 8) Tata warna ditempat kerja 9) Dekorasi di tempat kerja 10) Musik ditempat kerja 11) Keamanan di tempat kerja 12) Hubungan atasan dengan bawahan 13) Hubungan sesama rekan kerja.

Sunyoto (2012), adapun indikator lingkungan kerja fisik yaitu: 1) Penerangan 2) Kebisingan 3) Suhu udara 4) Ruang gerak yang diperlukan 5) pewarnaan 6) Keamanan. Indikator diatas dapat dijadikan acuan oleh perusahaan dalam memberikan lingkungan kerja yang layak bagi karyawan. Dengan pemberian lingkungan kerja yang layak maka karyawan akan lebih senang bekerja di perusahaan dan akan membantu perusahaan dalam pencapaian tujuannya

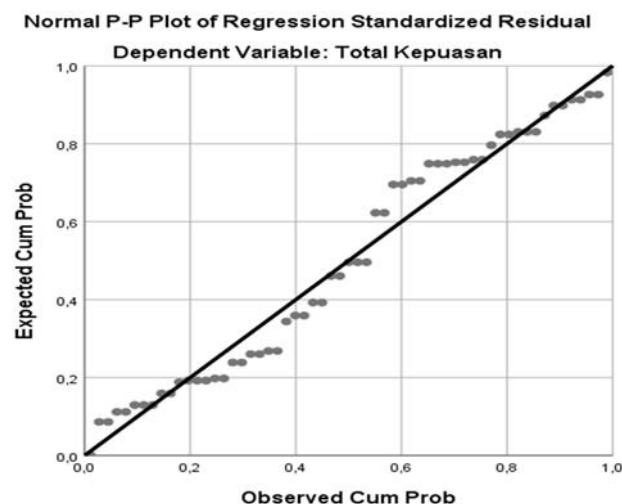
METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan survei. Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif, dan Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. Pelindo I (Persero) Belawan yang berjumlah 120 orang. Jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 59 menggunakan rumus slovin. Pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Hasil

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah apakah dalam metode regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah data yang berdistribusi normal atau mendekati normal. Berikut adalah hasil pengujian normalitas dapat dilihat dari grafik *probability plot*, hasil penelitian data yang telah diolah dengan pengujian SPSS versi 24.0 adalah sebagai berikut:



Gambar 1 Hasil Pengujian Normalitas

Pada gambar diatas diketahui hasil dari pengujian normalitas bahwa data menunjukkan penyebaran titik-titik data cenderung mendekati garis diagonal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diolah merupakan data yang berdistribusi normal dan uji normalitas terpenuhi.

Multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varians (Variance Inflasi Factor/VIF), yang tidak melebihi 4 atau 5.

Tabel 2 Hasil Uji Multikolinieritas

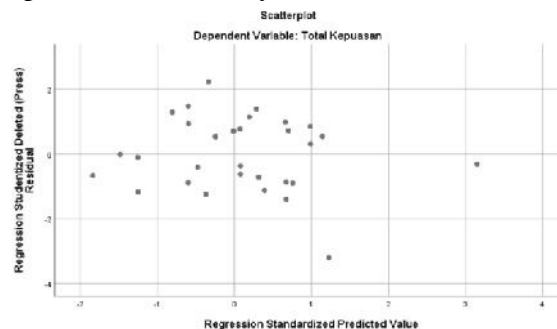
| Model | | Collinearity Statistics | |
|-------|---------------------|-------------------------|-------|
| | | Tolerance | VIF |
| | (Constant) | | |
| 1 | Kompensasi_X1 | ,373 | 2,681 |
| | Kepemimpinan_X2 | ,382 | 2,617 |
| | Lingkungan_Kerja_X3 | ,956 | 1,046 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja_Y

Sumber: SPSS versi 24

Dari tabel diatas menunjukkan nilai VIF masing-masing variabel yaitu variabel Kompensasi (X1) sebesar 2,681, Kepemimpinan (X2) sebesar 2,617 dan Lingkungan kerja (X3) sebesar 1,046 maka dapat diketahui bahwa nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan tidak melebihi batas korelasi yang telah ditentukan yaitu tidak lebih besar dari 4 atau 5. Maka model ini tidak terjadi masalah multikolinieritas.

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya.



Gambar 2 Hasil Pengujian Heterokedastitas

Dari gambar grafik scatterplot diatas dapat diketahui bahwa tidak terjadi heteroskedastitas pada model regresi ini. Sebab tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka kesimpulannya tidak terjadi heteroskedastitas.

Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (*independent variable*) yaitu Kompensasi (X1), Kepemimpinan (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap variabel terikat (*dependent variable*) yaitu Kepuasan Kerja (Y).

Berdasarkan hasil regresi dari data yang diolah dengan menggunakan software SPSS 24 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Koefesien Regresi

| Model | Unstandardized Coefficients | |
|---------------------|-----------------------------|------------|
| | B | Std. Error |
| (Constant) | 31,477 | 10,274 |
| 1 Motivasi_X1 | -,670 | ,261 |
| Kompetensi_X2 | 0,852 | ,308 |
| Lingkungan_Kerja_X3 | ,177 | ,163 |

Persamaan di atas menunjukkan pengaruh masing-masing variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Hasil yang diperoleh dari uji regresi berganda adalah sebagai berikut: $Y = 31,477 - 0,670 X1 + 0,852 X2 + 0,177 X3$. Berdasarkan persamaan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut: 1) Dari hasil regresi, konstanta yang didapat mempunyai nilai sebesar 31,477 yang artinya, apabila variabel bebas yang ada pada penelitian yaitu kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja tidak memberikan pengaruh, maka kepuasan kerja akan bernilai 31,477. 2) Dari hasil regresi didapat bahwa nilai koefisien kompensasi sebesar -0,670 dan bertanda negatif, yang artinya apabila kompensasi sudah sesuai maka kepuasan kerja akan semakin baik. 3) Dari hasil regresi didapat bahwa nilai koefisien kepemimpinan sebesar 0,852 dan bertanda positif, yang artinya apabila kepemimpinan semakin baik maka kepuasan kerja juga akan semakin baik. 4) Dari hasil regresi didapat bahwa nilai koefisien lingkungan kerja sebesar 0,177 dan bertanda positif, yang artinya apabila lingkungan kerja semakin baik maka kepuasan kerja juga akan semakin baik.

Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji parsial digunakan untuk menguji pengaruh kompensasi (X1), kepemimpinan(X2), dan lingkungan kerja (X3) terhadap kepuasan kerja (Y) secara parsial. Uji parsial dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel. Hasil analisis statistik uji t dapa dilihat sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Parsial

| Model | t | Sig. |
|---------------------|--------|------|
| (Constant) | 3,064 | ,003 |
| 1 Kompensasi_X1 | -2,562 | ,013 |
| Kepemimpinan_X2 | 2,770 | ,008 |
| Lingkungan_Kerja_X3 | 1,085 | ,283 |

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui sebagai berikut: a) Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel kompensasi menunjukkan nilai $t_{hitung} = -2,562 > t_{tabel} 2,001$ atau nilai sig 0,013 lebih kecil dari nilai signifikan 0,05. Berdasarkan hasil yang telah diperoleh maka H0 ditolak untuk variabel kompensasi, dengan demikian secara parsial variabel kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT PELINDO I (Persero) Terminal Cabang Peti Kemas Domestik Belawan. b) Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel kepemimpinan menunjukkan nilai $t_{hitung} = 2,770 > t_{tabel} 2,001$ dengan nilai signifikansi sebesar $=0,008 < 0,05$ dengan demikian berarti kepemimpinan memiliki berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT PELINDO I (Persero) Terminal Cabang Peti Kemas Domestik Belawan. c) Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai $t_{hitung} = 0,177 < t_{tabel} 2,001$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,283 < 0,05$ dengan demikian berarti lingkungan kerja memiliki pengaruh tapi tidak signifikan terhadap kepuasan. kerja karyawan PT PELINDO I (Persero) Terminal Cabang Peti Kemas Domestik Belawan.

Uji Simultan Signifikan (Uji F)

Uji F atau uji simultan dilakukan untuk mengetahui variabel bebas (kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja) secara bersama-sama terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja. Nilai F_{tabel} pada penelitian ini dapat sebesar 2,76 dengan nilai signifikansi 0,05. Hasil Uji F dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5. Hasil Uji Simultan Signifikan

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 133,326 | 3 | 44,442 | 2,942 | ,041 ^b |
| | Residual | 830,775 | 55 | 15,105 | | |
| | Total | 964,102 | 58 | | | |

Berdasarkan tabel diatas diperoleh f_{hitung} sebesar 2,942 dan lebih besar dari f_{tabel} 2,76 dan signifikansinya adalah 0,041 lebih kecil dari 0,05. Maka dengan demikian H_0 ditolak dan variabel bebas yaitu kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT PELINDO I (Persero) Terminal Cabang Peti Kemas Domestik.

Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian koefisien determinan digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas (Kompensasi (X1), Kepemimpinan(X2), dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap variabel terikat (Kepuasan Kerja (Y)). Hasil pengujian koefisien determinasi menggunakan program SPSS 25 dapat terlihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 6. Hasil Uji Determinasi

| Model Summary ^b | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,372 ^a | ,138 | ,091 | 3,88652 |

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat pada kolom *Adjusted R Square* sebesar 0,09 yang dimana artinya sumbangsih variabel kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja PT PELINDO I (Persero) Terminal Peti Kemas Domestik Belawan sebesar 9% dan sisanya 91% dijelaskan oleh variabel lainnya.

PEMBAHASAN

Pengaruh kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian ini hipotesis yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan teruji. Maka diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel kompensasi sebesar -2,562 yang dimana lebih besar dari t_{tabel} (2,001) atau nilai sig 0,013 lebih kecil dari nilai signifikan 0,05. Berdasarkan hasil tersebut maka H_0 ditolak untuk variabel kompensasi, dengan demikian secara parsial variabel kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja PT PELINDO I (Persero) Cabang Terminal Peti Kemas Domestik Belawan. Hal tersebut dilihat dari pemberian insentif yang diterima karyawan tidak sesuai dengan beban kerja yang di berikan. Oleh karena itu kompensasi menurun tetapi kepuasan kerja karyawan meningkat, yang disebabkan oleh bimbingan yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh karyawan dan pimpinan juga memberikan kepercayaan kepada karyawan sehingga menyebabkan kepuasan kerja karyawan meningkat, artinya Kompensasi sama hal upah dan gaji yang sesuai, menerima insentif serta menerima tunjangan yang sesuai memiliki pengaruh. PT. PELINDO I (Persero) Cabang Terminal Peti Kemas Domestik tetap juga harus memperhatikan bentuk kompensasi yang diberikan dan yang pasti kompensasi yang diberikan harus adil agar kepuasan kerja karyawan tetap ada.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Supatmi dkk, 2015; Vonny, 2016; Manik & Wiarah, 2014; Supiyanto, 2015; Jufrizen, 2017) menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja. yang artinya kompensasi mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap kepuasan kerja. besarnya koefisien mengindikasikan pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan adalah positif. Artinya semakin tinggi kompensasi yang diterima karyawan akan semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian dari (Mutmainah, 2013) menunjukkan bahwa kompensasi tidak mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu mereka tidak begitu mementingkan ada atau tidaknya kompensasi. Bagi mereka dengan dapat bekerja setiap hari sudah merupakan kepuasan tersendiri. Selain itu karena rata-rata tingkat pendidikan mereka pada umumnya rendah, menyebabkan sulitnya mencari pekerjaan lain. Selama pekerjaan itu cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari mereka sudah merasa puas. Dimana pekerjaan tersebut sesuai dengan tingkat pendidikan dan tanggung jawab pekerjaannya. Hal-hal ini seperti itulah yang menyebabkan pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan tidak signifikan atau dengan kata lain tidak ada pengaruh antara variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel kepemimpinan sebesar 2,770 yang dimana lebih besar dari t_{tabel} (2,001) atau nilai sig 0,008 lebih kecil dari nilai signifikan 0,05. Berdasarkan hasil tersebut maka H_0 ditolak untuk variabel kepemimpinan, dengan demikian secara parsial variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT PELIDO I (Persero) Cabang Terminal Peti Kemas Domestik Belawan. Hal ini dapat dilihat pada pernyataan di setiap indikator kepemimpinan menunjukkan bahwa kepemimpinan sudah sesuai sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Hal tersebut dilihat dari pimpinan yang tidak memprioritaskan pekerjaan utama karyawan. dan juga pimpinan tidak dapat mendelegasikan wewenang dengan baik. Sehingga kepuasan kerja karyawan menurun, yang terlihat dari karyawan yang lalai dengan tugas dan kurang tepat waktu karena kurangnya pengawasan dan bimbingan yang diberikan oleh pimpinan dan rekan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian ini sejalan dengan (Simaremare & Isyandi, 2015), bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dalam hal ini indikator kepemimpinan berpengaruh secara signifikan dalam meningkatkan kepuasan karyawan. kepemimpinan dalam hal ini dirasakan masih dalam kategori kurang, karena terlihat dilapangan para pemimpi kurang menyiapkan kebutuhan tugas ketika bekerja seharusnya para pemimpin memfasilitasi karyawan dengan cara membreakdown tugas dan tanggung jawab bawahan sesuai dengan kemampuan karyawan sehingga proaktif dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja sebesar 1,085 yang dimana lebih kecil dari t_{tabel} (2,001) atau nilai sig 0,283 lebih besar dari nilai signifikan 0,05. Berdasarkan hasil tersebut maka H_0 diterima untuk variabel lingkungan kerja, dengan demikian secara parsial variabel lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT PELIDO I (Persero) Cabang Terminal Peti Kemas Domestik Belawan. Hal ini terlihat dari suhu

diruangan kerja sudah cukup baik untuk menunjang aktivitas kerja, dan membuat karyawan semakin nyaman dalam melaksanakan pekerjaan kemudian perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan sudah terlihat baik dan memadai sehingga kepuasan kerja sudah tidak berpengaruh lagi bagi karyawan, yang terlihat dari karyawan yang menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan apa yang dibebankan kepadanya dan merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari (Pareraway dkk, 2018; Dhermawan dkk, 2012; Lumentut & Dotulong, 2015), bahwa lingkungan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan hasil penelitian dari (Simaremare & Isyandi, 2015; Sudana & Supartha, 2015) bahwa lingkungan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil yang didapatkan oleh peneliti dengan karyawan bahwa karyawan kurang mendapat dorongan. Mengenai keluhan bahwa tempat kerja kurang nyaman terlihat dari penerangan yang kurang sehingga mengganggu setiap karyawan yang bekerja. Beberapa informasi yang didapat, kurangnya proaktif dalam menanggapi keluhan-keluhan karyawan mengenai penerangan tempat kerja yang kurang baik. Oleh karena itu diperlukan koordinasi antara setiap departemen hal tersebut tecermin dari nilai-nilai budaya.

Kompensasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh f_{hitung} sebesar 2,942 dan lebih besar dari f_{tabel} 2,76 dan signifikansinya adalah 0,014 lebih kecil dari 0,05. Maka dengan demikian H_0 ditolak dan variabel bebas yaitu kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT PELIDO I (Persero) Cabang Terminal Peti Kemas Domestik Belawan. Dengan demikian dapat disimpulkan secara simultan variabel kompensasi, variabel kepemimpinan, dan variabel lingkungan kerja perlu diperhatikan lagi sesuai dengan pernyataan-pernyataan dari masing-masing variabel tersebut, apa yang menyebabkan variabel tersebut menurun sehingga kepuasan kerja dapat tercapai sesuai dengan apa yang diharapkan oleh karyawan

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dibahas pada BAB sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan mengenai pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja PT PELINDO I (Persero) Cabang Terminal Peti Kemas Domestik Belawan. Secara parsial variabel kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Secara parsial variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Secara parsial lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT PELINDO I (Persero) Cabang Terminal Peti Kemas Domestik Belawan.

Berdasarkan kesimpulan diatas maka saran-saran yang didapat diberikan pada penelitian ini antara lain adalah kompensasi yang baik adalah pembagian insentif yang adil agar kepuasan karyawan meningkat drastis dengan pemberian kompensasi yang adil, Kepemimpinan yang baik adalah pemimpin yang memberikan support kepada anggota supaya tugas yang di emban oleh anggota bisa diselesaikan tepat waktu dalam penyelesaian tugas nya, Lingkungan kerja yang baik adalah dimana ada kerusakan maka langsung di ganti atau di perbaiki, dan Kompensasi, kepemimpinan, lingkungan kerja yang

baik adalah saling berpengaruh positif sehingga tidak ada keterlambatan yang terjadi di perusahaan.

REFERENSI

- Aditya, Yodha Fitria.(2012). Pengaruh Pelaksanaan Audit Lingkungan Terhadap Akuntansi Pertanggung jawaban Social. Bandung.
- Bangun, W.(2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Erlangga.
- Dhermawan, A. A. N. B. Dkk (2012). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*. Vol. 6. Nomor. 2. Fakultas Ekonomi Universitas Udayana.
- Firmanda, V. C. Dkk. (2019). Sistem Informasi SDM Penilaian Kinerja Karyawan dengan Metode Balance Score Card.Vol. 1 nomor.2 Universitas Mercu Buana.
- Ginting, Paham dan Syahfrizal helmi situmorang. (2008). Filsafat ilmu dan metode reset. Medan: Usu Press
- Handoko, T.Hani. (2012). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE
- Hanggraini Dewi. (2012). Kepemimpinan yang efektif, Edisi cetakan kelima. Yogyakarta: Gadjahmada University Press.
- Hasibuan, M. S. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hayati, R. R. (2016,Oktober). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.Jurnal Ilmu Manajemen. Vol 3. Nomor 2. Fakultas Ekonomi Universitas Galuh Ciamis.
- Ikhsan, M. Dkk (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Agen melalui Kepuasan Kerja (Studi pada Prudetial Live Assurance di Makassar). *Journal of Applied Business and Entrepreneurship*. Vol.2 Nomor. 1. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.
- Jufrizen, J (2017). Efek mediasi kepuasan kerja pada pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 17(1), 1-17
- Juliandi, A., Irpan & Manurung, s. (2015).Metodologi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi. Medan: UMSU PRESS.
- Kadarisman, M.(2017). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kartono, K.(2017).Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta: Rajawali Press.
- Kasmir.(2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Lumentut, M. D.S & Dotulong, L. O.H. (2015). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Air Madidi. *Jurnal EMBA*. Vol. 3. No. 1. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Luthans, Fred.(2006). Perilaku organisasi. Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara, A.A. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Manik, E. & Wiarah. (2014). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Paramesia di Rumah Sakit Cibabat Kota Bandung. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*. Vol. 8. No. 2. Fakultas STIE Pasundan Bandung.

- Mukrodi & Komarudin. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Andi PT. Asuransi Jiwa Mega Live. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen*. Vol.4. Nomor. 2.Fakultas Magister Manajemen Universitas Pamulang.
- Mutmainah, H. (2013). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan, dan Peran Supervisor Terhadap Kinerja Yang di Mediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Karyawan Paguyuban Batik Laweyan Surakarta. *Jurnal GRADUASI*. Vol. 29. Dosen Tetap Program Studi S1 Manajemen Universitas STIE Surakarta.
- Nitisemito, Alex S.(2010). *Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nuraini, T.(2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Yayasan Aini Syam.
- Nurhaidah, M. I. M (2015). Dampak Pengaruh Globalisasi Bagi Kehidupan Bangsa Indonesia. *Jurnal Pesona Dasar*. Vol.3 Nomor. 3. Dosen Program Studi Pendidikan Guru Sekolah Dasar. Universitas Syiah Kuala.
- Pangestu, Zulfahmi Septian Dwi dkk.(2017). Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan Perum Perhutani Ngawi). *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol 43. Nomor 1. Fakultas ilmu administrasi Universitas Brawijaya Malang.
- Pareraway, A. S. Dkk (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, dan Pemberdayaan SDM Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. PLN (PERSERO) Wilayah Sulut Tenggo. *Jurnal EMBA*. Vol.6. No. 3. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi.
- Parimita, Widya dkk. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT Tridaya Eramina Bahari. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*. Vol 9. Nomor. 1. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
- Putri, V. L. & Widjaja, H. (2017). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Penghargaan dan Kepemimpinan Transformasional terhadap kepuasan kerja (Studi pada PT Catur Mitra Sejati Sentosa). *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*. Vol.1 Nomor. 2. Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanegara Jakarta.
- Retnoningsih, T. dkk. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan, (Study pada Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. VOL 35. Nomor. 2. Fakultas Ilmu Administrasi Univeritas Brawijaya Malang.
- Robbins, S., & Judge. (2011). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sari, L. Dkk. (2014) Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Yogyakarta. *Jurnal Manajemen dan Pelayanan Farmasi*. Vol 4. Nomor.1.Fakultas Magister Manajemen Farmasi Universitas Gadjah Mada Yogyakarta.
- Sedarmayanti.(2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*. Bandung: PT Refika Aditama
- Siagian, S. P.(2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BumiAksara.
- Simaremare, C. Dw. & Isyandi, H.B. (2015). Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Federal International Finance Wilayah Riau. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*. Vol. VII. No. 3. Fakultas Ekonomi Universitas Riau.
- Sitinjak, Lulu Novena.(2018). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent Tangerang

- Selatan). *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol 60. Nomor 2. Fakultas Ilmu Asministrasi Universitas Brawijaya Malang.
- Soetjipto, Budi W.(2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Amara Books.
- Sopiah.(2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: PT.Amdi.
- Sudana, I Wayan. & Supartha, W. G. (2015). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Karyawan Di Grand Puncak Sari Restaurant Kintamani. *E-Jurnal Manajemen Unud*. Vol. 4, Nomor. 7. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana Bali.
- Sugiyono.(2017). *Memahami penelitian Kuantitatif*. Bandung: ALFABETHA
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Caps.
- Supatmi, M. E. Dkk (2015). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Profit*. Vol. 7. No. 1. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
- Supiyanto, Y. (2015). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan dan Kinerja. *Jurnal Economia*. Volume. 11. Nomor. 2. Universitas PGRI Ronggolawe Tuban.
- Susiawan, S. & Abdul, Muhid. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi (Studi Pada PT Barata Indonesia (persero) Gresik. *Jurnal Psikolog Indonesia*. Vol. 4 Nomor. 03. Fakultas Psikologi Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
- Sutikno, S. (2014). *Pemimpin Dan Gaya Kepemimpinan*. Lombok: Holistica.
- Sutrisno, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Toha, M.(2014).*Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: PT Grafindo Persada
- Tyssen, Theodore.(2011). *Bisnis dan Manajemen Buku Petunjuk bagi Manajer Pemula*. Jakarta: Alih bahasa Hadyana.
- Umar, Husein.(2007). *Risert penelitian Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*.Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Vonny, R. P. E. (2016). Pengaruh Pelatihan, Fasilitas Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. United Tractors Cabang Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*. Volume. 16. Nomor. 03. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Wibowowati, J. I.(2017). Pengaruh Kepemimpinan dan motivasi terhadap Kepuasan Kerja (Study Kasus pada Home Industri My Bakery). *Jurnal Adminika*. Vol 3. Nomor 1. Dosen Tetap Fakultas Ekonomi Universitas Palembang.
- Yani, M.(2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Yukl, Gary.(2015). *Kepemimpinan dalam organisasi*. Edisi ketujuh. Jakarta: PT. Indeks.
- Zainal, V . R., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada