

PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. PERJAPIN PRIMA

Purna Hadiwijaya¹, Zunaidah², & Adlyn Komaruddin³

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Perjapin Prima. Rancangan penelitian ini bersifat kausalitas dengan mengambil sampel sebanyak 99 Orang karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah dengan analisis deskriptip dan analisis kuantitatif. Hasil penelitian dan perhitungan menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Secara simultan kompensasi dan lingkungan kerja mampu menjelaskan kepuasan kerja sebesar 34.3%. Variabel yang berpengaruh paling dominan adalah variabel lingkungan kerja. Adapun saran yang diberikan oleh penulis adalah agar perusahaan lebih memperhatikan faktor kompensasi dan dapat mempertahankan lingkungan kerja agar tercipta kepuasan kerja bagi karyawan.

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

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggih. Suatu lingkungan kerja dapat dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatannya secara sehat optimal, aman, dan nyaman. Ketidaksesuain lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi lingkungan kerja yang kurang sehat dapat menimbulkan penambahan tenaga dan tidak terciptanya hasil kerja yang efisien Petra (2003:5).

PT. Perjapin Prima didirikan pada tahun 1993 di Lahat, tepatnya di Jl. Lintas Sumatera Desa/Kel. Sungai Laru Kecamatan Kikim. Perusahaan ini bergerak dalam bidang perkebunan kelapa sawit yang memiliki karyawan kurang lebih sebanyak 200 Orang. Selain masalah lingkungan tempat tinggal, para karyawan mengeluhkan tidak meningkatnya gaji dan tunjangan beras yang diterima, namun mereka dituntut untuk bekerja keras. Banyak karyawan yang membangkang karena ketidakpuasaan terhadap perusahaan, sehingga banyak karyawan yang dipecat dan mengundurkan diri dari perusahaan. Hal ini didukung dengan data bahwa jumlah rata-rata karyawan yang keluar masuk perusahaan mencapai 2% per-bulan atau sekitar 4 orang per-bulan. Sehubungan dengan hal tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai

¹ Alumni Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Sriwijaya

² Dosen Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Sriwijaya

³ Dosen Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Sriwijaya

“Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja dalam mencapai kepuasan kerja karyawan pada PT. Perjapin Prima”.

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Perjapin Prima.
2. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Perjapin Prima.

Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai aplikasi dari teori MSDM dan perilaku organisasi.

2. Secara Praktis

Memberikan masukan dan saran kepada pihak perusahaan tentang bagaimana menerapkan kompensasi dan lingkungan kerja yang baik agar dapat memacu kepuasan kerja para pegawai dalam bekerja sehingga dapat memberikan hasil kerja yang terbaik.

KERANGKA TEORITIS

Kompensasi

Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2005:117). Kompensasi (balas jasa) langsung merupakan hak bagi karyawan dan menjadi kewajiban perusahaan untuk membayarnya. Sedangkan pengertian kompensasi menurut Werther dan Davis (2000:118), adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik upah perjam ataupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian personalia.

Jenis-jenis Kompensasi

1. Kompensasi langsung

Kompensasi merupakan hak bagi karyawan dan menjadi kewajiban perusahaan untuk membayarnya. Kompensasi langsung yang diberikan dapat berupa gaji, upah, dan insentif.

2. Kompensasi tidak langsung

Kompensasi tidak langsung meliputi semua imbalan financial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung. Kompensasi tidak langsung menurut Nawawi (2001 : 316) adalah “program pemberian penghargaan atau ganjaran dengan variasi yang luas, sebagai bagian keuntungan organisasi atau perusahaan”.

Lingkungan Kerja

Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Rivai (2006:165) Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat Bantu pekerjaan,

kebersihan, pencahayaan, dan ketenangan. Cahaya dan penerangan mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap daya tahan kerja.

Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2001:21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2. Yaitu:

a. **Lingkungan Kerja Fisik**

Menurut Sedarmayanti (2001:21), lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

b. **Lingkungan Kerja Non Fisik**

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun sesama rekan kerja,, ataupun hubungan dengan bawahan.

Kepuasan Kerja

Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2008:107) "Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya". Menurut Luthans (2006:243) Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang".

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Rivai (2006:478) Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada dasarnya secara praktis dapat dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu faktor instrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor instrinsik adalah faktor yang berasal dari diri karyawan dan dibawa oleh setiap karyawan sejak mulai bekerja di tempat pekerjaannya.

METODE RISET

Ruang Lingkup Penelitian

Penulis memberikan batasan masalah yang akan diteliti yaitu terfokus hanya pada pengaruh kompensasi dan lingkungan dalam mencapai kepuasan kerja yang ditunjukkan karyawan pada PT. Perjapin Prima.

Rancangan Penelitian

Penelitian ini bersifat kausalitas, dengan melakukan analisis pengaruh antar pemberian kompensasi dengan lingkungan kerja. Kedua hal ini saling mempengaruhi, karena semakin besar kompensasi yang diberikan serta lingkungan yang sehat akan menyebabkan kepuasan kerja yang tinggi pada diri karyawan.

Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi Penelitian

Penulis memilih populasi penelitian yaitu Karyawan PT. Perjapin Prima. Adapun jumlah populasi sampel yang dijadikan sebagai responden dalam penelitian kali ini adalah kurang lebih sebanyak 207 karyawan.

Sampel Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan rumus Slovin

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan : n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan

Teknik Pengambilan Sampel.

Pada penelitian ini, penulis memilih metode pengambilan sampel dengan teknik sampling peluang (*probability sampling*) yaitu apabila dalam proses memilih satuan sampling melibatkan unsur peluang sehingga besarnya peluang setiap satuan sampling untuk terpilih diketahui besarnya (Puspowarsito, 2008: 100).

Definisi Operasional

Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi langsung merupakan hak bagi karyawan dan menjadi kewajiban perusahaan untuk membayarnya. Indikator yang digunakan adalah:

1. Gaji Pokok
2. Insentif
3. Bonus
4. Uang Lembur

Lingkungan Kerja

Indikator yang digunakan dalam lingkungan kerja adalah:

- 1) Lay out
- 2) Kondisi ruangan kerja
- 3) Fasilitas dan alat bantu
- 4) Keadaan udara
- 5) ketenangan

Kepuasan Kerja

Indikator yang digunakan dalam kepuasan kerja adalah:

- 1) Merasa tertarik kepada pekerjaannya
- 2) Merasa nyaman bekerja
- 3). Memiliki antusiasme tinggi
- 4). Memiliki peluang untuk maju

Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi
2. Kuesioner
3. Penelitian kepustakaan

Sumber Data

Data Primer

Yaitu data yang diperoleh dari hasil penelitian secara langsung di lapangan, seperti kuesioner atau observasi.

Data sekunder

Yaitu data yang diperoleh melalui dokumentasi, pencatatan perusahaan, buku-buku literatur.

Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas menurut Saifuddin, (2003) dalam Kusnendi (2008 : 94) adalah untuk mengetahui ketepatan instrumen penelitian mengukur apa yang seharusnya diukur.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya, maksudnya apabila dalam beberapa pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok yang sama diperoleh hasil yang relatif sama (Azwar, 2000 : 3). Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik Formula Alpha Cronbach dan dengan menggunakan program SPSS 15.0 for windows.

Teknik Analisis data

1. Teknik Analisis Deskriptif

Hasan (2001:7) menjelaskan bahwa statistik deskriptif adalah bagian dari statistika yang mempelajari cara pengumpulan data dan penyajian data sehingga mudah dipahami. Statistika deskriptif hanya berhubungan dengan hal menguraikan atau memberikan keterangan-keterangan mengenai suatu data atau keadaan. Dengan kata lain statistika deskriptif berfungsi menerangkan keadaan, gejala, atau persoalan.

2. Teknik Analisis Regresi Linier berganda

$$Y = a + bX_1 + bX_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kepuasan Kerja a = Konstanta b = Koefisien regresi
X₁ = Kompensasi X₂ = Lingkungan kerja

3. Koefisien Determinasi (R²)

R² = Proporsi varian Y yang diterangkan oleh linier X terhadap variasi total.

$$R^2 = 1 - \frac{\sum(Y_i - \hat{Y})^2}{\sum(Y_i - \bar{Y})^2}$$

4. Uji Hipotesis

Model regresi yang sudah memenuhi syarat asumsi klasik akan digunakan untuk menganalisis kelanjutan data melalui hipotesis sebagai berikut.

a) Uji t (Parsial)

t tabel untuk jumlah sampel 99 dengan α 0.05 adalah 1.6604

$$t = \frac{r \sqrt{(n-2)}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana : r = koefisien korelasi n = banyaknya sampel

b) Uji F (Simultan)

Adapun, uji F ini dilakukan dengan melakukan perhitungan nilai statistik F dengan α 0.05 menggunakan formula sebagai berikut.

$$F = \frac{R^2 (n - m - 1)}{m(1 - R^2)}$$

Keterangan :

R² = koefisien determinasi berganda

n = jumlah observasi / sampel

m = banyaknya varians.

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Responden

Penelitian ini mengangkat judul pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Perjapin Prima. Responden yang diteliti sebanyak 99 orang yang terdiri dari tujuh bagian pada PT. Berdasarkan data sekunder karyawan PT. Perjapin Prima dapat diklasifikasikan berdasarkan umur, jenis kelamin dan tingkat pendidikan. Berdasarkan umur, perusahaan memiliki 30% karyawan yang berumur 30 tahun kebawah dan 70% karyawan yang berumur 40 tahun keatas. Dari jenis kelamin perusahaan hanya memiliki 2% karyawan perempuan dari keseluruhan jumlah karyawan laki-laki, sedangkan berdasarkan dari tingkat pendidikan perusahaan memiliki karyawan 70% berpendidikan SLTP kebawah, 20% berpendidikan SLTA dan 10% yang berpendidikan sarjana.

Uji Instrumen

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Kuesioner Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja

Kuesioner	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
K1	45.03	32.785	.315	.737	.835	Valid
K2	45.04	31.080	.538	.817	.818	Valid
K3	44.53	34.905	.327	.878	.832	Valid
K4	44.80	29.816	.724	.988	.805	Valid
Lk1	45.16	32.974	.264	.970	.840	Valid
LK2	44.62	32.280	.689	.947	.815	Valid
LK3	44.59	33.245	.560	.962	.822	Valid
LK4	44.86	29.898	.729	.978	.805	Valid
LK5	45.10	31.500	.343	.968	.837	Valid
KK1	45.19	32.320	.313	.872	.837	Valid
KK2	45.16	29.055	.618	.779	.811	Valid
KK3	44.89	29.834	.685	.962	.807	Valid
KK4	44.80	32.000	.485	.736	.822	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data primer

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.834	.855	13

Sumber: hasil pengolahan data primer

Nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan indikator atau kuesioner yang digunakan variabel dinyatakan handal atau dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

Analisis Regresi Berganda

Hasil analisis dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan kerja

		Coefficients(a)				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta	Tolerance	
1	(Constant)	1.639	1.790		.915	.362
	Kompensasi	.337	.110	.281	3.049	.003
	Lingkungan_kerja	.412	.092	.413	4.473	.000

a Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Sumber : hasil pengolahan data primer

Dari hasil regresi yang didapat, maka dapat dibuat persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 1.639 + 0.281 X_1 + 0.413 X_2$$

Persamaan regresi tersebut mempunyai arti sebagai berikut:

- 1) Koefisien regresi kompensasi (b_1) bernilai positif yakni sebesar 0.281, hal ini menunjukkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga diharapkan dengan adanya peningkatan dalam pemberian kompensasi, maka kepuasan yang ditunjukkan karyawan semakin meningkat.
- 2) Koefisien regresi Lingkungan Kerja kerja (b_2) bernilai positif yaitu sebesar 0.413, hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, sehingga dengan semakin baiknya lingkungan kerja maka akan diikuti dengan peningkatan kepuasan kerja karyawan.

Uji Model

Uji model dilakukan untuk melihat baik atau tidaknya suatu model regresi, dengan menggunakan koefisien determinasi, uji-t dan uji-F.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4. Hasil Koefisien Determinasi Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan kerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.597(a)	.356	.343	2.124

a Predictors: (Constant), Lingkungan_kerja, Kompensasi

b Dependent Variabel: kepuasan kerja

Sumber : Hasil pengolahan data primer

Dari tabel dapat dilihat bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,343, dengan demikian variabel kompensasi dan lingkungan kerja mampu menjelaskan variabel kepuasan kerja sebesar 34.3%, sedangkan sisanya 65.7% dijelaskan oleh variabel lain.

Uji t (Parsial)

Tabel 5. Uji t Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.639	1.790		.915	.362
	Kompensasi	.337	.110	.281	3.049	.003
	Lingkungan_ kerja	.412	.092	.413	4.473	.000

a Dependent Variable: Kepuasan Kerja
 Sumber : hasil pengolahan data primer

1. Koefisien regresi kompensasi bernilai positif yakni sebesar 0.281, hal ini menunjukkan kompensasi berpengaruh sebesar 0.281 terhadap kepuasan kerja.
2. Koefisien regresi Lingkungan Kerja bernilai positif yaitu sebesar 0.413, hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh sebesar 0.413 terhadap kepuasan kerja.

Uji F (Simultan)

Tabel 6. Uji-F Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	239.462	2	119.731	26.540	.000(a)
	Residual	433.083	96	4.511		
	Total	672.545	98			

a Predictors: (Constant), Lingkungan_kerja, Kompensasi
 b Dependent Variable: Kepuasan_Kerja
 Sumber : Hasil pengolahan data primer

Dari tabel 6, dapat dilihat bahwa nilai F-hitung sebesar 26.540, sementara F-tabel dengan $df_1 = 2$, maka didapat F tabel sebesar 3,09. Nilai F-hitung lebih besar daripada nilai F tabel dengan demikian model regresi antara kompensasi dan motivasi terhadap kedisiplinan yang dipakai dinyatakan baik.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa dengan penerapan kebijakan kompensasi yang baik dan tepat dilakukan oleh pemimpin, maka dapat memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja yang ditunjukkan oleh karyawan PT. Perjapin Prima. Hal ini juga dinyatakan pada penelitian yang dilakukan oleh Nur Zainal (2007) yang menjelaskan bahwa secara simultan antara variabel kompensasi langsung (X1) dan variabel kompensasi tidak langsung (X2) yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y), yaitu diperoleh nilai F hitung (7.691) > nilai F tabel (3.014).

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Koefisien regresi lingkungan kerja bernilai positif yaitu sebesar 0.413, hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, sehingga dengan semakin baiknya lingkungan kerja maka akan diikuti dengan peningkatan kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Secara Simultan Terhadap Kepuasan Kerja

Secara simultan kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja hal ini terbukti dengan hasil uji-F yang menyatakan F hitung sebesar 26,540 angka ini perhitungan ini lebih besar dari F tabel yang memiliki nilai 3,09 dan perbedaan antara F tabel dan F hitung sangat besar.

Variabel yang Berpengaruh Paling Dominan

Dari hasil pengujian secara parsial terlihat bahwa lingkungan kerja berpengaruh paling dominan dari kompensasi hal ini terbukti dengan nilai koefisien regresi lingkungan kerja bernilai sebesar 0.413 sedangkan untuk kompensasi nilai koefisien nya bernilai 0,281, hal ini menyatakan bahwa hipotesis ditolak.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kesimpulan yang didapat dari melakukan penelitian mengenai pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Perjapin Prima adalah sebagai berikut:

1. Nilai regresi kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja yakni sebesar 0,281%, hal ini menunjukkan bahwa pengaruh bernilai positif atau searah dengan artian apabila nilai kompensasi meningkat, maka tingkat kepuasan kerja juga akan ikut meningkat pula.
2. Nilai regresi lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja yakni sebesar 0,413%, hal ini menunjukkan bahwa pengaruh bernilai positif atau searah dengan artian apabila nilai lingkungan kerja meningkat, maka tingkat kepuasan kerja juga akan ikut meningkat pula.
3. Variabel kompensasi dan lingkungan kerja mampu menjelaskan variabel kepuasan kerja sebesar 34.3%, sedangkan sisanya 65.7% dijelaskan oleh variabel lain yang

dapat mempengaruhi kepuasan kerja seperti pekerjaan itu sendiri, atasan, teman sekerja dan promosi.

Saran

Saran yang dapat peneliti sampaikan dari hasil penelitian yang didapat adalah sebagai berikut:

1. PT. Perjapin Prima perlu memperhatikan faktor kompensasi dalam meningkatkan kepuasan kerja para karyawan
2. Lingkungan kerja dinilai cukup baik, namun perusahaan tidak boleh begitu saja mengabaikannya. Perusahaan harus dapat mempertahankan ini atau meningkatkannya.
3. Kepuasan kerja merupakan hal terpenting bagi karyawan, karena merupakan cerminan dari perasaan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda karya.
- Alex S. Nitisemito (2000). *Manajemen Personalita: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed.3, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Algifari. (2000). *Analisis Regresi*. (Edisi Kedua). Yogyakarta: PT. BPFE
- A.M. Iqbal Hasan, (2001). *Pokok-Pokok Materi Statistik I*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Andrew E. Sikula. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Arifin, Nur Zainal. (2007). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan kerja Karyawan Pada PT. Marinecipta Agung Beji Pasuruan. *Skripsi*, Malang: UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Istijanto. (2005). *Aplikasi Praktis Riset Pemasaran*. Jakarta: Gramedia.
- Kusnendi. (2008). *Model-Model Persamaan Struktural*. Bandung: Alfabeta.
- Luthans, Fred. (2006). *Prilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Mathis. L. Robert, dan John H. Jackson. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mutiara S. Panggabean. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2003). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Asdi Mahasatya.
- Puspowarsito. (2008). *Metode Penelitian Organisasi*. Bandung: Humaniora.
- Rivai, Veithzal. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sondang, P. Siagian, (1999), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge. (2008). *Prilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: AlfaBeta.
- Suharsimi, Arikunto. (2007). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Yuwono dan Khajar, Ibnu. 2005. Analisis Beberapa Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai Kejaksaan Tinggi D.I. Yogyakarta. *Jurnal Review Bisnis Indonesia* Vol. 1. No. 1. Januari. 75-89