

Pengaruh Semangat Kerja dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Majene

Syamsuriaty¹, Hartati², Wahyuni³

Sekolah Ilmu Ekonomi Yapman Majene

syamsuryaty64@gmail.com, hartati98@gmail.com, Wahyuni.wahyuni@umi.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengkaji atau mengetahui Pengaruh Semangat Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Majene. Asumsi di atas mengindikasikan pentingnya pengelolaan yang berhubungan dengan aspek pemberdayaan manusia atau pemberdayaan pegawai dalam organisasi. Aspek pemberdayaan yang dimaksud bertujuan untuk mengembangkan Semangat Kerja dan komunikasi sehingga mampu berkinerja tinggi dalam organisasi. Dalam melakukan upaya ini, salah satu faktor yang sangat menunjang yakni menkomunikasikan agar sesuai dengan keinginan dan kebutuhan kerja pegawai. Penelitian ini menggunakan pendekatan gabungan yaitu menggunakan pendekatan kualitatif dan kuantitatif dengan memakai data primer sebagai acuan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah keseluruhan jumlah populasi, yaitu sebanyak 30 responden. Teknik pengumpulan data ini menggunakan angket yang terdiri dari 15 pernyataan dari jumlah keseluruhan. Teknik analisis data menggunakan teknik regresi linear berganda dengan pengujian hipotesis secara uji simultan (uji F), uji parsial (uji t) dan koefisien determinasi. Hasil atau kesimpulan penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Semangat Kerja dalam penelitian ini memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai dengan nilai signifikansi di bawah angka 0,05, sedangkan variabel kedua yakni Komunikasi juga berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai dengan signifikansi juga dibawah 0,05, sementara bila dilihat uji t maka variabel Komunikasi lebih dominan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di lihat dari besarnya t_{hitung} Komunikasi $5.399 >$ dari t_{hitung} Komunikasi yakni 3.987 .

Kata Kunci: *Keahlian; Desain, Kinerja Pegawai*

PENDAHULUAN

Dalam bekerja, tentunya pegawai akan selalu berkomunikasi baik dengan atasan, maupun sesama pekerja. Lingkungan kerja yang menyenangkan juga akan membuat para pegawai merasa betah bekerja sehingga dapat meningkatkan semangat kerjanya. Komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia. Pentingnya komunikasi tidak terbatas pada komunikasi personal tetapi juga dalam tatanan komunikasi organisasi. Kurang atau tidak adanya komunikasi dalam suatu organisasi dapat mengakibatkan tidak lancarnya kegiatan organisasi itu sendiri. Dengan demikian, komunikasi dalam setiap organisasi mempunyai peranan sentral. Proses dan pola komunikasi merupakan sarana yang diperlukan untuk mengkoordinasi dan mengarahkan kegiatan karyawan ke tujuan dan sasaran organisasi. Hicks dalam Kartasapoetra dkk (2000: 24) mengemukakan bahwa “komunikasi merupakan dasar kehidupan organisasi. Seorang manajer/pengurus menggunakan 95% dari waktu berkomunikasi untuk mengkoordinasikan unsur

manusia dan unsur fisik dari organisasi agar satuan kerjanya efisien dan efektif. Usaha yang dilakukan oleh karyawan dalam menangani pekerjaannya berpengaruh secara langsung dalam mewujudkan hasil kerja instansi. Peranan individu di dalam suatu instansi secara keseluruhan sangat penting. Oleh karena itu, komunikasi dan semangat kerja sangat penting artinya untuk mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Hal yang harus diperhatikan pimpinan adalah perlunya komunikasi kepada para karyawan agar mereka lebih giat dalam bekerja. Komunikasi yang tepat akan mendorong karyawan untuk lebih tertarik dan bersemangat dalam bekerja. Hal ini secara tidak langsung akan berdampak pada tugas yang dilaksanakan dengan baik dan penuh tanggung jawab. Sumber daya manusia sebagai salah satu penggerak suatu instansi menjadi unsur utama dalam menentukan kelancaran dan kelangsungan hidup perusahaan. Pegawai merupakan sumber daya manusia sekaligus menjadi aset yang paling penting. Jika pegawai diberikan latihan dan pengembangan yang tepat akan mampu memberikan prestasi dan kinerja yang baik. Berdasarkan uraian diatas maka penelitian tertarik untuk mengambil judul **“Pengaruh Semangat Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (Bpbd) Kabupaten Maejene”**

METODE

Metode analisis yang digunakan dalam menganalisis data yang didapat sekaligus untuk menguji hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis kuantitatif. Analisis deskriptif merupakan sebuah analisis yang dijalankan untuk memberikan gambaran secara umum tentang objek yang diteliti melalui data sampel atau populasi yang diteliti, khususnya mengenai pengaruh Semangat Kerja dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. Analisis kuantitatif, Analisis data ini berdasarkan hasil perhitungan statistic (SPSS). Biasanya data penelitian ini adalah data kualitatif, akan tetapi, supaya dapat dianalisis menggunakan analisis statistik, maka data yang awalnya kualitatif tersebut diubah menjadi data kuantitatif. Sehingga hasil yang diperoleh yang digunakan diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas dan yang tidak menyimpang dari kenyataan.

POPULASI DAN SAMPEL

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti, karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian (Ferdinand, 2006). Menurut Sugiyono (2004) yang dimaksud dengan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek atau obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi merupakan keseluruhan obyek yang dijadikan pengamatan untuk dilakukan penarikan sampel. Populasi penelitian ini adalah seluruh seluruh pegawai Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBP) Kabupaten Majene. yang berjumlah 30 orang.

TEKNIK PENGUMPULAN DATA

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: (1) Studi Dokumentasi Studi dokumentasi dilakukan untuk mendukung data sekunder. Seperti data Kantor, laporan keuangan dan lainnya. Data dokumen biasanya langsung berbentuk data kuantitatif; (2) Wawancara Wawancara diperlukan untuk mendukung kedua data di atas, jika diperlukan untuk melengkapi data, biasanya diberikan kepada salah satu yang mewakili Kantor seperti kepala bidang, seksi maupun bagian sekretaris. Data hasil wawancara sifatnya data kualitatif.; (3) Angket / Kuesioner Angket / kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan

dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden, dimana terdapat tiga variabel yaitu Kepuasan Kerja, Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja Pegawai. Angket yang disajikan berisi 15 pertanyaan, yang terdiri dari 5 pertanyaan tentang Semangat Kerja, 5 pertanyaan tentang Komunikasi 5 pertanyaan tentang Kepuasan Kerja Pegawai.

TEKNIK ANALISIS DATA

1. Pengujian Kusioner

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk mengetahui normal atau tidaknya dapat melihat pada grafik P-plot. Kaidah pengambilan keputusan berdasarkan P-plot adalah sebagai berikut:

- a. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Selain dengan grafik, normalitas data dapat dilihat dengan menggunakan uji statistik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Uji ini dilakukan dengan membuat hipotesis:

Ho : Data residual berdistribusi normal

Ha : Data residual tidak berdistribusi normal

Pedoman yang digunakan untuk menerima atau menolak Ho atau menolak Ha adalah jika nilai Asymp. sig > level of significant (α), maka Ho diterima, sebaliknya jika nilai Asymp. sig < level of significant (α), maka Ha diterima.

b. Uji Validitas

Validitas suatu instrumen dapat diukur melalui faktor loading dengan bantuan *software SPSS*. Jika nilai faktor loading lebih besar atau sama dengan 0,5 ($\geq 0,5$) maka indikator yang dimaksud valid. Untuk menguji apakah terdapat korelasi antar variabel digunakan Uji *Bartlett Test of Sphericity*. Jika hasilnya signifikan $\geq 0,5$ berarti matrix korelasi memiliki korelasi signifikan dengan sejumlah variabel.

c. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran tersebut tanpa bias dan menjamin pengukuran yang konsisten lintas waktu dan lintas beragam item dalam instrumen (Sekaran, 2006). Untuk mengukur reliabilitas instrumen dilakukan dengan menggunakan nilai koefisien *cronbach's alpha* yang mendekati 1 menandakan reliabilitas dengan konsistensi yang tinggi.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh yang ada antara disiplin dan Semangat Kerja terhadap Produktivitas. Persamaan umum analisis regresi berganda, yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y : Kepuasan Kerja pegawai

a : Konstanta

b_1 : Koefisien regresi untuk X_1

b_2 : Koefisien regresi untuk X_2

X_1 : Semangat Kerja

X_2 : Komunikasi

e : Residual atau *error*

3. Uji T

Uji t dikenal dengan uji parsial, yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel atau dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing t hitung, proses uji t identik dengan Uji F (lihat perhitungan SPSS)

4. Uji F

Uji F dapat dilakukan dengan membandingkan F hitung dengan Tabel F: F Tabel dalam Excel, jika F hitung > dari F tabel, (H_0 di tolak H_a diterima) maka model signifikan atau bisa dilihat dalam kolom signifikansi pada Anova (Olahan dengan SPSS, Gunakan Uji Regresi dengan Metode Enter/Full Model). Model signifikan selama kolom signifikansi (%) < Alpha (kesiapan berbuat salah tipe 1, yang menentukan peneliti sendiri, ilmu sosial biasanya paling besar alpha 10%, atau 5% atau 1%). Dan sebaliknya jika F hitung < F tabel, maka model tidak signifikan, hal ini juga ditandai nilai kolom signifikansi (%) akan lebih besar dari alpha

5. Determinasi

Koefisiensi determinasi (R^2) pada awalnya adalah mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variable dependen. Nilai koefisiensi adalah nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Dalam pengujian ini koefisien determinasi dilihat dari besarnya nilai *Adjusted R-Square*. Kelemahan mendasar penggunaan R^2 adalah biasa terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Setiap tambahan satu variabel independen, maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Tidak seperti R^2 , nilai *Adjusted R-Square* dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Uji Prasyarat Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi berganda menggunakan bantuan program *SPSS for windows* dapat dilihat pada lampiran. secara lebih jelas hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada Tabel 1 berikut:

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	11.007	2.039		5.399	.000
	SEMANGAT_KERJ A	.314	.085	.477	3.704	.001
	KOMUNIKASI	.277	.070	.514	3.987	.000

a. Dependent Variable:
KEPUASAN_KERJA

- a. Konstanta sebesar **11,007**; artinya jika Semangat Kerja dan Komunikasi nilainya adalah 0 atau konstan, maka Kepuasan Kerja sebesar **11,007**.
- b. Koefisien regresi variabel Semangat Kerja (X1) sebesar 0,314; artinya jika Semangat Kerja mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka Kepuasan Kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,314. Koefisien bernilai positif antara Semangat Kerja dengan Kepuasan Kerja, maka semakin tinggi tingkat Semangat Kerja maka Kepuasan Kerja yang dihasilkan pun akan semakin tinggi.
- c. Koefisien regresi variabel Komunikasi (X2) sebesar 0.277 artinya jika Komunikasi mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka Kepuasan Kerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.277. Koefisien bernilai positif antara Komunikasi dengan Kinerja, maka semakin tinggi Komunikasi maka Kepuasan Kerja akan semakin tinggi.

2. Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah variabel-variabel bebas dalam model regresi berpengaruh secara individu terhadap variabel terikat. Untuk menentukan apakah hipotesis diterima atau ditolak. Dengan menggunakan program SPSS 24,00 *for windows*, dilakukan pengujian signifikansi parameter individu, pengujian dilakukan dengan menggunakan *significance level* ($\alpha = 5\%$).

Variabel Semangat Kerja (X1)

Berdasarkan Hasil pengujian SPSS menunjukkan variabel Semangat Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) dengan menggunakan batas signifikansi ($\alpha = 0,05$), diperoleh nilai t hitung = 3,704 dengan tingkat signifikansi 0,01 yaitu $< 0,05$ (batas signifikansi). Hal ini berarti variabel Semangat Kerja (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Variabel Komunikasi (X2)

Berdasarkan Hasil pengujian SPSS menunjukkan variabel Komunikasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) dengan menggunakan batas signifikansi ($\alpha = 0,05$), diperoleh nilai t hitung = 3,987 dengan tingkat signifikansi 0,00 yaitu $< 0,05$ (batas signifikansi). Hal ini berarti variabel Komunikasi (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).

3. Pengujian Secara Simultan

Uji signifikansi simultan (Uji F) digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel Semangat Kerja dan Komunikasi yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap Variabel Kepuasan Kerja. Apabila analisis menggunakan uji F menunjukkan bahwa variabel Semangat Kerja dan Komunikasi secara simultan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja pegawai. Berdasarkan tabel didapatkan hasil F hitung sebesar 31,319 dengan taraf signifikansi 0.000 ($\text{sig } \hat{\alpha} < 0,05$), dapat disimpulkan bahwa variabel Semangat Kerja (X1) dan Komunikasi (X2) secara simultan dan signifikan berpengaruh terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y).

4. Uji Koefisien Determinasi (R²).

Analisis determinasi pada penelitian ini dilakukan untuk mengetahui tingkat persentase keeratan pengaruh variabel Semangat Kerja dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Kabupaten Majene. Berikut akan dijelaskan pada tabel berikut :

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.749 ^a	.561	.528	.953

a. Predictors: (Constant), KOMUNIKASI, SEMANGAT_KERJA

Dari hasil analisis diatas pengaruh Semangat Kerja dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja pada tabel diatas menunjukkan nilai koefisien determinasi yang ditunjukkan dengan nilai *adjusted R square* sebesar 0.561. Nilai *adjusted R-Square* dari model regresi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel Semangat Kerja dan Komunikasi dalam menerangkan Variabel Kepuasan Kerja. Hal ini berarti variabel Semangat Kerja (X1) dan Komunikasi (X2) memiliki kontribusi secara bersama-sama sebesar 56,1% terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y). Sedangkan sisanya sebesar 43,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar dari penelitian ini.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Kantor Badan Penanggulangan Bencana Kabupaten Majene

Berdasarkan analisis korelasi berganda dapat diketahui bahwa variabel Semangat Kerja mempunyai pengaruh dengan variabel Kepuasan Kerja Pegawai. Dari hasil korelasi parsial tersebut menunjukkan bahwa Semangat Kerja memberikan pengaruh Terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini dibuktikan dengan adanya nilai t-hitung 3,704 lebih besar dari nilai t-tabel yaitu 0,361.

2. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Kantor Badan Penanggulangan Bencana Kabupaten Majene

Badan Penanggulangan Bencana Kabupaten Majene. Berdasarkan analisis korelasi berganda dapat diketahui bahwa variabel Komunikasi mempunyai pengaruh terhadap variabel Kepuasan Kerja Pegawai. Hal ini dibuktikan dari nilai t-hitung 3,987 lebih besar dari nilai t-tabel 0,361.

3. Variabel Yang Lebih Dominan Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Kantor Badan Penanggulangan Bencana Kabupaten Majene

Kedua variabel bebas yang diuji ternyata baik secara parsial memiliki pengaruh Terhadap Kepuasan Kerja, hasil penelitian menunjukkan bahwa secara sendiri-sendiri Semangat Kerja dan Komunikasi berpengaruh positif terhadap Kinerja. Berdasarkan hasil uji t dapat diketahui bahwa dari dua variabel Semangat Kerja dan Komunikasi, variabel Komunikasi lebih berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja. Karena Komunikasi memiliki nilai t_{hitung} lebih besar yaitu 3,987 dibandingkan dengan nilai t_{hitung} Semangat Kerja sebesar 3,704

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat diambil beberapa simpulan antara lain:

1. Semangat Kerja berpengaruh signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Kantor Badan Penanggulangan Bencana Kabupaten Majene.

2. Komunikasi berpengaruh signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Kantor Badan Penanggulangan Bencana Kabupaten Majene.
3. Komunikasi lebih Dominan berpengaruh signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Kantor Badan Penanggulangan Bencana Kabupaten Majene.

REFERENSI

- Ardana, I komang et al . 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan pertama. Yogyakarta. Graha Ilmu.
- As'ad, Moh. 1991. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia PSIKOLOGI INDUSTRI*, Cetakan Pertama. Yogyakarta. Liberty.
- As'ad, Moh. 1995. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia PSIKOLOGI INDUSTRI*, Cetakan Pertama. Yogyakarta. Liberty.
- Brahmasari, Ida Ayu dan Suprayetno, Agus. 2009. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan*.
- Cahyani, Ati, 2005, strategi dan Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Chambell, Donald T., dan Fiske, Donald W. (1959). *Convergent and Discriminant Validation by The Multitraid-Multimethod Matrix*. Northwestern University and Chichago University, 56(2), 81-105.
- Cronbach, L.J., 1991. Methodological study-a personal retrospective, in Brennan, Robert, L., 2001,
- Fornell, C., & Lacker, D., F. 1981. Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18, 39-50.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadi, S. 1991. *"Analisis Butir Untuk Instrumen"*. Yogyakarta: Andi Offset.
- John R, Schermerhorn, Jr. 1996 *"MANAJEMEN"*. Yogyakarta : Penerbit ANDI
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Depok: Rajagrafindo Persada.
- Kuncoro, M. 2003. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Kristianto, Ria Imelda, Ruth Dwi Setiawati Tedja Abdi dan Agustinus Nugroho. 2013. Analisis pengaruh motivasi kerja, pengembangan karir dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja.
- Mahesa, deewar. 2010. *analisis pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan lama kerja sebagai variabel moderating (studi pada PT. coca cola amatil indonesia (central java))*. Skripsi : Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro semarang.
- Mathis, R. L., & John H. J. 2006. *Human Resource Management. Organizational Behavior*. Tenth Edition. Thomson South-Western. Terjemahan Angelica D. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Sepuluh. Jakarta: Salemba Empat.
- Mc. Clelland, D.C 1987. *The Achieving Society*. New York: The Free Press
- Muljani , Ninuk 2002. Kompensasi Sebagai Motivator Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan, *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan Vol. 4, No. 2, September 2002: 108 - 122*
- Notoatmodjo, S. 1998. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan Kedua. Jakarta: PT Rineka Cipta.

- Nurmiyati, Eni. 2011. *Hubungan Pemberian Reward dan Punishment dengan Kinerja Karyawan pada BPRS Harta Insan Karimah*. Skripsi: UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Putri, A.A Mega Rosa Arini. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Dunia Garmen Internasional di Denpasar*. Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia
- Robbins, Stepen, P Judge, Thimoty. 2007. “*Perilaku Organisasi*”. Edisi 12 Jakarta: Salemba 4.
- Rivai, Veithzal. et al. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada.
- Rr. Retno Wulansari K, Siti Haerani, dan Ria Mardiana. 2012. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Penghargaan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja di PT Pelindo IV Makassar*.
- Samsudin, sadili, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit CV Pustaka Setia. Cetakan ke-1
- Santosa, Purbayu Budi dan Ashari. 2005. *Analisis Statistik Dengan Microsoft Excel dan SPSS*. Andi, Yogyakarta.
- Sari, elviera. 2009. *Pengaruh Kompensasi dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja. Bisnis & Birokrasi, Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi*, Jan—Apr 2009, hlm. 18-24.
- Subyantoro, arief 2009 *Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi dan Kepuasan Kerja Pengurus yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja (Studi pada Pengurus KUD di Kabupaten Sleman)*, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, VOL.11, NO. 1, Maret 2009: 11-19
- Simamora, H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 3. Cetakan Kedua.. Yogyakarta
- Suryana. 2009. *Statistika Terapan*. www.statistikaterapan.wordpress.com.
- Sugiyono. 2012. *Statistika untuk penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Susanto. A.B. et al. 2006. *Strategi organisasi*. Cetakan Pertama. Yogyakarta. Amara Books.
- Suwanto dan Priansa, Donni Juni. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Cetakan pertama. Bandung. Penerbit Alfabeta.
- Suharni, Sri K. dan Riadi A. 2012. “Pengaruh Sistem Penghargaan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Pemasaran PT Multi Auto Intrawahana Pekanbaru”. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Hlm. 1-8.
- San, O. T., et al. 2012. The Reward Strategy and Performance Measurement (Evidence from Malaysian Insurance Companies). *International Journal of Business, Humanities and Technology* 2 (1). Hlm. 211-223.
- Sekaran, Uma. 2006. *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*.
- Siagian, P Sondang. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kelima Belas. Bandung. Penerbit Bumi Aksara.