

PENGARUH KOMPENSASI, KEPEMIMPINAN, DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN HOTEL TAMAN HARUM UBUD GIANYAR

**Gede Rumada¹
I Wayan Mudiarta Utama²**

**¹ Fakultas Ekonomi Universitas Udayana, (Unud) Bali, Indonesia
E-mail: gede_rumada@yahoo.com**

² Fakultas Ekonomi Universitas Udayana, (Unud) Bali, Indonesia

ABSTRAK

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya Robbins dan Judge (2008 : 107). Kepuasan kerja (*job satisfaction*) mengacu kepada sikap individu secara umum terhadap pekerjaannya. Agar karyawan memiliki rasa kepuasan kerja, suatu organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhinya antara lain kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja fisik. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui adanya pengaruh secara simultan, dan parsial antara variabel kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan di Hotel Taman Harum Ubud, Gianyar, dengan sampel 54 responden. Variabel kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja fisik secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Hotel Taman Harum Ubud, Gianyar.

Katakunci: Kompensasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

Job satisfaction is a positive feeling about one's job that result of an evaluation of its characteristics. Job satisfaction refers to the individual's attitude in general toward his work. In order to employees have a sense of job satisfaction, an organization needs to consider factors that influences such as compensation, leadership, and physical work environment. The purpose of the study was to find out the effect of compensation, leadership, and physical work environment variable toward employee job satisfaction at Hotel Taman Harum Ubud, Gianyar, by number of sample were 54 respondents. Variable of compensation, leadership, and physical work environment simultaneously or partially have significant effect towards employee job satisfaction at Hotel Taman Harum Ubud, Gianyar.

Keywords: Compensation, Leadership, Job Environment, Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Dalam usaha meningkatkan kepuasan kerja karyawan, Hotel Taman Harum Ubud, Gianyar harus dapat memberikan perhatian terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, seperti halnya menurut Rivai (2006 : 452) antara lain, kompensasi finansial, kepemimpinan, pendidikan dan pelatihan (diklat), partisipasi, lingkungan kerja, dan status karyawan. Berdasarkan kenyataan, beberapa masalah yang terjadi dihotel berkaitan dengan kompensasi,

kepemimpinan, dan lingkungan kerja yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah sebagai berikut.

- 1) Tingginya perbedaan antara gaji yang diterima oleh *Head of Department* yang besarnya hampir dua kali lipat dibandingkan dengan karyawan bawahan. Khususnya karyawan pada bagian *Housekeeping Department* yaitu *Room Boy, Laundry, Waiter/Waitress, Maintenance* serta *Security* masih menerima upah di bawah standar UMK (Upah Minimum Kabupaten) Gianyar. Berdasarkan Peraturan Gubernur Bali Tanggal 20 Nopember 2008 No.86 Tahun 2008 tentang Penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota dan mengacu Usulan Penetapan UMK Gianyar Tahun 2009 No.560/75/Nakertrans Tanggal 3 Nopember 2008 ditetapkan UMK Gianyar pada tahun 2009 sebesar Rp.842.500,-/bulan.
- 2) Tidak semua karyawan mendapatkan kesempatan mengikuti diklat karena penyelenggaraan diklat memerlukan anggaran dan waktu yang banyak sehingga peserta diklat yang dipilih adalah karyawan yang benar-benar siap mengikuti diklat baik secara jasmani maupun rohani serta program diklat sesuai dengan kebutuhan masing-masing karyawan dalam organisasi.
- 3) Ada karyawan yang merasa tidak puas karena tidak dipromosikan jabatannya walaupun kinerja karyawan tersebut tergolong baik.
- 4) Kurang adanya penataan tempat kerja karyawan, sehingga karyawan kurang nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Sirkulasi udara di tempat kerja kurang baik karena minimnya jumlah ventilasi. Adanya debu pemotongan kayu yang beterbangan hingga dapat mengganggu kesehatan karyawan.

Selain kompensasi, sikap dan gaya kepemimpinan pada Hotel Taman Harum Ubud dirasakan kurang adanya interaksi langsung antara pemimpin dengan bawahan karena setiap pemberian tugas kepada bawahan hanya melalui media elektronik seperti pengiriman pesan *online* sehingga pemimpin kurang menguasai teknik-teknik berkomunikasi dengan bawahan, serta kurang adanya pengawasan kepada bawahan sehingga memungkinkan pegawai melakukan tindakan-tindakan yang tidak menunjang dalam pencapaian tujuan perusahaan dan dalam pemberian sanksi kepada bawahan pemimpin tidak sepenuhnya tegas dalam menjalankan aturan. Kondisi tersebut menimbulkan kesenjangan antara pemimpin dengan bawahan.

Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas kerja mereka yang dapat dinilai dengan uang dan memiliki kecenderungan diberikan secara tetap. Menurut Handoko (2004 : 155) mengungkapkan bahwa kompensasi ialah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka.

Menurut Hasibuan (2007 : 169) bahwa pemimpin adalah seseorang yang memanfaatkan wewenang kepemimpinannya, mengarahkan bawahan untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sedangkan kepemimpinan adalah cara seseorang mempengaruhi perilaku karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Lingkungan kerja fisik adalah keseluruhan dari faktor intern dan ekstern yang ada di sekitar tempat kerja setiap karyawan, dalam hal ini adalah berupa tempat fisik

terdiri dari meja, kursi, serta peralatan kerja lainnya yang dapat mempengaruhi karyawan di dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari. Menurut Tohardi, (2004:137) yang termasuk ke dalam lingkungan kerja fisik adalah ruangan, penerangan, gangguan dalam ruangan, keadaan udara, warna, kebersihan dan suara dalam ruang kerja.

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas maka yang menjadi tujuan penelitian ini yaitu.

- 1) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja fisik secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan Hotel Taman Harum Ubud, Gianyar.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja fisik secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan Hotel Taman Harum Ubud, Gianyar.
- 3) Untuk mengetahui variabel yang dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Hotel Taman Harum Ubud, Gianyar.

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Hotel Taman Harum berlokasi di Jalan Raya Mas, Kecamatan Ubud, Gianyar.

Sumber data

- 1) Data Primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari Hotel Taman Harum Ubud, Gianyar, diamati dan dicatat untuk pertama kalinya oleh

peneliti, data ini didapatkan dengan observasi dan pemberian kuesioner kepada responden yaitu karyawan Hotel Taman Harum Ubud, Gianyar.

- 2) Data Sekunder adalah data yang dalam bentuk jadi, yang diperoleh dari pihak lain yang telah mengumpulkan data tersebut. Data sekunder bukan diusahakan oleh peneliti, melainkan didapat dari perusahaan dalam bentuk sudah jadi, seperti sejarah berdirinya perusahaan dan struktur organisasi perusahaan.

Populasi dan Responden

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Hotel Taman Harum Ubud, Gianyar sebanyak 54 orang, Dengan menggunakan teknik sampel jenuh atau sensus.

Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode sebagai berikut.

- 1) Observasi adalah pengumpulan data dengan cara mengadakan pengamatan langsung ke perusahaan terhadap obyek yang diteliti, seperti aktivitas kerja karyawan.
- 2) Wawancara adalah pengumpulan data dengan cara mengadakan tanya jawab secara langsung dengan pimpinan dan karyawan perusahaan yang berkompeten yang berhubungan dengan penelitian, seperti keluhan-keluhan karyawan terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, sejarah singkat berdirinya perusahaan, deskripsi jabatan serta aktivitas pemasaran di Hotel Taman Harum Ubud, Gianyar.

- 3) Dokumentasi adalah pengumpulan data dengan membaca atau mencatat dokumen-dokumen resmi perusahaan, seperti jumlah karyawan, tingkat absensi karyawan, struktur organisasi dan legalitas usaha Hotel Taman Harum Ubud, Gianyar.
- 4) Kuisisioner adalah cara pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan yang disebarakan kepada responden (karyawan) berkaitan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di Hotel Taman Harum Ubud, Gianyar.

Teknik Analisis Data

Untuk memperoleh gambaran yang jelas dan objektif tentang faktor-faktor yang menentukan kepuasan kerja karyawan di Hotel Taman Harum Ubud, Gianyar yang terjadi di lapangan maka dilakukan analisa deskriptif. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan mekanisme pengujian instrumen uji validitas dan reliabilitas. Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini dianalisis dengan cara regresi linier berganda. Dalam analisis, peneliti dibantu dengan program computer *Statistical Package of Social Science (SPSS) versi 15.0 for Windows*. Adapun bentuk umum dari persamaan regresi linier berganda menurut (Nata Wirawan, 2002:293) sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \mu_i \dots\dots\dots(3)$$

Dimana :

Y = Kepuasan kerja

X₁ = Kompensasi

X_2 = kepemimpinan

X_3 = Lingkungan kerja fisik

α = Konstanta

$\beta_1 - \beta_3$ = Koefisien regresi dari $X_1 - X_3$

μ_i = Variabel pengganggu (residual error) yang mewakili faktor lain berpengaruh terhadap Y namun tidak dimasukkan dalam model.

Karena dalam penelitian ini menggunakan statistik parametrik dengan model regresi berganda, maka sebelumnya perlu dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi: 1) Uji Multikolinieritas, 2) Uji heteroskedastisitas, 3) Uji Normalitas. Untuk menguji signifikansi pengaruh variabel bebas Kompensasi (X_1), Kepemimpinan (X_2), Lingkungan kerja fisik (X_3) secara serempak terhadap variabel terikat Kepuasan kerja karyawan (Y) Hotel Taman Harum Ubud, Gianyar digunakan uji F dan secara parsial digunakan uji t.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan korelasi antara variabel/item dengan total variabel. Uji validitas dilakukan dengan mengambil 30 responden dengan signifikansi $\alpha = 5$ persen dengan standar validitas *person correlation* 0,30. Hasil uji validitas diperoleh berkisar 0,679 – 0,843. hal ini berarti kuisioner yang dipakai dalam penelitian ini mempunyai ketepatan dan kecermatan yang cukup sehingga penelitian ini dapat dilanjutkan ke analisis data selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dipakai untuk mengukur keandalan suatu instrument yang digunakan untuk memprediksi, pada penelitian ini digunakan koefisien standar *Alpha Croncbach* >0,60. Dari hasil perhitungan didapatkan hasil koefisien *Alpha Croncbach* berkisar 0,725 hingga 0,820 yang berarti pengukuran tersebut mendapatkan hasil yang konsisten, apabila dilakukan pengukuran kembali terhadap obyek yang sama.

Statistik Deskriptif

Nilai minimum untuk variabel kompensasi adalah 9 nilai maksimum adalah 15 dengan standar deviasi sebesar 1,93, untuk variabel kepemimpinan nilai minimum adalah 9 nilai maksimum adalah 18 dengan standar deviasi 2,31, untuk variabel lingkungan kerja fisik nilai minimum adalah 11 nilai maksimumnya adalah 19 dengan standar deviasi 2,63, dan untuk variabel kepuasan kerja nilai minimumnya adalah 10 nilai maksimumnya adalah 18 dengan standar deviasi sebesar 2,30. Ini berarti variabel kepuasan kerja mendapat respon positif tertinggi dari responden

Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

$$Y = 0,579 - 0,321X_1 - 0,261X_2 - 0,351X_3$$

Keterangan :

- Y = Kepuasan kerja karyawan
- X₁ = Kompensasi
- X₂ = Kepemimpinan
- X₃ = Lingkungan kerja fisik

Arti persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut.

α = Nilai konstan sebesar 0,579 artinya, bila Kompensasi (X_1), Kepemimpinan (X_2), dan Lingkungan kerja fisik (X_3) sama dengan nol (konstan), maka nilai Kepuasan Kerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,579.

β_1 = 0,321 artinya, apabila kompensasi (X_1) bertambah 1 persen, maka kepuasan kerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,321 persen, dengan asumsi variabel lain konstan.

β_2 = 0,261 artinya, apabila kepemimpinan (X_2) bertambah 1 persen, maka kepuasan kerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,261 persen, dengan asumsi variabel lain konstan.

β_3 = 0,351 artinya, apabila lingkungan kerja fisik (X_3) bertambah 1 persen, maka kepuasan kerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,351 persen, dengan asumsi variabel lain konstan.

Hasil analisis regresi linear berganda menghasilkan nilai *adjusted R²* sebesar 0,680 hal ini berarti 68,0 persen perubahan kepuasan kerja karyawan (Y) pada Hotel Taman Harum Ubud dipengaruhi oleh kompensasi (X_1), kepemimpinan (X_2), dan lingkungan kerja fisik (X_3) sedangkan 32,0 persen sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model penelitian ini.

Pada pengujian asumsi klasik data terbebas dari multikolinearitas, hal tersebut diketahui dari hasil yang diperoleh untuk nilai *VIF* < 10 dan nilai *tolerance* > 0,10 untuk masing-masing variabel bebas. Pada pengujian model terhadap heteroskedastisitas diperoleh nilai signifikansi variabel bebasnya terhadap nilai *absolute residual* statistik di atas $\alpha = 0,05$. berdasarkan uji

normalitas data diperoleh 0,932 maka dapat disimpulkan bahwa model regresi terdistribusi secara normal.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa $F_{hitung} (38,515) > F_{tabel} (2,84)$ maka H_0 ditolak dan H_i diterima. Hipotesis pertama yang menyatakan bahwa kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan berarti diterima.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa $t_{hitung} (2,601) > t_{tabel} (1,684)$ dan nilai signifikansi $(0,012) < \alpha (0,05)$, sehingga H_0 ditolak dan H_i diterima. Hal ini berarti bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Taman Harum Ubud.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa $t_{hitung} (2,199) > t_{tabel} (1,684)$ dan nilai signifikansi $(0,033) < \alpha (0,05)$, sehingga H_0 ditolak dan H_i diterima. Hal ini berarti bahwa kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Taman Harum Ubud.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa $t_{hitung} (3,013) > t_{tabel} (1,684)$ dan nilai signifikansi $(0,004) < \alpha (0,05)$, sehingga H_0 ditolak dan H_i diterima. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Taman Harum Ubud.

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan pada bab sebelumnya, maka diperoleh simpulan sebagai berikut: kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja fisik

berpengaruh signifikan secara simultan dan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Taman Harum Ubud.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dilakukan, maka saran-saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut.

- 1) Hotel Taman Harum Ubud agar dapat memberikan kompensasi yang sesuai dengan beban tugas yang dilakukan bagi setiap karyawan, sehingga akan menimbulkan Kepuasan Kerja dan kepedulian yang tinggi dari karyawan terhadap perusahaan.
- 2) Hotel Taman Harum Ubud disarankan bagi pemimpin perusahaan agar lebih terbuka dalam memberikan arahan-arahan kepada bawahan dan memperhatikan keluhan karyawan sehingga karyawan merasa puas di dalam bekerja.
- 3) Hotel Taman Harum Ubud disarankan kepada pihak perusahaan agar lebih memperhatikan lingkungan kerja yang ada di sekitar tempat kerja karyawan, karena dengan lingkungan kerja yang menyenangkan, penataan ruang kerja yang baik serta kenyamanan dalam bekerja akan membuat karyawan merasa betah dan puas bekerja, sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya.

DAFTAR RUJUKAN

- Astuti, Sri Rahayu Tri. 2006. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Tenaga Penjualan (Studi Kasus Tenaga Penjualan PT Columbia Semarang). *Jurnal Universitas Diponegoro*, Vol.10 No.2, Hal.123
- Anwar Prabu. 2009. Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai badan koordinasi keluarga berencana nasional Kabupaten Muara Enim. *Jurnal Universitas Sriwijaya*, Vol.3 No.6, Hal.1
- Bhagwati Sankul. 2011. *Lokus of Kontrol* dan Kepuasan Kerja karyawan PSU. *Internasional Journal Serbian of Management*
- Boone, Louis E. dan David L. Kurtz. 2007. *Pengantar Bisnis*. Jilid I. Jakarta : Erlangga.
- Dr. Evren Ayranci. 2011. Faktor Kepuasan Kerja antara Pemilik Usaha Kecil dan Menengah di Kota Bisnis Turki. *Internasional Journal of Istanbul Aydin University*, Vol.2 No.5, Hal 87
- Ghozali, Imam, 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Kedua.Semarang : Bagian Penerbit Universitas Diponogoro.
- Fatichatin, Lilik. 2007. Analisis Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Varia Usaha Beton- Sidoarjo. *Jurnal ITS*, Vol.3 No.3, Hal. 19
- Hamdia Mudor. 2011. Hubungan antara praktek manajemen sumber daya manusia, omset, dan kepuasan kerja. *Internasional Journal of Songkla University Thailand*, Vol.2 No.2, Hal.41
- Handoko, T. Hani, 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi 2*. Yogyakarta : BPFE
- Hakim, Irene. 2006. Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan RSUD Muara Enim. *Jurnal Universitas Sriwijaya*, Vol.3 No.6, Hal.121
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta : PT. Grasindo.
- Hasibuan, Melayu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia* ,Jakarta: Gunung Agung.

- Jimmy Peltier and Andy Dahl. 2009. Hubungan antara Kepuasan kerja karyawan rumah sakit dengan pengalaman pasien. *Internasional Journal of Northwestern University*, Vol. 07 No.3, Hal.2
- Lesmana, Hardito. 2007. Analisis Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Penyuluh Keluarga Berencana (PKB) Dalam Pelaksanaan Program Keluarga Berencana di Kabupaten Cilacap. *Jurnal Universitas Jenderal Soedirman*, Vol.4 No 2, Hal.19
- Lim Yee Chian. 2008. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dikalangan guru Teknikanl di sekolah menengah teknik: Satu kajian di Negeri Kedah Darul Aman. *Internasional Journal of Malaysia University*, Vol.19 No.8
- Lopez, Joze. 2007. Personality Motivation And Its Impact On Student Satisfaction. *Journal of Applied Management and Entrepreneurship*, Vol.6 No.2, Hal 42
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Yogyakarta : Andi.
- Manulang, M. 2006. *Manajemen Personalialia*. Aksara Baru. Jakarta.
- Martoyo, Susilo. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 3. Yogyakarta : BPFE.
- Mathis, Robert L. dan Jhon H. Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku I. Jakarta : Salemba Empat.
- Mochammad Salani. 2008. Kepuasan kerja pada karyawan bagian produksi PT. DYSTAR COLOURS Indonesia. *Jurnal Universitas Gunadarma*, Vol.2 No.5, Hal 13
- Mudiartha Utama, Wayan, dkk. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Denpasar : UPT Penerbit Universitas Udayana.
- Nadeem Malik. 2011. faktor-faktor kepuasan anggota pekerja di Universitas Balochistan. *Internasional Journal of Balochistan University Pakistan*, Vol.3 No.1, Hal.267
- Nawawi, H. Hadari. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Cetakan Pertama. Yogyakarta : UGM.
- Nitisemito. Alex S. 2006. *Manajemen Personalialia*. Edisi Keempat, Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Nwachukwu Ololube. 2010. Kepuasan Kerja Guru dan Motivasi di Sekolah Iveness. *Internasional Journal of Helsinki Finlandia University*, Vol.5 No.4, Hal.1

- Purba, Sylvia Diana. 2009. Analisis Faktor-Faktor Kepuasan Kerja pada Pekerja Lepas Pantai CNOOC SES Ltd. *Jurnal Unika Atma Jaya*, Vol.1 No.1, Hal.37
- Riduwan dan Sunarto. 2007. *Pengantar Statistika Untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Rita Johan. 2005. Kepuasan Kerja Karyawan Dalam Lingkungan Institusi Pendidikan. *Jurnal Universitas Atmajaya Jakarta*. Vol.01 No.6, Hal.6
- Rivai, Veithzal. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Dari Teori ke Praktik*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi Keduabelas. Jakarta : Salemba Empat.
- Rose, Vasse Joy. 2010. *Journal of Applied Management and Entrepreneurship : Monetary Motivation, Performance and Job Satisfaction*. Vol.2 No.6, Hal.12
- K. R. Sowmya and N. Panchanatham. 2011. Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan sektor perbankan di Chennai, India". *Internasional Journal of Annamalai University*, Vol.3 No.5, Hal.76
- Santoso, Singgih. 2006. *SPSS Versi 11.5, Mengatasi Berbagai Masalah Statistik Dengan SPSS*. Edisi Kelima. Jakarta : PT. Elex Media Komputindo.
- Sirait, Justine T. 2006. *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta : Grasindo.
- Simamora Bilson. 2006. *Riset. Falsafah, Teori dan Aplikasi*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Suhendra. 2007. Analisis Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Pegawai di 29 BRI Unit Sub-Area Semarang. *Jurnal Universitas Diponegoro*, Vol.10 No.3, Hal.17
- Sundana, Sambas. 2007. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan di PT Energizer. *Jurnal Unika Atma Jaya*, Vol 1 No.1, Hal.27
- Susanto, Grace. 2007. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Studi Kasus : PMI Kota Semarang. *Jurnal Universitas Diponegoro*, Vol.2 No.10, Hal.1

- Sutrisna, I Gede Edy. 2007. Analisis Faktor-Faktor Yang Berkontribusi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Hotel Puri Garden 2 Ubud, Gianyar. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Udayana.
- Tohardi, Ahmad. 2007. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pontianak. Mandar Maju.
- Umar, Husein. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Edisi Revisi. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Usman, Husaini dan Purnomo Setiadi Akbar. 2006. *Pengantar Statistika*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Wardhani, Ratna Dwi. 2008. Analisis Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Karyawan PT Nippon Indosari Corpindo Bekasi. *Jurnal MBIPB*, Vol.2 No.6, Ha.197
- Wungu, Jiwo dan Hartanto Brotoharsojo. 2007. Tingkatkan Kinerja Perusahaan Anda Dengan Merit System. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Yohanas Oemar. 2007. Pengaruh Pemberian Reward terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Bank Riau. *Jurnal Universitas Brawijaya*, Vol.,5 No.1, Hal.126