

**PENGARUH PELATIHAN, LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI
DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA KANTOR SEKRETARIAT DPRD KOTA MEDAN**

Oleh:

Eka Tuti Handayani
Universitas Darma Agung

E-Mail:

ekahandayani@gmail.com

ABSTRACT

Many factors affect employee performance, but factors that are often dominant include training, work environment, compensation, and job satisfaction. This study aims to analyze the effect of these variables on employee performance at the Medan City DPRD Secretariat Office using the correlation research method with a quantitative approach. The results showed that training has a significant effect on employee performance at the Medan City DPRD Secretariat Office, with a tcount value of 2.692 which exceeds the 5% ttable of 2.026, and a significance level of $0.011 < 0.05$. This indicates that the better the training, the better the employee performance. This shows that the better the training, the better the employee performance. The work environment variable also has a significant effect on employee performance at the Medan City DPRD Secretariat Office, with a tcount value of 5.202 which far exceeds the 5% ttable of 2.026, and a significance level of $0.000 < 0.05$. This shows that the better the work environment, the better employee performance. Compensation also has a significant influence on employee performance at the Medan City DPRD Secretariat Office, with a tcount value of 2.888 which is greater than the 5% ttable of 2.026, and a significance level of $0.006 < 0.05$. This means that the better the compensation, the better the employee performance. Meanwhile, job satisfaction also has a significant effect on employee performance at the Medan City DPRD Secretariat Office, with a tcount value of 2.127 which exceeds the 5% ttable of 2.026, and a significance level of $0.040 < 0.05$. This indicates that the higher the level of job satisfaction, the better employee performance.

Keywords: *Training, Work Environment, Compensation, Job Satisfaction, Performance*

ABSTRAK

Banyak faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, namun faktor yang sering kali dominan meliputi pelatihan, lingkungan kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh variabel-variabel tersebut terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kota Medan menggunakan metode riset korelasi dengan pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kota Medan, dengan nilai thitung sebesar 2,692 yang melebihi ttabel 5% sebesar 2,026, dan tingkat signifikansi sebesar $0,011 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa semakin baik pelatihan, semakin baik pula kinerja pegawai. Variabel lingkungan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kota Medan, dengan nilai thitung sebesar 5,202 yang jauh melebihi ttabel 5% sebesar 2,026, dan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja, semakin baik pula kinerja pegawai. Kompensasi juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kota Medan, dengan nilai thitung sebesar 2,888 yang lebih besar dari ttabel 5% sebesar 2,026, dan tingkat signifikansi sebesar $0,006 < 0,05$. Artinya, semakin baik kompensasi, semakin baik pula kinerja pegawai. Sementara itu, kepuasan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kota Medan, dengan nilai thitung sebesar 2,127 yang melebihi ttabel 5%

sebesar 2,026, dan tingkat signifikansi sebesar $0,040 < 0,05$. Ini menandakan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, semakin baik pula kinerja pegawai.

Kata Kunci: Pelatihan, Lingkungan Kerja, Kompensasi, Kepuasan Kerja, Kinerja

1. PENDAHULUAN

Guna meningkatkan kinerja para PNS pemerintah membuat kebijakan dengan mengeluarkan PP No 30 Tahun 2019 perihal penilaian kinerja pegawai negeri sipil, adapun tujuannya agar para PNS semakin meningkat kinerjanya dan bukan memakan gaji buta. Adapun penilaiannya berdasarkan SKP (sasaran kerja pegawai) serta sikap atau berupa perilaku. Target yang akan dicapai terlihat dari program kerja yang sudah direncanakan oleh seorang PNS, sedangkan perilaku kerja adalah sikap atau tindakan seorang PNS harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Ada beberapa faktor yang berpengaruh pada kinerja pegawai yaitu lingkungan kerja, pelatihan, kepemimpinan, kompensasi, serta kepuasan kerja. Kantor Sekretariat DPRD Kota Medan begitu peduli dengan pengembangan diri pegawainya dengan menyelenggarakan pelatihan dan diklat bagi pegawainya. Tetapi hasil yang dirasakan juga kurang maksimal karena belum semua bisa mengikuti pelatihan dan pelaksanaan tersebut tidak sesuai dengan kebutuhan.

Faktor yang mempengaruhi perilaku pegawai salah satunya adalah lingkungan kerja, lingkungan kerja yang sempit dan terbatas akan berpengaruh kepada gerakan dan konsentrasi untuk kita menyelesaikan pekerjaan. Kantor Sekretariat DPRD Kota Medan memiliki ruangan tata usaha di lantai 1 dan 6, ini dapat mengurangi kinerja pegawai karena untuk berurusan ke tata usaha harus ke lantai 1 dan 6 menyebabkan pegawai merasa terganggu dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan, pimpinan Kantor Sekretariat DPRD Kota Medan dapat

memberi kompensasi sebagai bentuk hubungan yang baik antara organisasi dan SDM, pada prakteknya besarnya kompensasi diberikan atas kebijakan pimpinan bukan berdasarkan kemampuan pegawai. Bila pegawai merasa puas akan kompensasi yang diberikan maka pegawai juga berusaha bekerja secara optimal dan ini berdampak baik bagi organisasi atau instansi.

Kepuasan kerja dapat berpengaruh terhadap semangat diri dalam bekerja, dimana ketika diri sendiri merasa tidak yakin akan kerja yang dilakukan ketika itulah semangat kerja akan menurun, yang juga disertai dengan penurunan kinerjanya. Pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Medan terdapat suasana tempat kerja yang kurang mendukung terlihat dari hubungan antara pegawai yang tidak kompak, ini menunjukkan kondisi ditempat kerja tidak solid atas program kerja manajemen, dimana pihak manajemen berusaha menciptakan hubungan yang harmonis agar suasana bekerja terasa nyaman dan berpengaruh pada kinerja pegawai hingga pegawai mau sungguh-sungguh melakukan tugasnya. Kenyataan tersebut memperlihatkan bahwa di tempat kerja ada kelompok-kelompok kerja tetapi tiap kelompok tidak saling mendukung dan ini juga akan mengganggu komunikasi para pekerja dan menimbulkan kerja menjadi tidak optimal.

Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik melakukan penelitian dengan memilih judul: “Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Medan”.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Kinerja

Menurut Mathis dan Jackson (2012: 82), “Kinerja adalah bagaimana seorang

pegawai menyelesaikan tugasnya dengan baik sesuai dengan tujuannya dan juga standar yang telah ditentukan instansinya dan hasil dari pekerjaan itu bisa meningkatkan kinerja dan mewujudkan tujuan dari organisasi”.

Menurut Adoir (2010:64), “Kinerja adalah suatu keadaan dimana seseorang berhasil menyelesaikan pekerjaan dengan baik, mampu memberi solusi pada setiap persoalan”.

2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja terbaik ditentukan 3 faktor menurut Sule dan Saefullah (2012:235), yaitu:

1. Motivasi (*motivation*), adalah dorongan dari dalam diri individu yang secara sadar mau melakukan aktifitas atau kegiatan dalam hal ini pekerjaan.
2. Kemampuan (*ability*) adalah kecakapan individu dalam menyelesaikan pekerjaan.
3. Lingkungan pekerjaan (*the work environment*) adalah kondisi atau situasi tempat kerja yang haruslah dalam kondisi baik dan nyaman bagi para pegawai ketika mereka bekerja.

2.3 Indikator Kinerja

Ada lima indikator yang digunakan untuk mengukur keberhasilan kinerja pegawai menurut Robbins (2015:260), adalah sebagai berikut:

1. Kualitas, adalah mutu dari suatu produk yang dikerjakan oleh pegawai guna meningkatkan produktifitas kerja.
2. Kuantitas adalah seberapa banyak dalam hal ini jumlah yang bisa dihasilkan pegawai selama aktivitas kerja berlangsung.
3. Ketepatan waktu, pekerjaan dapat terselesaikan sesuai dengan jadwal yang ditentukan atau berhasil memaksimalkan waktu dengan baik.
4. Efektivita adalah penggunaan seluruh sumber daya yang ada dalam organisasi seperti keahlian, dana, bahan baku, teknologi, dengan harapan ada peningkatan hasil dari tiap bagian

dengan menggunakan sumber daya yang ada.

5. Kemandirian, bagaimana seorang pegawai mampu menyelesaikan pekerjaannya berkomitmen dan bertanggungjawab atas pekerjaan yang dilakukannya.

2.4 Pengertian Pelatihan

Menurut Dessler (2011:280) bahwa ”pelatihan adalah cara yang dilakukan untuk menambah ketrampilan dan pengetahuan terhadap pegawai dengan harapan pekerjaan dapat terselesaikan tepat waktu dan hasilnya semakin meningkat”.

Indikator dari pelatihan menurut Flippo (2014:215): ”1. Sarana dan prasarana, 2. Pembimbing, 3. Bahan yang akan dilatih, 4. Durasi, dan 5. Kegunaan”.

2.5 Pengertian Lingkungan Kerja

Nitisemito (2012:183) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah kondisi atau situasi di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi kualitas kerja.

Sukanto (2012:6) menyatakan bahwa ”Lingkungan kerja adalah situasi atau kondisi tempat kita bekerja yang dapat mempengaruhi diri seorang pegawai pada saat bekerja bagaimana hubungan antara pegawai dan pimpinan, pegawai dan sesama pegawai dalam suatu instansi dan jika kondisi lingkungan kerja baik maka pekerjaan akan terselesaikan dengan baik”.

Menurut Sedarmayanti (2010:21), indikator terbentuknya kondisi lingkungan kerja terkait kapabilitas pegawai adalah: ”1. Pengaturan cahaya, 2. temperatur, 3. Kesejukan, 4. Kenyamanan, 5. Percakapan yang terlalu keras mengeluarkan suara, 6. Getaran mekanis, 7. Aroma, 8. Keserasian warna, 9. Dekorasi, 10. Alunan musik 11. Pengamanan”.

2.6 Pengertian Kompensasi

Sastrohadwiryo (2012:231) menyatakan bahwa “kompensasi adalah jasa atau bonus yang diterima oleh pegawai karena para pegawai telah menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan hasil yang dicapai untuk memajukan instansi sehingga tujuan yang telah ditetapkan terwujud”.

Handoko (2013:118) menyatakan bahwa “kompensasi merupakan imbalan atau bonus yang diterima pegawai atas kedisiplinan dan keseriusan mereka bagi instansi”.

Ketika pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan tufoksi maka kompensasi akan sangat menolong organisasi mewujudkan tujuannya.

Menurut Simamora (2015:445) indikator kompensasi adalah: “1. Upah, 2. Premi, 3. Tunjangan, 4. Sarana 5. Asuransi”.

2.7 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah kebutuhan individu disaat melakukan pekerjaan berhasil dan dilakukan penuh tanggungjawab, menurut Sunyoto (2015:193-196).

Adapun indikator yang digunakan untuk kepuasan kerja Menurut Siagian (2011:298) yaitu: “1. Disiplin kerja, 2. Pekerjaan itu sendiri, 3. Rekan sekerja, 4. Atasan dan 5. Promosi”.

3.METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dimana jenis riset yang dilakukan korelasional, data akan didapatkan dilapangan hasil dari kuesioner.

Adapun jumlah populasi dalam riset ini berjumlah 42 orang pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Medan. Sampel yang digunakan yaitu sampel jenuh dengan banyaknya sampel 42 orang.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Medan

Hasil riset menyatakan bahwa faktor pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Medan. Nilai koefisien regresi variabel pelatihan adalah 0,169, artinya setiap peningkatan bobot pelatihan sebesar 1 satuan akan meningkatkan bobot kinerja pegawai sebesar 0,169 satuan. Hasil diatas menunjukkan pelatihan yang semakin baik akan meningkatkan kinerja pegawai,

dengan kata lain kinerja pegawai akan semakin meningkat ketika diadakan pelatihan kepada pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kota Medan.

Beberapa kelemahan dari pelatihan yang diberikan adalah tidak sesuaiya pelatihan dengan kebutuhan di organisasi dan peserta latihan. Sehingga materi yang disampaikan tidak sesuai dengan kebutuhan. Untuk itu sebaiknya jika pelatihan akan diadakan perlu perencanaan yang matang sehingga benar-benar pelatihan yang dilaksanakan benar sesuai dengan yang diperlukan para pegawai pelatihan.

4.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Medan

Dari hasil penelitian bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Medan. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja adalah 0.197, artinya setiap peningkatan bobot lingkungan kerja sebesar 1 satuan akan meningkatkan bobot kinerja pegawai sebesar 0.197 satuan. Hasil diatas menunjukkan semakin baik lingkungan kerja maka pegawai akan semakin bersemangat bekerja sehingga menghasilkan kinerja yang tinggi, yang berarti bahwa kinerja pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Medan dapat ditingkatkan dengan memperbaiki pelaksanaan lingkungan kerja.

Beberapa unsur lingkungan kerja yang masih kurang diterapkan, yaitu: penataan lampu sebagai alat penerangan kurang tertata jarak atau posisi antara pegawai terlalu dekat sehingga ketika ada percakapan sangat mengganggu konsentrasi, ruangan juga kurang tertata dengan baik dekorasi tidak disesuaikan dengan ruangan kerja.

4.3 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Medan

Setelah dilakukan analisis, hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi

memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kota Medan. Koefisien regresi untuk variabel kompensasi adalah 0,177, yang berarti setiap peningkatan satu satuan dalam bobot kompensasi akan meningkatkan bobot kinerja pegawai sebesar 0,177 satuan. Temuan ini menegaskan bahwa pemberian kompensasi yang memadai berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja pegawai. Oleh karena itu, penting untuk terus mempertahankan kebijakan pemberian kompensasi yang efektif agar kinerja pegawai tetap optimal.

Gaji merupakan gambaran penghasilan utama yang diterima pegawai pada setiap bulannya, sekaligus menjadi gambaran dari tingkat kelayakan hidup sehari-hari. Gaji yang terlalu rendah dan tidak sesuai dengan hasil kerja tentu akan menyebabkan karyawan hidup secara tidak layak, sehingga kepuasan kerja menjadi rendah. Pada kondisi demikian maka pegawai akan lebih sulit untuk fokus pada pekerjaannya, dan cenderung memikirkan pekerjaan lain yang lebih memuaskan sebagai tambahan penghasilan. Insentif merupakan tambahan penghasilan pegawai yang diberikan jika pegawai mampu menghasilkan pekerjaan dengan baik sesuai dengan prestasi kerja yang tinggi.

4.4 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Medan

Setelah menganalisis data yang tersedia, hasil statistik menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kota Medan. Nilai koefisien regresi untuk variabel kepuasan kerja adalah 0,179, yang berarti setiap peningkatan satu satuan dalam tingkat kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,179 satuan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, semakin baik juga kinerja pegawai. Oleh karena itu, penting untuk terus memperhatikan dan

meningkatkan tingkat kepuasan kerja pegawai agar kinerja mereka tetap optimal.

Instansi seharusnya tidak mengabaikan faktor kinerja dan kemampuan kerja dalam sistem promosi dan pengembangan karir, karena kedua faktor tersebut justru menjadi faktor kunci yang seharusnya dipertimbangkan demi kemajuan instansi. Orang-orang yang mempunyai kinerja dan kemampuan kerja yang tinggi biasanya adalah orang yang keahliannya cukup tinggi serta mempunyai daya kerja yang tinggi pula. Jika orang yang demikian diprioritasnya untuk dipromosikan maka besar kemungkinan pegawai lain akan berlomba untuk mencapai kinerja tinggi serta meningkatkan kemampuan kerjanya. Hal tersebut tentu akan mendorong perusahaan kearah yang lebih maju.

4.5 Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersama-sama, pelatihan, lingkungan kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Peningkatan kinerja tidak hanya berpotensi meningkatkan upah yang diterima pegawai, tetapi juga membuka peluang untuk mendapatkan penghargaan lainnya. Hal ini mencerminkan peningkatan kesejahteraan pegawai secara keseluruhan.

5. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa:

1. Variabel pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kota Medan, dengan nilai thitung sebesar 2,692 yang melebihi ttabel 5% sebesar 2,026, dan tingkat signifikansi sebesar $0,011 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pelatihan, semakin baik juga kinerja pegawai.

2. Variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kota Medan, dengan nilai thitung untuk variabel lingkungan kerja sebesar 5,202 yang lebih besar dari ttabel 5% sebesar 2,026, dan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya, semakin baik lingkungan kerja, semakin baik pula kinerja pegawai.
3. Variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kota Medan, dengan nilai thitung sebesar 2,888 yang melebihi ttabel 5% sebesar 2,026, dan tingkat signifikansi sebesar $0,006 < 0,05$. Ini menandakan bahwa semakin baik kompensasi, semakin baik pula kinerja pegawai.
4. Variabel kepuasan kerja juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kota Medan, dengan nilai thitung sebesar 2,127 yang melebihi ttabel 5% sebesar 2,026, dan tingkat signifikansi sebesar $0,040 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, semakin baik pula kinerja pegawai.
5. Secara bersama-sama, variabel pelatihan, lingkungan kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kota Medan. Nilai Fhitung sebesar 219.047 jauh lebih besar dari Ftabel sebesar 2.626. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 95,50% menunjukkan bahwa sebagian besar variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel pelatihan, lingkungan kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja secara bersama-sama, sedangkan sisanya 4,50% mungkin dipengaruhi oleh faktor-faktor lain

seperti budaya organisasi dan komitmen.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Adoir, John. 2010. *Kepemimpinan yang Efektif*. Semarang: Dahara Prize.
- Amir, Taufik. 2012. *Metode Penelitian*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Arikunto, Suharsimi. 2012. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Cantika, Yuli Sri Budi. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UMM Press.
- Ghozali, Imam. 2014. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Unipersitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. 2013. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L. dan Jhon H. Jackson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan: Jimmy Salibi dan Bayu Prawira. Jakarta: Salemba Empat.
- Panggabean, Mutiara S. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Robbins, Stephen. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sarwono, Jonathan. 2012. *Metode Riset Skripsi Pendekatan Kuantitatif Menggunakan Prosedur SPSS*. Jakarta: Elex Media Komputindo.

- Sastrohasiwoyo, Siswanto B. 2010. *Manajemen Tenaga Kerja* Jakarta: Sinar Baru.
- Sedarmayanti. 2012. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara. Jakarta.
- Simamora, Henry. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.
- Singarimbun, L. dan Efendi. 2012. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: Pustaka LP3ES Indonesia.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sule, Ernie Tisnawati dan Kurniawan Saefullah. 2012. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Kencana.
- Sunyoto, Danang. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Suprianto, J. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Sutrisno, E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wexley, Keneth dan Yukl Gary. 2011. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Wursanto. 2011. *Dasar-dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Yani, H.M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Zainal, Veithzal Rivai, Mansyur Ramly, Thoby Mutis dan Willy Arafah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Fauzia. 2014. *Pengaruh Komitmen, Pelatihan, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Asuransi Jiwa Bumiputera 1912 Semarang*. Semarang: Universitas Airlangga.
- Iskandar. 2014. *Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai BJB Padalarang*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Susilawati. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Central Asia Tbk Kantor Cabang Utama Thamrin Jakarta*. Semarang: Univresitas Diponegoro.
- Tamali, Hendro. 2019. *Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol 2 No. 1. http://jurnal.umsu.ac.id/public/journals/34/pageHeaderTitleImage_en_US.jpg.
- Tanjung, Hasrudy. 2022. *Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Silangit*. Jurnal Niagawan Vol 11 No 2. <https://jurnal.unimed.ac.id/2012/index.php/niagawan/issue/view/2561>.
- Wibowo, Candra Adi. 2021. *Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Roy Sentoso Collection Yogyakarta*. Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol 17. <http://jurnal.feb.unila.ac.id/index.php/jbm/index>

Jurnal: