

# **FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN NASIONAL KABUPATEN MUSI BANYUASAIN**

**Kunardi<sup>1</sup>**

**Mahasiswa Pascasarjana Ilmu Manajemen UMP**

**Fatimah<sup>2</sup>**

**Dosen Universitas Muhammadiyah Palembang**

*Abstract*

*The purpose of this research is to find out the influence compensation, job placement and work environment of employee satisfaction of Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Musi Banyuasin. In this research used four variables are compensation, job placement, environment work as variabel influence and employee satisfaction as variables that influenced. Each variables developing become some indicators as basis for making the questionnaire as device to collect data. So not only primer data as most needed data but also secondary data as completeness. For the resources used 54 sampels that selected with stratified sampling. This research using multiple linier regression. After validity test, reliability test, normality test, and classical assumption test, the analysis of data obtained. The result of this analysis showing that there are significant influence together and parcial from compensation variable (0,362), job placement (0,416), and work environment (0,311) of employee satisfcation of Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Musi Banyuasin.*

*Key word : compensation, job placement, work environment and employee satisfaction.*

## **PENDAHULUAN**

Pengelolaan sumberdaya manusia yang tepat akan menumbuhkan kepuasan kerja. Menurut Kreitner (2005: 270) kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emotional terhadap berbagai aspek pekerjaan, Definisi ini berarti bahwa kepuasan bukanlah suatu konsep tunggal. Sebaliknya, seseorang merasa puas dengan suatu aspek pekerjaannya dan tidak puas dengan salah satu atau lebih. Sedangkan menurut Keit Davis et.al dalam Mangkunegara (2004:117) kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya dan menurut.

Para peneliti di Cornell University mengembagkan JDI (*job descriptive Index*) untuk menilai kepuasan kerja seseorang dengan dimensi kerja: pekerjaan, upah, promosi, rekan kerja, dan pengawasan. Para peneliti di Unversyti of

---

<sup>1</sup> Koresponden Penulis: kun\_ardi@gmail.com

<sup>2</sup> Koresponden Penulis: fat\_syai@yahoo.com

Minnesota menyimpulkan adanya 20 dimensi yang berbeda yang melandasi kepuasan kerja. Item-item *Minnesota Satisfaction Questionnaire* (MSQ) adalah pengakuan, kompensasi dan pengawasan. Lima model kepuasan kerja yang menonjol menurut Kreitner (2005:270) penyebabnya adalah pemenuhan kebutuhan, ketidakcocokan, pencapaian nilai, persamaan dan komponen watak/genetik.

Kompensasi merupakan salah satu faktor yang menentukan kepuasan kerja. Menurut Sedrmayanti Sedarmayanti (2008:239) kompensasi diartikan sebagai segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. Simamora (2001:413) membagi kompensasi menjadi dua yaitu: kompensasi finansial dan non finansial. Pertama kompensasi finansial terdiri dari finansial langsung dan tidak langsung. Finansial langsung terdiri dari upah, gaji, tunjangan dan insentif. Finansial tidak langsung terdiri dari Program asuransi, bantuan sosial, tunjangan pensiun, libur hari besar, izin sakit dan cuti. Kedua kompensasi non finansial yang terdiri dari pekerjaan yaitu tugas yang menarik, tantangan, tanggungjawab, peluang dan pengakuan, perasaan dan pencapaian serta peluang adanya promosi.

Untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai tidak hanya dilihat dari kompensasi yang mereka dapatkan, tetapi juga harus dilihat dari segi penempatan pegawai yang tepat dan pada pekerjaan yang tepat bagi pegawai tersebut. Seperti dikemukakan oleh Siswanto (2002 : 24) penempatan tenaga kerja adalah suatu proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk melaksanakan secara kontinuitas dengan wewenang dan tanggung jawab sebesar porsi dan komposisi yang ditetapkan serta mampu mempertanggung jawabkan segala resiko dan kemungkinan yang terjadi atas fungsi dan pekerjaan, wewenang dan tanggung jawab tersebut.

Selain kompensasi dan penempatan kerja, faktor lingkungan juga merupakan salah satu yang berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Lingkungan kerja merupakan faktor diluar manusia baik fisik maupun non fisik. Menurut Robbin (2007:119) karyawan peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang baik.

Penelitian sejenis pernah dilakukan oleh Tri Nurhayani (2009) dengan judul Pengaruh Penempatan kerja, Kompensasi serta Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Musi Banyuasin. Variabel yang digunakan adalah kepuasan Kerja, penempatan kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja. Data yang digunakan adalah data primer yang dikumpulkan menggunakan kuesioner. Sejumlah sampel dipilih berdasarkan teknik purposive sebanyak 69 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penempatan kerja, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

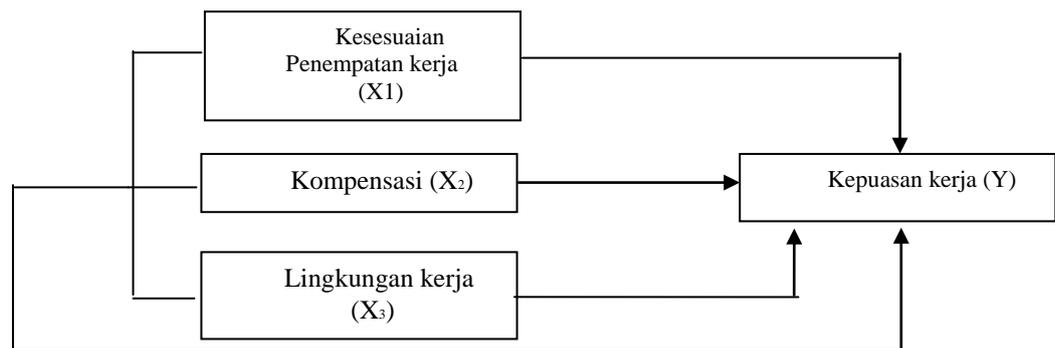
Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Musi Banyuasin merupakan salah satu instansi pemerintah di Sumatera Selatan. Seperti organisasi ataupun instansi lain, dinas ini juga ingin agar sumber daya manusia yang dimilikinya mempunyai tingkat kepuasan kerja yang baik. Namun tampaknya hal tersebut belum terwujud sesuai dengan harapan yang diinginkan. Dilihat dari kompensasi, kompensasi yang di berikan pada saat ini berupa tunjangan kesejahteraan pegawai yang diberikan setiap bulan sebesar satu juta rupiah tanpa uang makan. Kompensasi ini dinilai diberikan tidak sama rata dan tidak berdasarkan beban kerja. *Reward* yang diberikan pada pegawai juga belum maksimal dan masih

adanya beberapa ruangan kerja yang tidak representatif untuk digunakan sebagai ruangan kerja.

Selain itu belum ada kesesuaian penempatan kerja diantara latar belakang pendidikan dengan tugas yang dihadapi. Saat ini ada beberapa posisi kepala bagian ditempati oleh orang-orang yang latar belakang pendidikannya tidak sesuai dengan jabatannya, seperti kepala bagian humas yang dipimpin oleh orang dengan latar belakang pendidikan pemerintah. Bagian keuangan dipimpin oleh orang dengan latar belakang pendidikan bidang hukum, dan untuk bagian pelayanan sandi dan telekomunikasi dipimpin oleh orang yang latar belakang pendidikannya dari pemerintah. Dengan kondisi seperti ini akibatnya ada beberapa keputusan yang terkadang tidak sesuai dengan apa yang diharapkan, akibatnya sering terjadi *miscommunication* antara pimpinan dengan staf, maupun dengan pihak luar terhadap kebijakan yang di ambil oleh kepala bagian.

Akhirnya di Dinas ini masih ada beberapa bagian yang kondisi fisik lingkungan kerjanya belum memenuhi standar untuk suatu organisasi, sehingga dapat menghambat kinerja pegawai. Dalam hal ini seperti yang dialami oleh bagian hukum dan bagian penyelesaian tanpa batas, kedua bagian ini menempati ruangan yang tidak sesuai dengan jumlah pegawai yang dimiliki dan kondisi ruangan sangat tidak representatif karena penerangan dan pengatur suhu udara sangat kurang akibatnya menimbulkan ketidaknyamanan bagi pegawai dalam melaksanakan tugas. Berdasarkan latar belakang tersebut diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah pengaruh signifikan kompensasi, kesesuaian penempatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai.

Kerangka pikir yang digunakan pada penelitian ini adalah korelasional, yaitu untuk mengetahui hubungan antara variabel-variabel bebas yang terdiri dari kompensasi ( $X_1$ ), kesesuaian penempatan kerja ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) dengan variabel terikat yaitu kepuasan kerja pegawai ( $Y$ ). Kerangka pikir penelitian ini dapat di gambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas maka hipotesis yang diajukan dalam proposal penelitian ini adalah adanya pengaruh positif dan signifikan kompensasi, penempatan kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Musi Banyuasin.

## METODE PENELITIAN

Berdasarkan analisis data yang digunakan, metode penelitian yang digunakan adalah metode gabungan kualitatif dan kuantitatif. Secara kualitatif karena data asal yang diperoleh adalah data kualitatif berupa alternatif jawaban yang berkisar dari sangat setuju sampai sangat tidak setuju. Secara kuantitatif, alternatif jawaban tersebut dikuantitatifkan untuk memudahkan proses analisis. Terdapat tiga variabel bebas yang dicari pengaruhnya terhadap satu variabel terikat. Masing-masing variabel dikembangkan menggunakan beberapa indikator dengan perincian;

1. Variabel kompensasi dikembangkan dari dua indikator dan diuraikan dalam sembilan descriptor
2. Variabel penempatan kerja dikembangkan dari tiga indikator dan diuraikan dalam sebelas descriptor.
3. Variabel lingkungan kerja dikembangkan dari dua indikator dan diuraikan dalam 12 deskriptor
4. Variabel kepuasan kerja dikembangkan dari lima indikator dan diuraikan dalam tiga belas descriptor.

Populasi penelitian adalah pegawai Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Musi Banyuasin yang berjumlah 118. Sampel diambil menggunakan rumus Slovin sebanyak 54 responden secara *stratified*. Data utama dalam penelitian adalah data primer yang dikumpulkan menggunakan kuesioner. Adapun teknik analisisnya adalah regresi linier berganda.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 1. Hasil Penelitian.

Hasil uji regresi diperoleh sebagai berikut:

**Tabel 1. Hasil Uji Regresi**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.299	.403		-.741	.462
Kompensasi	.362	.150	.321	2.412	.020
Pene_Kerja	.416	.132	.335	3.162	.003
Lingk_Kerja	.311	.132	.290	2.358	.022

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Persamaan regresi dapat dituliskan sebagai berikut :

$$Y = -0.299 + 0.362 X_1 + 0.416 X_2 + 0.311 X_3$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar -0.299 menyatakan bahwa jika tidak ada kompensasi, ketidaksesuaian penempatan kerja, dan lingkungan kerja yang tidak nyaman maka kepuasan kerja akan berkurang sebesar -0.299.

2. Koefisien regresi  $X_1$  sebesar 0.362 menyatakan bahwa setiap peningkatan satu satuan kompensasi akan menyebabkan kenaikan kepuasan kerja sebesar 0.362 satu satuan.
3. Koefisien regresi  $X_2$  sebesar 0.416 menyatakan bahwa setiap peningkatan satu satuan Kesesuaian Penempatan Kerja akan menyebabkan kenaikan Kepuasan Kerja sebesar 0.416 satu satuan.
4. Koefisien regresi  $X_3$  sebesar 0.311 menyatakan bahwa setiap peningkatan satu satuan Lingkungan Kerja akan menyebabkan kenaikan Kepuasan Kerja sebesar 0.311 satu satuan.

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Hasil uji F ditampilkan sebagai berikut:

**Tabel 2. Hasil Uji F**

<b>ANOVA<sup>b</sup></b>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	18.381	3	6.127	44.377	.000 <sup>a</sup>
	Residual	7.041	51	.138		
	Total	25.423	54			

a. Predictors: (Constant), Ling\_Kerja, Pen\_Kerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: Keju\_Kerja

Tampak nilai  $F_{hitung} = 44.377$ . lebih besar dibandingkan nilai  $F_{tabel} = 2.786$  atau nilai p value sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05. Berdasarkan kedua kriteria ini maka keputusan yang diambil adalah terdapat pengaruh yang signifikan variabel kompensasi, kesesuaian penempatan kerja dan lingkungan kerja secara bersama – sama terhadap kepuasan kerja. Hasil uji secara parsial ditunjukkan oleh tabel berikut:

**Tabel 3. Hasil uji Parsial**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.299	.403		-.741	.462
Kompensasi	.362	.150	.321	2.412	.020
Pene_Kerja	.416	.132	.335	3.162	.003
Lingk_Kerja	.311	.132	.290	2.358	.022

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan Tabel 3 di atas tampak nilai  $t_{hitung}$  untuk semua variabel bebas lebih besar dari nilai  $t_{tabel} = 2.008$ . Selain itu semua nilai sig lebih kecil dibandingkan nilai  $p\text{ value} = 0.05$ . Berdasarkan kriteria ini maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Model Summary menjelaskan tentang nilai korelasi antara variabel-variabel bebas dengan variabel terikat, koefisien determinasi dan *standar error*.

**Tabel 4. Koefisien Determinasi  
Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin - Watson
1	.850 <sup>a</sup>	.723	.707	.371575	1.400

a. Predictors: (Constant), Ling\_Kerja, Pen\_Kerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Dari Tabel Model Summary dapat dijelaskan hal berikut :

1. Angka R

Angka R menunjukkan nilai korelasi antara variabel-variabel bebas dengan variabel terikat. Nilai R sebesar 0.850. Semakin tinggi nilai R maka semakin baik model regresi. Dalam penelitian ini, korelasi antara variabel bebas dan variabel terikat adalah kuat.

2. R Square ( Determinasi )

R Square menjelaskan koefisien determinasi pada model regresi dengan variabel bebas lebih dari dua. Semakin tinggi nilai R Square maka semakin baik model regresi. Pada persamaan regresi nilai R Square adalah sebesar 0.723. Artinya sekitar 72.3% variabel Kepuasan Kerja dapat dijelaskan oleh variabel Kompensasi, Lingkungan Kerja, Penempatan Kerja sebesar 72,3%, sedangkan sisanya sebesar 27.7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam persamaan regresi.

**2. Pembahasan Hasil Penelitian**

Berdasarkan hasil penelitian dari keempat variabel dalam penelitian ini yaitu kompensasi, kesesuaian penempatan kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja dapat dibahas sebagai berikut.

**a. Pengaruh Kompensasi dan Penempatan Kerja serta Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Musi Banyuasin**

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya dengan tolak ukur tingkat disiplin, moral kerja pegawai Kepuasan kerja merupakan kunci pendorongan modal kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja pegawai dalam mendukung tujuan organisasi.

Menurut Siagian (2008:295) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandangan seseorang baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya. Hal ini penting bagi pegawai dalam mencapai tujuan organisasi secara maksimal.

***b. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Musi Banyuasin (X<sub>1</sub>)***

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Musi Banyuasin. Kompensasi merupakan salah satu hal yang penting dan merupakan masalah pokok dalam pengelolaan sumber daya manusia. Masalah kompensasi ini merupakan suatu tantangan yang harus dihadapi oleh manajemen bagi suatu organisasi. Hal ini disebabkan karena kompensasi maupun imbalan yang diberikan bukan hanya semata-mata dipandang sebagai alat pemuas kebutuhan material oleh pegawai, melainkan sudah dikaitkan dengan harkat dan martabat manusia

Kompensasi yang diberikan supaya dapat memelihara sumber daya manusia dalam suatu organisasi, hal ini disebabkan jika upah dan gaji tidak dikelola dengan baik maka suatu perusahaan dapat saja kehilangan pegawainya. Dengan demikian kompensasi ini sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja atau prestasi kerja pegawai, begitu juga dengan motivasi dari para pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Selain kompensasi yang bersifat finansial pegawai merasa kurang mendapatkan perhatian dan pujian jika mempunyai prestasi kerja, sehingga mereka merasa kurang mendapat perhatian. Untuk dapat mengatasi hal tersebut sebaiknya Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Musi Banyuasin dapat memberikan insentif yang lebih jika pegawainya mempunyai prestasi kerja yang lebih sehingga dapat memberikan kepuasan kerja bagi pegawainya. Sistem insentif ini sebaiknya diterapkan sebab sistem pengajian untuk pegawai negeri sipil sudah baku dan tidak dapat diubah-ubah sehingga untuk dapat meningkatkan kepuasan tersebut sistem insentif yang dapat diubah. Selain itu sebaiknya pimpinan dapat memberikan pujian atau perhatian yang lebih bagi pegawai yang berprestasi.

***c. Pengaruh Kesesuaian Penempatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Musi Banyuasin (X<sub>2</sub>)***

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kesesuaian penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Musi Banyuasin. Kesesuaian penempatan kerja pegawai merupakan usaha menyalurkan kemampuan sumber daya manusia sebaik-baiknya. Karena dengan jalan menempatkan pegawai pada suatu tempat atau jabatan yang sesuai, maka dapat menumbuhkan semangat kerja pegawai yang bersangkutan.

Menurut Siswanto (2002:24) mengemukakan penempatan tenaga kerja adalah suatu proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga

kerja yang lulus dalam seleksi untuk melaksanakan secara kontinuitas dengan wewenang dan tanggung jawab sebesar porsi dan komposisi yang ditetapkan serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko dan kemungkinan yang terjadi atas fungsi dari pekerjaan, wewenang dan tanggung jawab tersebut. Kepuasan kerja yang tinggi akan memacu peningkatan prestasi kerja yang pada akhirnya akan dapat memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat.

#### ***d. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Musi Banyuasin (X<sub>3</sub>)***

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Musi Banyuasin. Lingkungan kerja adalah faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun nonfisik dalam suatu organisasi. Terdapat hubungan yang positif antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja pada suatu organisasi. Lingkungan kerja di pengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut : pertama, fasilitas kerja. Lingkungan kerja yang kurang mendukung pelaksanaan kerjapun ikut menyebabkan prestasi kerja yang buruk, sepertinya kurangnya alat kerja, ruang kerja yang pengap, ventilasi yang kurang serta prosedur yang tidak jelas. Kedua, gaji dan tunjangan gaji yang tidak sesuai dengan harapan pekerjaan akan membuat pekerjaan setiap saat melirik pada lingkungan kerja yang lebih menjamin pencapaian harapan pekerjaan. Ketiga, hubungan kerja, kelompok kerja dengan kekompakan dan loyalitas yang tinggi akan meningkatkan produktipitas kerja, karena antara satu pekerjaan dengan pekerjaan lainnya akan saling mendukung pencapaian tujuan atau hasil. Pembentukan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas kerja akan menimbulkan kepuasan kerja bagi pegawaik dalam suatu organisasai.

Persepsi sebagian kecil pegawai yang merasa bahwa lingkungan kerja Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Musi Banyuasin dibeberapa bagian mempunyai kondisi fisik lingkungan kerja belum memenuhi standar untuk organisasi, sehingga dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja pegawai. Seperti kurang baiknya kebersihan maupun tata letak perabot kantor. Selain itu pegawai merasa bahwa ruang kerja kurang luasa sehinga mereka merasa kurang nyaman dalam bekerja. Untuk mengatasi hal tersebut sebaiknya pihak Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Musi Banyuasin lebih memperbaiki kondisi-kondisi yang kurang baik tersebut.

### ***SIMPULAN DAN SARAN***

#### ***1. Simpulan***

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan yang telah dilakukan maka penelitian menyimpulkan adanya pengaruh positif dan signifikan kompensasi, kesesuaian penempatan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

#### ***2. Saran***

Untuk meningkatkan Kepuasan Kerja dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan di lingkungan Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Musi Banyuasin penulis memberikan saran :

1. Kompensasi kerja karyawan diberikan sesuai dengan beban kerja yang ditanggung setiap karyawan sehingga tidak menimbulkan kecemburuan sosial.
2. Pegawai ditempatkan sesuai dengan latar belakang pendidikan dan kompetensi yang dimilikinya sehingga dapat melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dengan baik.
3. Lingkungan kerja diusahakan untuk kondusif dan nyaman, memiliki perencanaan kerja yang baik dan sistem kerja yang terencana sehingga pegawai dapat memberikan kontribusinya secara maksimal.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Hani.T. Handoko. 2000. *Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-UGM
- Husen Umar. 2003. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Kreitner, Robert & Angelo Kinicki. 2000. Diterjemahkan Erly Suandy. 2005. *Perilaku Organisasi Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat
- Luthan Fred, 2006. *Prilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Malayu SP Hasibuan. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara Anwar Prabu. 2004. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung; PT Refika Aditama.
- Manullang. 2008. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Masri Singarimbun dan Sofian Effendi (editor), 1989. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES
- Moekijat. 1995. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Murti Sumarni dan Salamah Wahyuni, 2005. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Andi
- Sedarmayanti. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama
- Sedarmayanti. 2009. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siswoyo, Haryono. 2007. *Statistika Penelitian Manajemen, Program SPSS*,

MMUTP, Palembang

Sondang P. Siagian. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV Alfa Beta.

Suparly Andreas. 2008. *Analisis Pemberian Kompensasi Terhadap Motivasi Serta Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Pelindo II Cabang Palembang*. Tesis (Tidak Dipublikasikan). PPS Universitas Muhammadiyah Palembang

S. Sculler, Randall dan Jackson, E. Susan. 1996. Alih Bahaasa Abdul Rosyid, S. dan Peter Remy Yosy Pasla. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga

Stepen P. Robbin dan Timothy A Judge. 2007. Alih Bahasa Diana Angelica. 2008. *Prilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat

Tri Nurhayani. 2010. *Pengaruh Kesesuaian Penempatan Kerja, Kompensasi, Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Pegawai Di Sekretariat Daerah Kabupaten Musi Banyuasin*. Tesis (Tidak Dipublikasikan) PPS Universitas Muhammadiyah Palembang.

Uma Sekaran. 2006. *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat

Winardi. 2000. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: Rineka Cita.