



Pengaruh Penempatan Kerja, Pelatihan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Masbagik

Rina Putri Rahayu^{1*}, Sulaimiah¹

¹ Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mataram, Indonesia.

Article Info:

Received: June 29, 2023

Revised: August 28, 2023

Accepted: September 29, 2023

Published: September 30, 2023

Corresponding Author:

Rina Putri Rahayu

rinaputri11.rahayu@gmail.com

DOI: [10.29303/alexandria.v4i2.469](https://doi.org/10.29303/alexandria.v4i2.469)

© 2023 The Authors. This open access article is distributed under a (CC-BY License)



Abstract: This research aims to analyze the influence of job placement, job training, and non-physical work environment on employee job satisfaction at the Masbagik sub-district office. The type of research used is causal associative research. The data analysis technique used was Multiple Linear Regression using IBM SPSS version 26. The respondents in this study were all 43 employees of the Masbagik Subdistrict Office. The results of the analysis show that: (1) Job Placement has a positive and significant effect on Job Satisfaction of Masbagik Subdistrict Office Employees (2) Job Training has a positive and significant effect on Job Satisfaction of Masbagik Subdistrict Office Employees (3) Non-Physical Work Environment has a positive and insignificant effect on Job Satisfaction of Masbagik Subdistrict Office Employees

Keywords: Job Placement, Job Training, Non-Physical Work Environment, Job Satisfaction

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Penempatan Kerja, Pelatihan Kerja, dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Masbagik. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif kausal. Teknik analisis data yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda dengan menggunakan SPSS versi IBM 26. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Camat Masbagik yang berjumlah 43 orang pegawai. Hasil analisis menunjukkan bahwa: (1) Penempatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Camat Masbagik (2) Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Camat Masbagik (3) Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Camat Masbagik.

Kata Kunci: Penempatan Kerja, Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik, Kepuasan Kerja

Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penting dalam setiap kegiatan suatu kantor. Dalam menghadapi arus globalisasi berhasil atau tidaknya suatu kantor dalam mencapai tujuan, sangat tergantung pada kemampuan SDM dalam menjalankan tugas-tugas yang telah diberikan oleh kantor. Kemampuan dari seorang individu dalam melakukan pekerjaannya tergantung dari apa yang telah mereka kerjakan dan mereka dapatkan. Untuk mendapatkan

hasil yang terbaik tentunya juga diperlukan adanya sumber daya manusia yang berkualitas.

Dalam hal ini pegawai diharapkan dapat memberikan hasil yang maksimal sehingga tujuan dari perusahaan atau organisasi dapat tercapai, untuk memberikan hasil yang maksimal tentunya kepuasan kerja pegawai terhadap kantor harus diperhatikan, karena tidak terpenuhinya kepuasan kerja akan berdampak pada hasil kerja yang kurang baik, dengan kualitas rendah dan target tidak terpenuhi dan akhirnya kepuasan kerja berkurang.

How to Cite:

Rahayu, R. P. ., & Sulaimiah, S. (2023). Pengaruh Penempatan Kerja, Pelatihan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Masbagik. *ALEXANDRIA (Journal of Economics, Business, & Entrepreneurship)*, 4(2), 93-98. <https://doi.org/10.29303/alexandria.v4i2.469>

Menurut Rivai dan Sagala (2011) mengatakan kepuasan kerja pada dasarnya merupakan suatu yang bersifat individual, setiap individual memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya.

Untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai, maka aspek yang tidak kalah penting untuk diperhatikan adalah penempatan kerja yang tepat karena penempatan kerja yang sesuai akan mempengaruhi kepuasan pegawai dalam bekerja sehingga pegawai merasa lebih puas akan pekerjaannya karena sudah menguasai pekerjaan itu sendiri. Menurut Sastrohadwiryo (2002) penempatan adalah proses pemberian tugas pada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai dengan ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu menerima segala resiko dan kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggung jawab.

Penempatan kerja pegawai merupakan tindak lanjut seleksi, yaitu penempatan calon pegawai yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan *authority* kepada orang tersebut. Maka dapat disimpulkan penempatan kerja merupakan kebijakan akhir dari suatu proses seleksi pegawai baru untuk menempati posisi yang dibutuhkan oleh perusahaan. Sehingga kepuasan dari seorang pegawai dalam sebuah perusahaan tercipta dari penempatan kerja yang sesuai dengan keahlian dan kemampuan setiap pegawai.

Selain penempatan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah pelatihan kerja. Pelatihan sangat penting dalam membentuk karakter pegawai, serta dapat meningkatkan pengetahuan dan kecapan pegawai dalam menjalankan tugas-tugasnya. Edy Sutrisno (2019) menyatakan bahwa pelatihan dapat diartikan sebagai keseluruhan kegiatan untuk memberikan, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan potensi, produktivitas, disiplin dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu dengan jenjang kualifikasi atau pekerjaan. Sedangkan menurut Andrew E. Sikula (2021) pelatihan karyawan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek, menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir.

Dalam pengembangan dan pelatihan tidak hanya kemampuan dan pemahaman atas pekerjaan yang diinginkan atas pekerjaan yang ingin dicapai tetapi diharapkan melalui program pelatihan membentuk dan meningkatkan pola pikir, sikap, behavior, dan cara pandang yang lebih baik dari seorang pegawai terhadap pekerjaannya baik secara individu maupun dalam tim kerja. Dengan program pelatihan yang cukup dan sesuai untuk kebutuhan pegawai, pegawai akan semakin memahami dan menguasai dalam menjalankan profesinya.

Selain penempatan kerja dan pelatihan kerja, faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja non fisik karena hubungan yang baik antara atasan dan pegawai, serta antara sesama pegawai akan dapat meningkatkan kepuasan terhadap pegawai itu sendiri. Menurut Sedarmayanti (2011: 26) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi dan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Sedangkan menurut Hendri (2012) lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang hanya dapat dirasakan oleh perasaan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Herry Iskandar, 2020) menyatakan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Penelitian yang berbeda dilakukan oleh (Riris Wanti Apriyanti dan Setia Iriyanto (2020) menyatakan bahwa penempatan karyawan berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan Penelitian yang dilakukan oleh (Mamik Eko Supatmi, Umar Imran dan Hamidah Nayati Utami, 2013) menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh langsung, positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian yang berbeda dilakukan oleh (Effendi dan Khoiriah Zuhijah, 2019) menyatakan bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Adelia Indah Wati dan Muhammad Yusuf, 2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian yang berbeda dilakukan oleh (Edduar Hendri) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya dapat ditunjukkan masih terdapat celah penelitian yang perlu dikaji lebih lanjut. Disamping itu pada kajian sebelumnya juga dijelaskan bahwa penempatan kerja, pelatihan kerja dan lingkungan kerja non fisik sangat penting dalam suatu kantor karena dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Sehingga kemampuan manajemen dalam memberikan penempatan kerja, pelatihan kerja dan lingkungan kerja non fisik yang memadai akan sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan latar belakang masalah dan fenomena yang telah dijelaskan, serta adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu yang terkait dengan penempatan kerja, pelatihan kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja, maka peneliti merasa tertarik untuk membuat suatu kajian lebih mendalam mengenai masalah tersebut dengan judul penelitian "Pengaruh Penempatan Kerja,

Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Masbagik”

Metode

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif kausal. Menurut (Sugiyono 2016) penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan penelitian maka akan dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Hubungan kausal merupakan hubungan yang bersifat sebab akibat.

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di Kantor Camat Masbagik Tepatnya di Jl. Raya Mataram-Kayangan, Masbagik Utara, Kec. Masbagik, Kabupaten Lombok Timur

Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2018). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Camat Masbagik. Jumlah pegawai yaitu sebanyak 43 orang.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode sensus. Menurut Sugiyono (2018) menjelaskan metode sensus merupakan teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Hal ini dilakukan jika populasi dibawah 100.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu:

1. Angket
Angket merupakan teknik pengumpulan data yang digunakan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2013:142).
2. Wawancara
Wawancara adalah teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil (Sugiyono, 2013:137).

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung peneliti (Sugiyono 2016).

Alat Pengumpulan Data

Alat pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah smartphone dan kuesioner. Smartphone digunakan untuk mencatat tanggapan dari pihak terkait informasi yang diperlukan. Kuesioner merupakan kumpulan daftar pertanyaan yang secara logis berhubungan dengan masalah penelitian, dan merupakan jawaban yang mempunyai makna dalam menguji hipotesa (Sugiyono, 2014). Semua instrumen menggunakan skala likert dengan nilai 1 sampai dengan

Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data kualitatif yang dikuantitatifkan.

Sumber Data

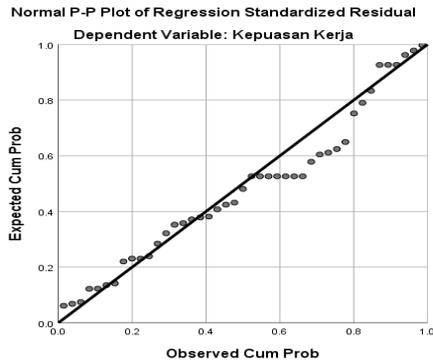
Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung oleh peneliti dari responden melalui angket, wawancara dan dokumentasi. Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung misalnya melalui orang lain atau lewat dokumen. Sumber data sekunder digunakan untuk mendukung informasi yang didapatkan dari sumber data primer yaitu dari bahan Pustaka, literature, peneitian terdahulu, buku, dan lain sebagainya. Data sekunder diperoleh dari pihak ketiga atau instansi setempat yang menjadi obyek penelitian di Kantor Camat Masbagik.

Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan uji validitas, menunjukkan bahwa nilai dari setiap item pertanyaan dalam kuesioner sudah valid dengan nilai t hitung yang lebih besar dari r tabel. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan valid. Uji reliabilitas juga menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* dari setiap variabel lebih besar dari standar nilai α 0,60. Oleh karena itu semua variabel dalam penelitian ini dapat dinyatakan reliabel dan seluruh data pada penelitian ini dapat dijadikan instrumen penelitian.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas dari Normal P-P Plot diketahui bahwa titik-titik *ploting* yang terdapat pada gambar mengikuti dan mendekati garis diagonalnya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data-data dalam penelitian ini yang akan digunakan untuk pengambilan keputusan menggunakan teknik *probability plot* dapat disimpulkan berdistribusi normal

2. Uji Multikolinieritas

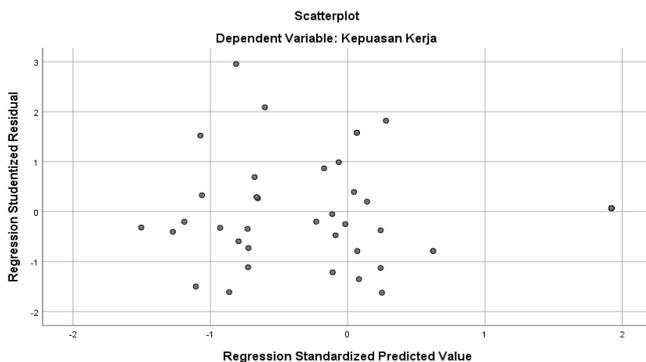
Tabel 1. Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Penempatan Kerja	.245	4.083
	Pelatihan Kerja	.305	3.281
	Lingkungan Kerja Non Fisik	.513	1.948

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Uji Multikolinieritas dalam penelitian ini menunjukkan hasil bahwa nilai *tolerance* <0,10 dan nilai VIF >10, Sehingga dapat disimpulkan bahwa berdasarkan uji multikolinieritas terjadi korelasi antara independen atau dapat dikatakan tidak terjadi multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dilihat berdasarkan garafik scatterplot menunjukkan bahwa data tersebut tidak terdapat suatu pola yang jelas pada penyebaran data tersebut, hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	1.489	5.346	
	Penempatan Kerja	.881	.287	.441
	Pelatihan Kerja	.361	.103	.453
	Lingkungan Kerja Non Fisik	.126	.216	.058

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda tersebut diperoleh nilai konstanta sebesar 1,489, nilai variabel penempatan kerja sebesar 0,881, nilai variabel pelatihan kerja sebesar 0,361, nilai variabel lingkungan kerja non fisik sebesar 0,126. Dapat disimpulkan bahwa koefisien dari masing-masing variabel bebas yaitu penempatan kerja, pelatihan kerja dan lingkungan kerja non fisik memiliki nilai positif artinya ketiga variabel bebas tersebut berpengaruh positif terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja.

Uji Hipotesis

1. Uji F

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah suatu metode persamaan regresi itu valid atau tidak. Tingkat signifikansi digunakan yaitu 5% ($\alpha = 0,05$).

Tabel 3. Hasil Uji Anova

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1160.876	3	386.959	52.809	.000 ^b
	Residual	285.775	39	7.328		
	Total	1446.651	42			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik, Pelatihan Kerja, Penempatan Kerja

Berdasarkan hasil uji F diketahui bahwa nilai Fhitung 52.809 dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 dengan menggunakan taraf keyakinan 95% atau $\alpha = 5\%$ Ftabel = df1 (k - 1) atau Ftabel dimana n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel independen dan dependen sehingga diperoleh Ftabel = 2,85

- df1 : 4 - 1 = 3
- df2 : 43 - 4 = 39

- Pengujian dilakukan pada $\alpha = 5\%$ maka nilai t_{tabel} adalah 2,85

Berdasarkan perhitungan diatas, diketahui nilai F_{hitung} 52.809 > 2,85 dan tingkat signifikansi lebih kecil dari taraf standard signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga keputusan yang dapat diambil adalah H_0 diterima. Artinya, penelitian yang bertujuan untuk melihat pengaruh penempatan kerja, pelatihan kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Camat Masbagik ini dinyatakan layak dan hasil ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi asumsi kelayakan sebuah model penelitian dengan data penelitian yang dianalisis.

2. Uji t

Uji t digunakan untuk membuktikan signifikan tidaknya pengaruh variable independen terhadap variable dependen. Berikut hasil perhitungan t hitung serta tingkat signifikansi masing-masing variable X terhadap variable Y dalam penelitian ini:

Tabel 4. Hasil Uji t

Variabel	t hitung	t tabel	Sig.	Keterangan
Penempatan Kerja	3,068	2,022	0,004	Signifikan
Pelatihan Kerja	3,510	2,022	0,001	Signifikan
Lingkungan Kerja Non Fisik	0,582	2,022	0,564	Tidak Signifikan

Hasil uji t dapat dilihat bahwa yaitu: (1) Variabel penempatan kerja memiliki nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $3,068 > 2,022$. Hal ini menunjukkan bahwa H_1 diterima, variabel penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Camat Masbagik; (2) Variabel pelatihan kerja memiliki nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $3,510 > 2,022$. Hal ini menunjukkan bahwa H_2 diterima, variabel pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Camat Masbagik; (3) Variabel lingkungan kerja non fisik memiliki nilai t hitung lebih kecil dari t tabel yaitu $0,582 < 2,022$. Hal ini menunjukkan bahwa H_3 ditolak, variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Camat Masbagik.

Koefisien Determinasi (R^2)

Digunakan untuk memperjelas variasi pengaruh variabel penempatan kerja, pelatihan kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja. Jika R^2 semakin mendekati 1, yang berarti mendekati 100% artinya variable independen berpengaruh terhadap variable dependen.

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.896 ^a	.802	.787	2.70695

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik, Pelatihan Kerja, Penempatan Kerja

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan nilai R Square sebesar 0,802 ditransformasi menjadi nilai koefisien determinasi sebesar 80,2%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa pengaruh penempatan kerja, pelatihan kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja sebesar 80,2% sisanya sebesar 19,8% dijelaskan oleh variable lain diluar variable penelitian.

Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari penempatan kerja, pelatihan kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Camat Masbagik.

Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Camat Masbagik. Artinya, jika semakin sesuai penempatan kerja pegawai maka tingkat kepuasan kerja tinggi. Sebaliknya, jika tingkat penempatan kerja tidak sesuai maka tingkat kepuasan kerja rendah.

Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Camat Masbagik. Artinya, jika semakin baik atau tinggi pelatihan kerja pegawai maka tingkat kepuasan pegawai akan semakin tinggi. Sebaliknya, jika tingkat pelatihan kerja tidak baik atau semakin rendah maka tingkat kepuasan kerja rendah.

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pegawai pada Kantor Camat Masbagik. Artinya, semakin memadai lingkungan kerja non fisik maka tingkat kepuasan pegawai akan semakin tinggi. Sebaliknya, jika tingkat lingkungan non fisik tidak memadai maka tingkat kepuasan kerja rendah.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, disimpulkan bahwa: (1) Penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin sesuai penempatan kerja maka semakin tinggi kepuasan kerja; (2) Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin baik pelatihan kerja maka semakin tinggi kepuasan kerja; (3) Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Daftar Pustaka

- Afandi, P (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, konsep dan indikator*. Pekanbaru; Zanafa.
- Hartatik, I. P. (2014). *Buku Praktis Megembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana
- Hendri, E. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, Vol. 9, No.3, Oktober 2012: 1-16.
- Iskandar, H. (2020). Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management and Entrepreneurship*. Vol. 08, No. 03: 243-260.
- Mangkunegara, A.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mathis, Robert L. dan Jackson, John H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Terjemahan*. Salemba Empat: Jakarta.
- Riniwati, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Press.
- Rivai, V. Sagala, J. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Untuk perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Perss.
- Sedarmayanti, (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Revika Aditama.
- Sugiyono, D. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan Tindakan*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*. Alfabeta.
- Sumartono dan Pudjo Sugito. (2014). *Manajemen Operasional*. Malang: Banyumedia.
- Supatmi, M. E. Umar Nirman, dan Hamidah Nayati Utami. (2013). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Profit Volume 7 No.1*.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prananda Media Group, Jakarta.
- Wati, A.I, Muhammad Yusuf. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Bima. *Journal of Business and Economics Research*. Vol 1, No 2, Hal. 92-97.