

**PENGARUH KOMPENSASI, KEPEMIMPINAN, DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI
(Survei pada Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Sragen)**

Syamsulhaq¹⁾

Alwi Suddin²⁾

Erni Widajanti³⁾

1, 2, 3) Program Studi Magister Manajemen Universitas Slamet Riyadi Surakarta
e-mail: ¹⁾ shaqies.59@gmail.com

ABSTRACT

Job satisfaction is essentially an individual thing, each person will have a level of satisfaction that is not the same as the value system that applies to him. The more aspects of the job that suit the person's desires, the higher the satisfaction he feels. Vice versa, if the fewer aspects of the job in accordance with the wishes of people, the lower the level of satisfaction. This study aims to determine the effect of 1) compensation on job satisfaction, 2) leadership on satisfaction, 3) and organizational commitment to job satisfaction. Respondents in this study were all employees of the Transportation Agency of Sragen Regency with 66 employees using saturated sampling techniques. Data collected through a questionnaire was then tested with validity and reliability tests. Hypothesis analysis uses multiple linear regression, t test, F test and the coefficient of determination (R^2). The analysis shows that (1) compensation has a positive and significant effect on job satisfaction; (2) leadership has a positive and significant effect on job satisfaction; and (3) organizational commitment has a positive and significant effect on job satisfaction. The higher compensation, leadership and organizational commitment, the higher the job satisfaction, and vice versa the lower the compensation, leadership and organizational commitment, the lower the job satisfaction.

Keywords: *compensation, leadership, organizational commitment, job satisfaction*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi. Manusia sebagai modal utama dalam mengembangkan organisasi, perlu diperhatikan dan memerlukan penanganan yang berbeda dengan faktor produksi lainnya. Manusia memiliki akal, perasaan, harapan, keinginan dan kebutuhan yang semua perlu dipenuhi dan diseimbangkan agar kepuasan dalam organisasi tercapai.

Lock dalam Sopiah (2017: 170) mengemukakan kepuasan kerja merupakan suatu ungkapan emosional yang bersifat positif atau menyenangkan sebagai hasil dari penilaian terhadap suatu pekerjaan atau pengalaman kerja. Hal ini tampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan yang dihadapi dan lingkungannya. Sebaliknya, pegawai yang tidak puas akan bersikap negatif terhadap pekerjaan dengan bentuk yang berbeda-beda satu dengan yang lain.

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Mereka menyumbangkan apa yang menurut mereka berharga, baik tenaga maupun pengetahuan yang dimiliki (Bangun, 2012: 255). Mathis dan Jackson dalam Supatmi, dkk (2013: 27) mendefinisikan kompensasi adalah faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan organisasi lainnya.

Pengalaman menunjukkan bahwa kompensasi yang tidak memadai dapat menurunkan prestasi kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja pegawai, bahkan dapat menyebabkan pegawai yang potensial keluar dari organisasi. Penelitian Mawei, dkk (2014) menyatakan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, tetapi variabel penempatan kerja dan kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Bank BNI (Persero) Tbk KCU Manado.

Faktor lain yang mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja adalah kepemimpinan. Robbins dalam Bangun (2012:339) mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi kelompok dalam mencapai tujuan organisasi. Yukl (2017: 8) mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses untuk mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama.

Mengingat organisasi merupakan kumpulan atas individu-individu, maka pimpinan seharusnya dapat menyelaraskan antara kebutuhan-kebutuhan individu dengan kebutuhan organisasi yang dilandasi oleh hubungan manusiawi serta diharapkan seorang pemimpin mampu memotivasi dan menciptakan kondisi sosial yang menguntungkan setiap pegawai sehingga tercapainya kepuasan kerja yang berimplikasi pada meningkatnya produktivitas kerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Hidayat (2013) yang menyatakan bahwa kepemimpinan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dikarenakan kepemimpinan yang diperlukan dalam organisasi masih belum dapat berjalan dengan baik sehingga tidak mampu memberikan dampak secara langsung terhadap kepuasan pegawai.

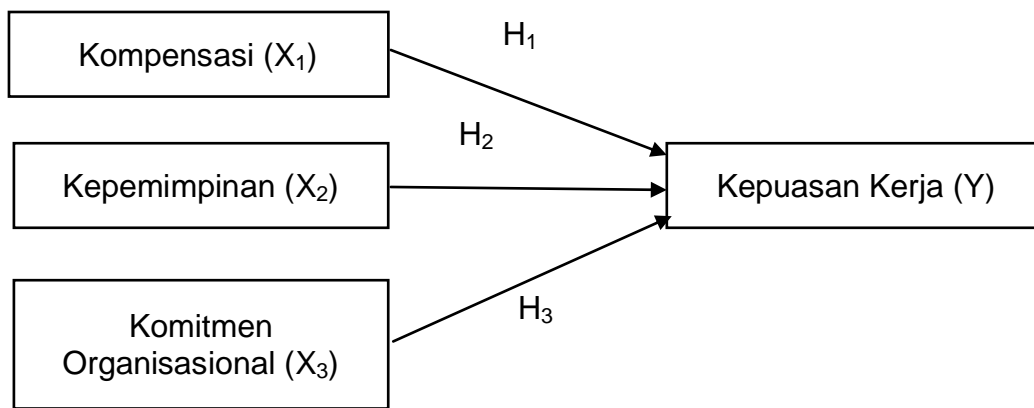
Robbins dan Judge (2009: 100-101) memberikan definisi komitmen organisasi adalah suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Mathis dan Jackson mendefinisikan komitmen organisasional adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi (Sopiah, 2017: 155).

Komitmen organisasi yang tinggi dapat diartikan bahwa pemeliharaan karyawan (loyalitas) pada organisasi yang mempekerjakannya adalah tinggi. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap suatu organisasi akan lebih termotivasi untuk bekerja dan menimbulkan kepuasan kerja dalam dirinya. Hasil yang berbeda ditunjukkan dalam penelitian Trishananto dan Suseno (2013) yang menyatakan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasional tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis signifikansi pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja, menganalisis signifikansi pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja, dan menganalisis signifikansi pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja.

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran pada penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Keterangan:

Dari skema kerangka pemikiran di atas, terdapat 2 variabel yaitu:

1. Variabel bebas (*independen*) yaitu variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kompensasi (X_1), kepemimpinan (X_2), dan komitmen organisasi (X_3).
2. Variabel terikat (*dependen*) yaitu variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja (Y).

LANDASAN TEORI DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

1. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai

Soegoto (2009: 227) mendefinisikan kompensasi adalah imbalan yang diberikan perusahaan kepada individu sebagai balas jasa atas kesediaan mereka untuk melakukan berbagai pekerjaan atau tugas organisasi. Menurut Rivai (2009: 741), kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Sari (2009), Muttaqien (2014) serta Potale dan Uhing (2015) menunjukkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan uraian di atas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H_1 : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Sragen.

2. Pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai

Menurut Yukl (2017: 8) kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain, untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama. Robbins mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi kelompok dalam mencapai tujuan organisasi (Bangun, 2012: 339). Penelitian oleh Trishananto dan Suseno (2013), Mawei, dkk (2014) serta Muttaqien (2014) menunjukkan hasil bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan uraian di atas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H_2 : Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Sragen.

3. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai

Robbins dan Judge (2009: 100-101) memberikan definisi komitmen organisasi adalah suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Penelitian Arishanti (2009) dan Baraba (2013) menghasilkan kesimpulan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan uraian di atas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₃ : Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Sragen.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Sragen. Penelitian ini menganalisis signifikansi pengaruh kompensasi, kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pada Dinas Perhubungan Kabupaten Sragen dengan pertimbangan kemudahan diperolehnya ijin serta data penelitian.

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Sragen pada bulan Maret 2019 yang berjumlah 66 orang.

Sampel

Arikunto (2000: 125) memberi pedoman jika populasi dalam jumlah banyak, sampel dapat diambil kurang lebih 25 – 30% dari populasi dan apabila jumlah populasi hanya 100 – 150 orang sebaiknya diambil semua sebagai sampel. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Sragen yang berjumlah 66 orang sehingga metode pengambilan sampelnya adalah sensus.

Definisi Operasional Variabel

1. Kompensasi (X₁)

Kompensasi adalah penghargaan atau balas jasa yang diberikan kepada pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Sragen baik bersifat finansial maupun non finansial yang diberikan secara langsung maupun tidak langsung atas kontribusi yang telah diberikan kepada organisasi. Indikator pengukuran variabel kompensasi adalah kompensasi finansial (Gaji, bayaran prestasi, bonus, bayaran diluar jam kerja, bayaran masa kerja, program perlindungan, insentif) dan kompensasi nonfinansial (lingkungan kerja yang nyaman, tanggung jawab, promosi) (Supatmi, dkk, 2013).

2. Kepemimpinan (X₂)

Kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki pimpinan untuk mempengaruhi bawahan yakni pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Sragen untuk melakukan perintah atau pekerjaan dalam rangka mencapai tujuan bersama sesuai visi misi organisasi. Indikator pengukuran variabel kepemimpinan adalah (1) cara berkomunikasi; (2) pemberian motivasi; (3) kemampuan memimpin; (4) pengambilan keputusan; dan (5) kekuasaan yang positif (Mawei, 2014: 947).

3. Komitmen Organisasi (X₃)

Komitmen organisasi adalah sikap pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Sragen untuk tetap menjadi bagian dalam organisasi dan memberikan kontribusinya secara maksimal bagi kemajuan organisasi. Indikator pengukuran variabel komitmen organisasi adalah (1) komitmen afektif; (2) komitmen kontinuan; dan (3) komitmen normatif (Allen dan Meyer dalam Susanto dan Gunawan, 2013).

4. Kepuasan Kerja (Y)

Kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang pegawai ketika bekerja di Dinas Perhubungan Kabupaten Sragen yang muncul karena adanya perbedaan harapan yang diinginkan dengan kenyataan yang ada. Indikator pengukuran variabel kepuasan kerja adalah (1) pekerjaan itu sendiri; (2) gaji; (3) rekan kerja; (4) atasan; (5) promosi; dan (6) lingkungan kerja (Robbin dalam Badeni, 2013:44).

Teknik Pengumpulan Data

Interview

Pengumpulan data dilakukan dengan cara mengadakan wawancara secara langsung kepada pegawai atau pimpinan Dinas Perhubungan Kabupaten Sragen.

Kuisisioner

Pengumpulan data dengan kuisisioner berupa daftar pernyataan yang disampaikan kepada pegawai yang bekerja di Dinas Perhubungan Kabupaten Sragen yang menjadi responden dan kemudian hasil jawaban tersebut dinilai/skorring menggunakan skala Likert.

HASIL PENELITIAN

Hasil Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Hasil uji ini menunjukkan dari 5 pernyataan mengenai variabel kompensasi (X_1) dengan menggunakan analisis *Pearson correlation* menunjukkan p value $< 0,05$ sehingga dinyatakan valid. Hasil validitas menunjukkan dari 5 pernyataan mengenai variabel kepemimpinan (X_2) dengan menggunakan analisis *Pearson correlation* menunjukkan hasil p value $< 0,05$ sehingga dinyatakan valid. Hasil uji validitas menunjukkan dari 6 pernyataan mengenai variabel komitmen organisasi (X_3) dengan menggunakan analisis *Pearson correlation* adalah valid untuk dipergunakan dalam instrumen penelitian karena p value $< 0,05$. Hasil uji validitas menunjukkan dari 6 pernyataan mengenai variabel kepuasan kerja (Y) dengan menggunakan analisis *Pearson correlation* menunjukkan hasil p value $< 0,05$ sehingga dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas terhadap setiap butir pernyataan variabel dalam kuisisioner dikatakan reliabel (handal) apabila nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60.

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Hasil
Kompensasi (X_1)	0,691	reliabel
Kepemimpinan (X_2)	0,757	reliabel
Komitmen Organisasi (X_3)	0,718	reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,634	reliabel

Sumber: data primer yang diolah, 2019

Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan uji hipotesis dilakukan uji asumsi klasik menggunakan uji multikolinearitas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas dan uji normalitas. Hasil uji asumsi klasik sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik	Hasil Uji	Kesimpulan
uji multikolinearitas	Nilai <i>tolerance</i> 0,705; 0,703; 0,787 > 0,10 dan nilai VIF 1,419; 1,423; 1,271 < 10,00	tidak terjadi multikolinearitas
uji autokorelasi	Nilai <i>asyp.sig</i> (2-tailed) 0,321 > 0,05	tidak terjadi autokorelasi
uji heteroskedastisitas	Nilai <i>sig</i> 0,915; 0,139; 0,734 > 0,05	tidak terjadi heteroskedastisitas
uji normalitas	Nilai <i>asyp.sig</i> (2-tailed) 0,980 > 0,05	residual normal

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil pengolahan data (jawaban responden) dengan menggunakan bantuan program SPSS dihasilkan tabel perhitungan regresi sebagai berikut:

Tabel 3 Hasil Regresi Linear Berganda

Model	B	Std.Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	4,346	2,363		1,839	0,071
kompensasi	0,386	0,111	0,373	3,481	0,001
kepemimpinan	0,276	0,104	0,286	2,668	0,010
komitmen organisasi	0,211	0,094	0,228	2,248	0,028
F	20,576				
Sig. F	0,000				
<i>Adjusted R square</i>	0,475				

Sumber: data primer yang diolah, 2019

Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 4,346 + 0,386 X_1 + 0,276 X_2 + 0,211 X_3$$

Persamaan regresi linear berganda tersebut di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

$a = 4,346$ artinya apabila variabel kompensasi, kepemimpinan dan komitmen organisasi sama dengan nol, maka variabel kepuasan kerja bernilai positif sebesar 4,346.

$b_1 = 0,386$ artinya bila variabel kompensasi naik satu satuan, maka kepuasan kerja naik sebesar 0,386 satuan, sedangkan variabel lain tetap.

$b_2 = 0,276$ artinya bila kepemimpinan naik satu satuan, maka kepuasan kerja naik sebesar 0,276 satuan, sedangkan variabel lain tetap.

$b_3 = 0,211$ artinya bila komitmen organisasi naik satu satuan, maka kepuasan kerja naik sebesar 0,211 satuan, sedangkan variabel lain tetap.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear terlihat koefisien regresi untuk variabel kompensasi mempunyai nilai paling besar di antara koefisien regresi variabel kepemimpinan maupun komitmen organisasi, dengan demikian variabel kompensasi berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Sragen.

Uji F

Uji F digunakan untuk menguji ketepatan model yang digunakan untuk memprediksi pengaruh variabel kompensasi, kepemimpinan dan komitmen organisasi

terhadap variabel kepuasan kerja pada pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Sragen. Hasil nilai F sebesar 20,576 dan nilai sig. sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian variabel kompensasi, kepemimpinan dan komitmen organisasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja.

Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan hasil uji determinasi diketahui nilai *Adjusted R square* sebesar 0,475 yang mengandung arti bahwa 47,5% kepuasan kerja pegawai dipengaruhi oleh variabel kompensasi, kepemimpinan dan komitmen organisasi. Sedangkan 52,5% lainnya dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji hipotesis

1. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan persamaan regresi linear berganda diperoleh nilai t sebesar 3,481 dan nilai sig. sebesar $0,001 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini dapat diterima atau H_1 diterima.

2. Pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan persamaan regresi linear berganda diperoleh nilai t sebesar 2,668 dan nilai sig. sebesar $0,010 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini dapat diterima atau H_2 diterima.

3. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan persamaan regresi linear berganda diperoleh nilai t sebesar 2,248 dan nilai sig. sebesar $0,028 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel komitmen organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis ketiga dalam penelitian ini dapat diterima atau H_3 diterima.

KESIMPULAN

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Sragen. Jika kompensasi yang diberikan naik maka kepuasan kerja juga akan naik, begitu pula sebaliknya. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Sragen. Jika kepemimpinan meningkat maka kepuasan kerja juga akan meningkat, begitu pula sebaliknya. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Sragen. Jika komitmen organisasi meningkat maka kepuasan kerja juga akan meningkat, begitu pula sebaliknya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Manajemen Penelitian*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Arishanti, Klara Innata. 2009. "Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan". *Proceeding PESAT (Psikologi, Ekonomi, Sastra, Arsitektur dan Sipil) Universitas Gunadarma-Depok*, Vol.3 Oktober 2009.
- Badeni. 2013. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Alfabeta. Bandung.

- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta.
- Baraba, Ridwan. 2013. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Perawat (studi pada RSUD Muhammadiyah Tunas Medika Purworejo)". *JBTI*. Vol. IV, No.1, hal 61-71.
- Hidayat, Rachmad. 2013. "Pengaruh Kepemimpinan terhadap Komunikasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi pada Industri Perbankan". *Makara Seri Sosial Humaniora*, Vol. 17 (1), hal 19-32.
- Mawei, Aprilia Christy., Olivia Nelwan dan Yantje Uhing. 2014. "Kepemimpinan, Penempatan Kerja dan Kompensasi Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Bank BNI (Persero), Tbk KCU Manado". *Jurnal EMBA*. Vol.2 No.2, Hal. 944-954.
- Muttaqien, Fauzan. 2014. "Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Outsourcing pada PT. BRI (Persero), Tbk. Cabang Lumajang". *Jurnal WIGA*. Vol 4 No 1, hal 19-33.
- Potale, Rocky dan Yantje Uhing. 2015. "Pengaruh Kompensasi dan Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Utama Manado". *Jurnal EMBA*. Vol.3 No.1, Hal. 63-73.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2009. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Salemba Empat. Jakarta.
- Sari, Elviera. 2009. "Pengaruh Kompensasi dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja". *Bisnis dan Birokrasi, Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi*, Jan-Apr 2009, hal 18-24.
- Soegoto, Eddy Soeryanto. 2009. *Entrepreneurship Menjadi Pebisnis Ulung*. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Sopiah. 2017. *Perilaku Organisasional*. Andi. Yogyakarta.
- Supatmi, Mamik Eko., Umar Nimran dan Hamidah Nayati Utami. 2013. "Pengaruh Pelatihan, Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan". *Jurnal Profit*. Vol 7 No.1. Hal 25-37.
- Susanto, Eddy M dan Carin Gunawan. 2013. "Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Turnover Intentions". *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis*. Vol 4 No 1. Hal 76-88.
- Trishananto, Yudha dan Y. Djoko Suseno. 2013. "Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja Guru SMKN 1 Klego Boyolali". *Jurnal Sumber Daya Manusia*. Vol. 7 No.1. Hal 12-23.
- Yukl, Gary. 2017. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Indeks. Jakarta.