



PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PERSONEL PADA SATUAN RESERSE DAN KRIMINAL POLRESTA BANDA ACEH

Davidlia Andrean^{*1}, Zulfan², Fitriliana³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen Universitas Serambi Mekkah

davidliaandrea26@gmail.com,
zulfanyusuf@serambimekkah.ac.id,
fitriliana@serambimekkah.ac.id

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja personel pada Satuan Reserse dan Kriminal Polresta Banda Aceh. Populasi penelitian ini berjumlah 41 orang personel, dan teknik penarikan sampel menggunakan metode sensus sehingga diperoleh sampel 41 orang personel sebagai sampel penelitian. Peralatan analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja personel pada Satuan Reserse dan Kriminal Polresta Banda Aceh, yang dibuktikan dengan hasil penelitian koefisien determinasi sebesar 30,5% dan yang sisanya 69,5% dipengaruhi oleh faktor lain diluar dari penelitian ini seperti fasilitas kerja, komitmen kerja, disiplin kerja, rekan kerja dan lain-lain. Hasil pengujian secara statistik menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 8,336 > nilai F_{tabel} sebesar 3,226 pada tingkat keyakinan 95 persen dapat diartikan secara simultan variabel budaya organisasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja personel pada Satuan Reserse dan Kriminal Polresta Banda Aceh. Hasil pengujian uji t menyatakan bahwa budaya organisasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja personel pada Satuan Reserse dan Kriminal Polresta Banda Aceh. Dari perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} diketahui bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu 2,080 (X_1) > 2,020 dan 2,756 (X_2) > 2,020. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dapat diketahui bahwa dari kedua variabel yang diteliti, ternyata variabel lingkungan kerja (X_1) mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kepuasan kerja personel pada Satuan Reserse dan Kriminal Polresta Banda Aceh, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,461, dan diikuti oleh variabel budaya organisasi (X_2) mempunyai nilai koefisien regresi sebesar 0,253.

Kata Kunci: *Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja*

PENDAHULUAN

Salah satu sumber daya terpenting suatu organisasi adalah sumber daya manusia, mereka merupakan orang yang telah memberikan tenaga, bakat, kreatifitas dan usaha mereka kepada organisasi. Oleh karena itu, kemajuan suatu organisasi dapat ditentukan dari sumber daya manusia yang mampu menampilkan kinerja terbaik dari setiap individu. Semua potensi yang dimiliki manusia seperti keterampilan, motivasi, dan kecerdasan sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Perilaku manusia yang beranekaragam karakteristik

dan perilakunya membuat pengelolaan sumber daya manusia tidak berjalan dengan mudah. Masalah sumber daya manusia menjadi sebuah tantangan bagi manajemen, karena keberhasilan organisasi tergantung dari kualitas sumber daya manusia yang dimiliki/ dipekerjakan.

Hasibuan (2016:12) menyatakan bahwa manusia selalu berperan aktif dalam menentukan rencana, sistem, proses, tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran personel meskipun dukungan sarana dan prasarana serta sumber dana yang dimiliki organisasi tidak akan ada manfaatnya bagi organisasi jika peran aktif personel tidak diikutsertakan. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Kepuasan kerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu diantaranya adalah budaya organisasi, dimana budaya organisasi merupakan persepsi yang sama dikalangan seluruh anggota organisasi tentang makna hakiki kehidupan bersama (Siagian, 2016:187). Robbins (2017:279) menyatakan bahwa sebuah sistem pemaknaan bersama dibentuk oleh warganya yang sekaligus menjadi pembeda dengan organisasi lain. Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan Orizanti *et al.* (2020) yang menyatakan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Faktor lainnya yang juga dapat meningkatkan kepuasan kerja adalah lingkungan kerja, dimana lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja (Sunyoto, 2015:38) Meskipun lingkungan kerja disini tidak melaksanakan proses produksi dalam aktivitas organisasi, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja pegawai (Nitisemito, 2015:183). Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada didalam lingkungannya. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif sehingga menjadikan para personel merasa nyaman berada diruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan setiap tugas-tugasnya. Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan Pranitasari *et al.* (2020) yang menyatakan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

METODE PENELITIAN

Populasi Dan Sampel Penelitian

Menurut Margono (2015:118) populasi adalah seluruh data yang menjadi perhatian kita dalam suatu ruang lingkup dan waktu yang kita tentukan. Sedangkan sampel adalah sebagai bagian dari populasi, sebagai contoh yang diambil dengan menggunakan cara-cara tertentu (Margono, 2015:121). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Satuan Reserse dan Kriminal Polresta Banda Aceh yang berjumlah sebanyak 41 orang. Karena jumlah populasi kurang dari 100 maka sampel penelitian adalah seluruh populasi. Penarikan sampel ini berpedoman pada pendapat Arikunto (2015:134) yang mengatakan bahwa jika populasi kurang dari 100 lebih baik semua diambil sebagai sampel sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi atau *sensus*. sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 41 orang pegawai pada Satuan Reserse dan Kriminal Polresta Banda Aceh. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Kantor Satuan Reserse dan Kriminal Polresta Banda Aceh dengan jumlah 41 orang pegawai.

Operasionalisasi Variabel

Menurut Singarimbun dan Efendi (2012) definisi operasional atau mengoperasionalisasi variabel adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, dengan membaca definisi operasional dalam penelitian maka diketahui baik buruknya variabel tersebut. Berikut ini akan

dijelaskan mengenai konsep serta variabel dalam penelitian ini, yaitu variabel bebas budaya organisasi, lingkungan kerja dan variabel terikat kepuasan kerja, untuk lebih jelas tentang operasional variabel sebagai berikut.

1. Variabel Bebas (*independent*)

Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya *variabel independent* (bebas) dalam penelitian ini adalah budaya organisasi dan lingkungan kerja.

2. Variabel Terikat (*dependent*)

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya *variabel dependent* (bebas). Dalam penelitian ini yang menjadi *variabel dependent* (terikat) adalah kepuasan kerja.

Metode Analisis Data

Peralatan analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Analisis regresi bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (*independent variable*) terhadap variabel terikat (*dependent variable*). Adapun rumus analisis regresi linier berganda menurut Sugiyono (2015:277) adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Dimana :

Y	= Kepuasan Kerja
α	= Konstanta
X_1	= Budaya organisasi
X_2	= Lingkungan kerja
β_1 dan β_2	= Koefisien regresi X_1 dan X_2
ε	= <i>Error term</i>

Pengujian Hipotesis

Uji F (Simultan)

Uji statistik F (F-test) atau uji simultan digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2015:88). Untuk menentukan signifikan tidaknya nilai sig atau dengan cara membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} , dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima H_a ditolak
2. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_a diterima H_0 ditolak

H_{01} : Jika $\beta_1 = \beta_2 = 0$; Budaya organisasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara simultan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja personel pada Satuan Reserse dan Kriminal Polresta Banda Aceh.

H_{a1} : Jika $\beta_1 = \beta_2 \neq 0$ ($\beta_i \neq 0$); Budaya organisasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja personel pada Satuan Reserse dan Kriminal Polresta Banda Aceh.

Uji t (Parsial)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel

independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2015:88). Uji t dipakai untuk melihat signifikansi dari pengaruh independen secara individu terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel lain bersifat konstan. Untuk menentukan signifikan tidaknya nilai sig atau dengan cara membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} , dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima H_a ditolak
2. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_a diterima H_0 ditolak

Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

- H_{02} : Jika $\beta_2 = 0$; Budaya organisasi (X_1) secara parsial tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja personel pada Satuan Reserse dan Kriminal Polresta Banda Aceh.
- H_{a2} : Jika $\beta_2 \neq 0$; Budaya organisasi (X_1) secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja personel pada Satuan Reserse dan Kriminal Polresta Banda Aceh.
- H_{03} : Jika $\beta_3 = 0$; Lingkungan kerja (X_2) secara parsial tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja personel pada Satuan Reserse dan Kriminal Polresta Banda Aceh.
- H_{a3} : Jika $\beta_3 \neq 0$; Lingkungan kerja (X_2) secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja personel pada Satuan Reserse dan Kriminal Polresta Banda Aceh.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sesuai dengan peralatan analisis data yang digunakan untuk mengetahui hubungan fungsional antara variabel yang diteliti dalam penelitian ini dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Untuk melihat kepuasan kerja personel pada Satuan Reserse dan Kriminal Polresta Banda Aceh maka perlu mengetahui pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja personel pada Satuan Reserse dan Kriminal Polresta Banda Aceh. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi masing-masing variabel seperti terlihat pada Tabel dibawah ini.

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.509	3.712		1.754	.088		
	Budaya Organisasi	.253	.121	.294	2.080	.044	.915	1.093
	Lingkungan Kerja	.461	.167	.390	2.756	.009	.915	1.093

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Primer (Diolah), 2022

Berdasarkan Tabel 1, maka persamaan regresi linier berganda yang memperlihatkan kepuasan kerja personel pada Satuan Reserse dan Kriminal Polresta Banda Aceh sebagai fungsi dari budaya organisasi dan lingkungan kerja, dapat diformulasikan dalam persamaan berikut:

$$Y = 6,509 + 0,253 X_1 + 0,461 X_2 + \varepsilon$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas dapat diketahui hasil penelitian sebagai berikut, dimana dalam penelitian ini, diperoleh nilai konstanta (α) sebesar 6,509 artinya jika budaya organisasi dan lingkungan kerja dianggap konstan, maka besarnya kepuasan kerja personel

pada Satuan Reserse dan Kriminal Polresta Banda Aceh adalah sebesar 6,509 pada satuan skala likert.

Koefisien regresi budaya organisasi (X_1) sebesar 0,253 artinya bahwa setiap adanya perubahan satu satuan pada variabel budaya organisasi, maka secara relatif akan meningkatkan kepuasan kerja personel pada Satuan Reserse dan Kriminal Polresta Banda Aceh sebesar nilai koefisien regresinya yaitu 25,3% pada taraf signifikansi 0,044 atau probabilitas sig berada dibawah 0,05 dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin kuat pelaksanaan budaya organisasi para personel di Satuan Reserse dan Kriminal Polresta Banda Aceh, maka akan semakin meningkat pula kepuasan kerja personel pada Satuan Reserse dan Kriminal Polresta Banda Aceh. Selanjutnya koefisien regresi lingkungan kerja (X_2) sebesar 0,461 artinya bahwa setiap adanya perubahan satu satuan pada variabel lingkungan kerja, maka secara relatif akan meningkatkan kepuasan kerja personel pada Satuan Reserse dan Kriminal Polresta Banda Aceh sebesar nilai koefisien regresinya yaitu 46,1% pada taraf signifikansi 0,009 atau probabilitas sig berada dibawah 0,05 dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja yang diterapkan pada personel di Satuan Reserse dan Kriminal Polresta Banda Aceh, maka akan semakin meningkat pula kepuasan kerja personel pada Satuan Reserse dan Kriminal Polresta Banda Aceh

Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R^2)

Untuk melihat hubungan dan pengaruh dari variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja personel pada Satuan Reserse dan Kriminal Polresta Banda Aceh, berdasarkan korelasi dan determinasi dapat dilihat pada Tabel berikut.

Tabel 2
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.552 ^a	.305	.268	1.923

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Primer (Diolah), 2022

Berdasarkan Tabel 2, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar sebesar 0,552 yang menunjukkan bahwa derajat hubungan (korelasi) antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 55,2%. Artinya budaya organisasi (X_1), dan lingkungan kerja (X_2) mempunyai hubungan yang erat dengan kepuasan kerja personel pada Satuan Reserse dan Kriminal Polresta Banda Aceh atau dapat dikatakan bahwa kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang kuat dengan kepuasan kerja personel pada Satuan Reserse dan Kriminal Polresta Banda Aceh.

Kemudian nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,305. Hal ini berarti 30,5% variasi kepuasan kerja personel dapat dijelaskan oleh 2 (dua) variabel independen yaitu budaya organisasi dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya 69,5%, artinya kepuasan kerja personel dapat dijelaskan oleh variabel lainnya diluar dari penelitian ini misalnya fasilitas kerja, komitmen kerja, disiplin kerja, rekan kerja dan lain-lain.

HASIL

Berdasarkan hasil pengujian regresi linier berganda maka dapat dilihat hipotesis yang diuji yaitu uji secara simultan (Uji F) dan uji secara parsial (uji t) dalam penelitian ini adalah:

1. $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($8,336 > 3,226$) maka hipotesis H_{01} ditolak dan hipotesis H_{a1} diterima, artinya variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh



terhadap kepuasan kerja personel pada Satuan Reserse dan Kriminal Polresta Banda Aceh.

2. $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,080 > 2,020$) maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, artinya budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja personel pada Satuan Reserse dan Kriminal Polresta Banda Aceh.
3. $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,756 > 2,020$) maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, artinya lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja personel pada Satuan Reserse dan Kriminal Polresta Banda Aceh.

Untuk lebih jelasnya mengenai hasil uji F dan uji t sebagai tolok ukur pengujian hipotesis dapat dilihat Tabel 3.

Tabel 3.
Ringkasan Pengujian Hipotesis

Bentuk Pengujian	Nilai Statistik		Keterangan
	F _{hitung}	F _{tabel}	
Pengujian secara simultan	8,336	3,226	Kedua variabel berpengaruh signifikan (hipotesis H_a diterima).
Pengujian secara parsial	t _{hitung}	t _{tabel}	
Budaya organisasi (X_1)	2,080	2,020	Budaya organisasi berpengaruh signifikan
lingkungan kerja (X_2)	2,756	2,020	Lingkungan kerja berpengaruh signifikan

Sumber: Data Primer (Diolah), 2022.

Berdasarkan Tabel 3. diatas jelaslah bahwa baik secara simultan maupun secara parsial budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja personel pada Satuan Reserse dan Kriminal Polresta Banda Aceh. Hal ini berarti bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja secara nyata dapat meningkatkan kepuasan kerja personel pada Satuan Reserse dan Kriminal Polresta Banda Aceh

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pranitasari dan Cici Bela Saputri (2020) dengan judul Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Divisi Konsumer Area Cabang Surabaya. Hasil penelitian untuk hipotesis pertama diperoleh budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja, hipotesis kedua dapat dijelaskan bahwa budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja, serta hipotesis ketiga bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Susetyo *et al.* (2020) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja serta dampaknya terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian untuk hipotesis pertama diperoleh budaya organisasi dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Divisi Konsumer Area Cabang Surabaya, hipotesis kedua dapat dijelaskan bahwa budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Divisi Konsumer Area Cabang Surabaya, hipotesis ketiga bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Divisi Konsumer Area Cabang Surabaya. Penelitian Penelitian yang



dilakukan oleh Bambang Orizanti *et al.* (2020) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Bojonegoro. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja personel pada Satuan Reserse dan Kriminal Polresta Banda Aceh.
2. Budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja personel personel pada Satuan Reserse dan Kriminal Polresta Banda Aceh.
3. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja personel pada Satuan Reserse dan Kriminal Polresta Banda Aceh.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2015. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- As'ad, Mohd. 2015. *Seri Umum Sumber Daya Manusia : Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Allen, J. 2012. *Pratical Assessment, Reseach & Evaluation*. University of Kansas.
- Eugene, McKenna. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Ghozali, Imam. 2015. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Handoko, T Hani . 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Dasar, Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indrawijaya, Adam I. 2010. *Teori, Perilaku Organisasi dan Budaya* , Refika Aditama, Bandung.
- Margono. 2015. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Mangkunegara, Anwar P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan ke-8. Bandung: Rosda Karya.
- Mathis, Robert L. dan Jackson John H. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.
- Nelly, R., & Mahdani, D. I. (2020). A Pattern of Empowerment of Traditional Values Mawah as a Model of Poverty Alleviation Based on the Supply Chain Strategy. *Int. J Sup. Chain. Mgt Vol*, 9(1), 609.
- Nitisemito, Alex. 2015. *Manajemen Personalial: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Panuju, Redi. 2010. *Relasi Kuasa Negara, Media Massa dan Publik, Pertarungan Memenangkan Opini Publik dan Peran dalam Transformasi Sosial*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Pareraway, Angelia Steelyasinta; Christoffel Kojo dan Ferdy Roring (2018) Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, dan Pemberdayaan SDM Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. *Jurnal EMBA*. Vol.6, No.3.
- Resnadita, Novia. 2020. Pengaruh Pemberdayaan Karyawan,Kerja Tim,dan Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Volume 8, Nomor 3.
- Rivai, Veithzal. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Grafindo.
- Robbins, Stephen. P. 2017. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, Stephen. P. dan Mary Coulter. 2015. *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Robinson dan Corners. 2011. *Manajemen*. PT. Indeks Group Gramedia. Jakarta.
- Sarjono, Haryadi, dan Julianita Winda. 2015. *SPSS vs LISREL: Sebuah. Pengantar, Aplikasi untuk Riset*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat



-
- Sedarmayanti. 2015. *Good Governance (Kepemerintahan Yang Baik) Upaya Membangun Organisasi Efektif dan Efisien melalui Restrukturisasi dan Pemberdayaan*. Bandung: Penerbit Mandar Maju.
- Setyawan, Surya. 2019. Pengaruh Pemberdayaan, Orientasi Tim, dan Pengembangan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Golongan III Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan di Kabupaten Tanah Laut. *Jurnal Sains Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol. 3, No.1.
- Siagian, Sondang P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT. Bina Aksara.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 2015. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: Pustaka LP3ES Indonesia.
- Strauss dan Sayles. 2012. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*, Edisi Bahasa Indonesia, Jakarta, Prenhallindo
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danny. 2015. *Analisa Regresi dan Uji Hipotesis*. Yogyakarta: Media Pressindo.
- Sutrisno, Edi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Triatna, C. 2015. *Perilaku Organisasi dalam Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Umar, Husein. 2015. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wexley, Kenneth N. dan Gary A. Yuki. 2013. *Perilaku organisasi dan Psikologi Personal*. Jakarta, Rineka Cipta