

Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja, serta Kepemimpinan yang Melayani terhadap Kepuasan Kerja

Felisia Novembriani Prissilia Harut¹⁾; Prayekti²⁾; E. Didik Subiyanto³⁾

Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta

bungaharut2@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this research is to identify the effect of compensation, work environment, occupational safety and health and servant leadership on job satisfaction. The method used in this research is quantitative with a population of 55 respondents. Data collection techniques using questionnaires, to analyze data using data quality test, classical assumption test, multiple linear analysis. The results of the research prove that compensation has a significant positive effect on job satisfaction, the work environment has a significant positive effect on job satisfaction, occupational safety and health has a positive and significant impact on job satisfaction and servant leadership has a significant positive effect on job satisfaction.

Keyword: Compensation, work environment, occupational safety and health, servant leadership and job satisfaction.

ABSTRAK

Tujuan riset ini adalah guna mengidentifikasi pengaruh antara kompensasi, lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja dan kepemimpinan yang melayani terhadap kepuasan kerja. Metode yang dipakai dalam riset ini yaitu kuantitatif dengan populasi berjumlah 55 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, untuk menganalisis data menggunakan uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis linier berganda. Hasil riset membuktikan bahwasannya kompensasi mempengaruhi secara positif signifikan pada kepuasan kerja, lingkungan kerja mempengaruhi secara positif signifikan terhadap kepuasan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja mempengaruhi secara positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja dan kepemimpinan yang melayani mempengaruhi secara positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kata kunci : Kompensasi, Lingkungan Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Kepemimpinan yang melayani dan Kepuasan Kerja.

LATAR BELAKANG

Tujuan utama mendirikan perusahaan adalah untuk mewujudkan visi dan misi dari perusahaan itu sendiri. Guna mewujudkan tujuan ini, dibutuhkan penerapan fungsi manajemen yang memadai. Keberhasilan perusahaan selalu berkaitan dengan kemampuan terbaik dari seluruh karyawan perusahaan. Tetapi tidak semua pekerja di perusahaan mempunyai kepuasan kerja yang diinginkan. Kepuasan kerja karyawan adalah isu strategi dan penting untuk diidentifikasi sebab terbukti bermanfaat besar bagi kepentingan pribadi, perusahaan, serta sosial. Kepuasan kerja merupakan efektivitas ataupun reaksi emosional individu terhadap berbagai aspek pekerjaannya. Arti dari kepuasan kerja ialah suatu perilaku umum yang memiliki

hasil dari berbagai perilaku khusus atas spek-aspek pekerjaan, cirri atau sifat individual, dan interaksi kelompok diluar pekerjaan tersebut. Karenanya bias di buat kesimpulan jika kepuasan kerja ialah perasaan seseorang atas pekerjaannya, kondisi kerja, dan hubungan antara pimpinan dengan pimpinan, pimpinan dengan pekerjaanya, ataupun sesama pekerja di suatu organisasi (Sustrisno. 2014:73).

Kompensasi adalah faktor yang harus dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai Menurut Mathis dan Jackson (2012:118). Sebagai salah satu perusahaan yang sangat berpengaruh. Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan (Damkar) Kota Yogyakarta memperuntukan kompensasi untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawainya.

Lingkungan Kerja sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Beberapa aspek yang sangat berpengaruh ialah kenyamanan ruang kerja, kondisi kerja yang memadai, aman, suhu ruang stabil dan tepat, serta hubungan dengan rekan kerja yang baik, Nitisemito dalam Nuraini (2013: 97).

Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja ialah proses manajemen secara komprehensif, mencakup susunan organisasi, perencanaan, implementasi, mekanisme dan prosedur, kebutuhan sumber daya untuk pengembangan, tanggungjawab, pencapaian, serta proteksi keselamatan dan kesehatan kerja (K3) guna mengendalikan resiko yang berhubungan dengan pelaksanaan aktivitas bekerja demi terwujudnya proses kerja yang aman, nyaman, serta efisien (Endroyo, 2006).

Definisi lain menurut Lantu (2007) Model kepemimpinan pelayanan, memprioritaskan pengembangan pekerja adalah hal penting dan utama, yang mana secara tak langsung diharapkan seorang pimpinan membawa perusahaan kearah kesuksesan jangka panjang dan berkelanjutan.

Kepuasan kerja menurut pendapat Edy Sutrisno (2014: 75) merupakan kondisi emosional individu atau para karyawan mencakup rasa senang atau tidak senang dalam memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja sangat penting dipertahankan guna mengoptimalkan produktivitas dan kinerja karyawan semakin baik, lebih di siplin, serta mengurangi absensi.

Dalam manajemen sumber daya manusia pada suatu perusahaan, terdapat salah satu sasaran utama yang harus di cermati yaitu terwujudnya kepuasan kerja karyawan perusahaan itu sendiri. Adanya kepuasan kerja ini diharapkan mampu mendorong peningkatan hasil kerja pegawai, karenanya kepuasan kerja bias berpengaruh terhadap perfoma kerja unit secara menyeluruh.

TINJAUAN LITERATUR

Pengembangan Hipotesis

1. Pengaruh Variabel Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Rivai (2009:762) tujuan pemberian kompensasi seperti gaji dan upah dapat memenuhi semua kebutuhan pegawai sehingga mendapatkan kepuasan kerja dari jabatannya.

Kompensasi itu sendiri mampu mempengaruhi dan meningkatkan kepuasan kerja tiap pegawai. Hal itu bisa terjadi karena dengan kompensasi, karyawan memiliki kepuasan kerja yang tinggi.

Dengan demikian, variable kompensasi memiliki pengaruh pada kepuasan kerja karyawan. Jadi, hipotesis yang diajukan pada riset ini :

H1 : Kompensasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja.

2. Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Work environment sangat menentukan tingkat *job satisfaction* setiap pegawai. Oleh sebab itu, dengan terjaganya lingkungan kerja yang baik disetiap perusahaan, maka dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Sama halnya pada riset yang di selenggarakan oleh Agung Wahyu Handaru, Tri Utomo dan I Ketut R Sudiarditha (2013) membuktikan bahwasannya ada kaitannya dengan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Rumah Sakit X.

Sehingga bias dikatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan di organisasi. Jadi, hipotesis yang diajukan pada riset ini, yaitu:

H2 : Lingkungan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja.

3. Pengaruh Variabel Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.

Sumber Daya Manusia ada kaitannya dengan lingkungan di dalam suatu organisasi yang disebut dengan tenaga kerja, pegawai atau karyawan dan personel, Nawawi (2000) dalam Sunyoto (2015:13).

Pegawai yang puas akan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dari perusahaan, bias secara mudah menghindari angka kecelakaan saat bekerja.

Kepuasan kerja karyawan bias meningkat jika terdapat K3 dari organisasi. K3 tidak hanya mencegah resiko kecelakaan di tempat kerja, tetapi juga mampu meningkatkan kemampuan SDM yang terdapat di tiap organisasi yang telah diatur yang mana mampu meningkatkan kepuasan kerja tiap pegawai.

Pada hakikatnya, Program yang di adakan tersebut harus memahami konsep keselamatan kerja, keselamatan pimpinan, sekaligus implementasi manajemen keselamatan dan program kesehatan.

Bila mana program keselamatan dan kesehatan kerja dapat dilakukan secara optimal, maka akan berimplikasi pada kepuasan kerja karyawan.

Oleh karena itu, variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja mempunyai pengaruh pada kepuasan kerja. Jadi, hipotesis yang diajukan pada riset ini adalah:

H3 : Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja.

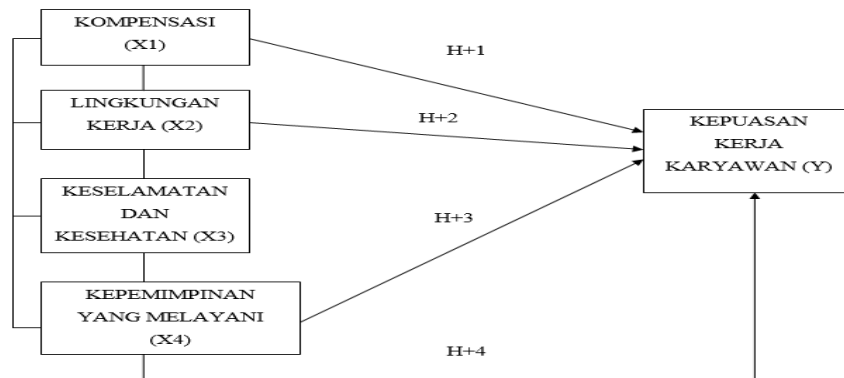
4. Pengaruh Variabel Kepemimpinan Yang Melayani Terhadap Kepuasan Kerja

Strategi praktek SDM menurut Kasemsap (2013) yang berjudul "Suatu konsep fungsional dan model hubungan dari kepemimpinan dan kepuasan kerja" membuktikan bahwasannya kepemimpinan berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, temuan ini menggambarkan jika makin baik pola

kepemimpinan suatu perusahaan, maka kepuasan kerja karyawannya juga makin meningkat, begitu pula sebaliknya.

H4 : Kepemimpinan Yang Melayani (*Servant Leadership*) Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja.

Gambar 1.1 Kerangka Konseptual



METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis riset yang diterapkan dalam riset ini adalah *explanatory study*. Menurut Singarimbun (2006:5), “Studi deskriptif adalah studi yang mendeskripsikan hubungan kausalitas atau korelasi antar variable dengan cara melakukan beberapa uji yang dibuktikan dengan hipotesis. Artinya, Analisis memakai pendekatan data numerik atau kuantitatif (Istijanto, 2006:88).

Sumber Data

Riset ini membutuhkan data berupa data primer yang dihimpun dari jawaban responden. Data primer adalah data yang didapatkan langsung tanpa perantara guna di analisis, selanjutnya dicarikan solusi atas permasalahan yang dikaji.

Metode Pengumpulan Data

Data pada riset ini dihimpun dengan memakai metode angket (kuesioner). Angket merupakan cara untuk menghimpun data yang mencakup daftar pertanyaan dan pernyataan tertulis yang telah disusun di awal, kemudian responden diminta untuk menjawabnya.

Analisis Regresi Linear Berganda

Metode analisis kuantitatif digunakan dalam bentuk pendekatan statistik dasar yang secara kuantitatif menghubungkan satu peristiwa atau beberapa peristiwa lainnya.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Hasil pengukuran validitas dan data yang terkumpul terlihat dari tinggi rendahnya ketidakmenyimpangan gambaran validitas itu sendiri. Pengukuran validitas di jalankan dengan cara nilai r hitung dibandingkan dengan r tabel.

Rumus guna menghitung r tabel adalah :

$$\begin{aligned} Df &= (n-2) \\ &= (55-2) \\ &= 53 \end{aligned}$$

Dengan demikian nilai r tabel sebesar 0,261, artinya semua variabel penelitian valid. Hal ini dikarenakan nilai korelasi pearson untuk setiap pernyataan > 0,261.

2. Uji reliabilitas

Data dianggap reliable bila mana nilai Cronbach Alpha > 0,60. Di bawah ini adalah table hasil pengujian reliabilitas yaitu.

Tabel 1.1
Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha cronbachs	Nilai kritis	Keterangan
Kompensasi	0.808	0.6	Reliabel
LingkunganKerja	0.800	0.6	Reliabel
Keselamatan dan Kesehatan Kerja	0.820	0.6	Reliabel
Kepemimpinan	0.764	0.6	Reliabel
KepuasanKerja	0.783	0.6	Reliabel

Sumber : Data Primer diolah 2022

Merujuk pada *output* pengolahan data di atas, bias diketahui bahwasannya seluruh variable mempunyai nilai *Alpha cronbachs* lebih besar dari 0.6. oleh sebab itu, dapat disebut reliable serta layak dilaksanakan uji atau pengukuran berikutnya.

3. Uji Normalitas

Maksud pelaksanaan Uji Normalitas yaitu guna melihat pada model regresi, variabel bebas dan terikat maupun kedua variabel tersebut berdistribusi normal ataukah tidak.

Tabel 1.2 Pengujian normalitas
One-sample kolmogorov-smirnoc test

		Unstandardized Residual
N		55
Normal	Mean	,0000000

Parameters ^{a,b}	Std.	1,31411398
	Deviation	
Most Extreme	Absolute	,088
Differences	Positive	,088
	Negative	-,063
Test Statistic		,088
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

- Test distribution is normal
- Calculated from data
- Lilliefors significance correction
- This is a lower bound of the true significance.

Sumber Data Primer dibuat 2022

Dari *out put* pengolahan data tersebut, kita dapat menyimpulkan bahwa model terdistribusi normal dalam regresi residual. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi. Kedua sisi $> 0,05$. Temuan ini bias di amati melalui nilai *asympt.sig.* kedua sisi $0,200$. Artinya $0,230 > 0,05$.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan uji parsial didapatkan variable nilai signifikansi $0,003$ yang artinya lebih rendah dari $0,05$ ($0,003 < 0,05$). Temuan ini menunjukkan ada pengaruh signifikan antara variable kompensasi terhadap kepuasan kerja, yang menggambarkan bahwasannya H_0 ditolak sedangkan H_a diterima. Hasil tersebut mengindikasikan jika ada pengaruh positif signifikan antara kompensasi terhadap tingkat kepuasan kerja "Terbukti". Merujuk hasil pengujian tersebut memperlihatkan jika penilaian tertinggi bagi jawaban setuju untuk variable kompensasi terjadi dalam pernyataan Saya merasa insentif bias meningkatkan jumlah hasil kerja saya. Dengan adanya pernyataan tersebut membuktikan bahwa para karyawan di Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan (Damkar) Yogyakarta akan produktif dalam pekerjaan mereka karena mendapat insentif atau kompensasi yang diberikan atas kinerja positif yang mereka hasilkan. Ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan di apresiasi dengan baik oleh dinas pemadam kebakaran dan penyelamatan Yogyakarta dengan diberikannya intensif atau kompensasi. Temuan riset ini sejalan dengan riset yang sudah dilaksanakan oleh (Hartaroe et al., 2016) yang menegaskan kompensasi mempengaruhi dengan signifikan pada kepuasan kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Merujuk pada sub tes memperoleh nilai signifikansi variabel preferensi $0,03$ lebih rendah dari $0,05$ ($0,31 < 0,05$). hal tersebut memperlihatkan bahwasannya ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan. Karenanya bias dinyatakan H_0 ditolak sedangkan H_a diterima, dan "Terbukti" Ternyata lingkungan kerja berpengaruh cukup tinggi. Berdasarkan hasil pengujian di

atas, peringkat tertinggi untuk tanggapan konsisten terhadap lingkungan kerja yang berubah menunjukkan bahwa mereka merasa memiliki kolaborasi baik dengan sesama karyawan di organisasi. Dengan adanya pernyataan tersebut membuktikan bahwa para karyawan merasa berada di lingkungan kerja yang baik sehingga dapat dikatakan kepuasan kerja terlihat dari adanya kerjasama yang baik di antara karyawan di Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan (Damka) Yogyakarta. Temuan riset ini senada dengan temuan riset yang menyatakan jika lingkungan kerja mempengaruhi signifikan pada variable kepuasan kerja menurut (Nasution & DR, 2017).

Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan uji parsial variable K3 nilai signifikansi yaitu 0,048 lebih rendah dari 0,05 ($0,048 < 0,05$). *Output* tersebut menunjukkan jika terdapat pengaruh signifikan antara K3 terhadap tingkat kepuasan kerja para karyawan, dengan demikian bias dinyatakan bahwasannya H_0 ditolak sedangkan H_a diterima, artinya Kesehatan dan Keselamatan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja "Terbukti". Berdasar pada hasil pengujian di atas, kita dapat melihat bahwa skor tertinggi pada respon kecocokan untuk variabel Lingkungan Kerja pada pernyataan yang kita rasakan di tempat kerja adalah karena perusahaan menjamin keselamatan karyawannya di tempat kerja. Dengan adanya pernyataan tersebut membuktikan bahwa karyawan merasa puas dengan karyawan ditempat mereka bekerja karena terjamin jaminan K3 dari perusahaan untuk para pegawai. Ini baik bagi perusahaan dalam keberlangsungan perusahaan karena membangun citra yang baik sehingga meningkatnya kepuasan kerja pegawai atas pemberian K3 oleh perusahaan. Temuan riset ini mendukung riset yang diselenggarakan oleh (Suryawan et al., 2018) yang menyatakan ada hubungan antara Lingkungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan Kepuasan Kerja.

Pengaruh Kepemimpinan Yang Melayani terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan dari uji parsial, variable Kepemimpinan Yang Melayani memperoleh nilai signifikansinya adalah 0,000 lebih rendah dibandingkan 0,05 ($0,000 < 0,05$). Temuan tersebut menggambarkan jika ada pengaruh atau hubungan signifikan antara kesehatan dan keselamatan kerja dengan kepuasan kerja, karenanya bias dinyatakan bahwa H_0 ditolak sedangkan H_a diterima, artinya Kesehatan dan Keselamatan memiliki dampak besar pada kepuasan kerja 'terbukti'. Berdasarkan hasil pengujian di atas, kami menunjukkan bahwa peringkat tertinggi tanggapan positif terhadap variabel *Servant Leadership* terjadi ketika para pemimpin selalu menyatakan bahwa mereka membantu mempersiapkan jalur karir di masa depan. Dengan adanya pernyataan tersebut membuktikan bahwa karyawan merasa puas dengan kinerja pemimpin. Pemimpin yang melayani dilihat dari kesediaan waktu dalam membantu para karyawan dalam mempersiapkan jenjang karir karyawan demi masa depan mereka di dinas damkar yogyakarta. Temuan riset ini

juga senada dengan hasil riset menurut (Parlin, 2018) bahwasannya Kepemimpinan Yang Melayani mempengaruhi dengan signifikan pada Kepuasan Kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Sebagaimana hasil pembahasan serta temuan riset tentang Kompensasi, Lingkungan Kerja, Keselamatan dan Kesehatan kerja, Serta Kepemimpinan yang melayani terhadap Kepuasan Kerja yang diterapkan pada 55 responden karyawan di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan (Damkarmat) Kota Yogyakarta dapat disimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Damkarmat Kota Yogyakarta. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan (Damkarmat) Yogyakarta. Keselamatan dan Kesehatan kerja mempunyai pengaruh atau hubungan positif serta signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan Damkarmat Yogyakarta. Kepemimpinan yang melayani berpengaruh positif dan signifikan pada Kepuasan Kerja karyawan di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan (Damkarmat) Yogyakarta. Kompensasi, lingkungan kerja, kesehatan dan keselamatan kerja, dan kepemimpinan yang melayani berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan (Damkarmat) Kota Yogyakarta.

DAFTAR KOLEKSI

- Agung Wahyu Handaru, TryUromo, dan I Ketut R Sudiarditha. *"Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di RS.X"*. Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI) Vol. 4, No. 1, 2013.
- Alfiah¹, N., & Riyanto, S. (2019). *The Effect of Compensation, Work Environment and Training on Employees' Performance of Politeknik LP3I Jakarta*. *Work*, 2, 49.
- Armanu, A. (2017). *The role of shared leadership and work environment in strengthening the influence of compensation on nurse's performance*.
- Firmansyah, Farid. *"pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja guru dan karyawan di SMA Wachid Hasyim Surabaya Surabaya"*. Jurnal Tadris STAIN Pamekasan. Vol. 3, No. 1, 2008.
- Ghozali, Imam. *"Aplikasi Analisis Multi vriate dengan Program SPSS"*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang, 2011.
- Kurniawan, D. (2016). *Pengaruh Kompensasi dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan*. Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi, 4(4).
- ML, V., MC, L., KS, N., & NB, A. (2011). *The influence of leadership styles on employees' job satisfaction in public sector organizations in Malaysia*. *International Journal of Business, Management and Social Sciences*, 2(1), 24-32.
- Nasution, N. M. S., & DR, M. (2017). *Hubungan Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Kepuasan Kerja pada Perawat RSJ Prof.Dr. Muhammad Ildrem Sumatera Utara*. Jurnal Diversita, 3(2), 25.

- Noah, Y., & Steve, M. (2012). *Work environment and job attitude among employees in a Nigerian work organization*. Journal of sustainable society, 1(2), 36-43.
- Parlin, A. (2018). *Pengaruh Servant Leadership terhadap kepuasan kerja karyawan Kantor Pelayanan Pajak di Jakarta = The effect of servant leadership to job satisfaction of tax Office Employees in Jakarta / Andes Parlin*.
- Pramesti, A. A., Djaelani, A. K., & Priyono, A. A. (2019). *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Pg Rajawali 1 Unit Pg Krebet Baru Malang*. Jurnal Ilmiah Riset Manajemen, 8(01).
- Pratiwi, W., & Nasir, M. (2018). *Analisis Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Kesehatan Keselamatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studi Kasus pada Karyawan Luwes pasar Raya Purwodadi (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta)*.
- Purba, A. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Samosir*. Jurnal Manajemen dan Akuntansi Medan, 3(2), 98-105.
- Rad, A. M. M., & Yarmohammadian, M. H. (2006). *A study of relationship between managers' leadership style and employees' job satisfaction. Leadership in Health services*.
- Ramli S. "Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja". Jakarta: Dian Rakyat; 2010.
- Saepudin, D. *Pengaruh Kompensasi Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan* (Bachelor's thesis, Jakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah Jakarta).
- Sitompul, I. P. S. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan Melayani dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sumatera Utara*.
- Sugiyono. "Statistik untuk Penelitian". Bandung: Alfabeta. 2010.
- Suryawan, K. S. B., Pio, R. J., & Rumawas, W. (2018). *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Pandawa Surya Sentosa Di Kota Balikpapan, Kalimantan Timur*. Jurnal Administrasi Publik, 4(61), 1-8.
- Wendi Amsuri Nasution. "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan kerja terhadap Kepuasan kerja Karyawan pada PT. Karya Deli Stelindo Medan". Jurnal Manajemen Bisnis STIEIBBI. Vol.20.No.2, 2013.