

Disiplin Kerja, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Ketahanan Pangan Dan Perikanan Kabupaten Buleleng

Putu Angga Suastika Premana¹, Komang Trisna Sari Dewi²
Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu ekonomi Satya Dharma^{1,2}

ABSTRAK

Studi ini berencana untuk mengetahui Disiplin Kerja, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Ketahanan Pangan Dan Perikanan Kabupaten Buleleng. Strategi pemeriksaan informasi yang digunakan dalam eksplorasi ini adalah Structural Equation Modeling (SEM) dengan melihat perbedaan SEM, yang dikenal dengan visual rendition 3.0 Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja dengan nilai positif dan signifikan dimana nilai koefisiennya sebesar 0,305 dan nilai t statistik sebesar 2,549 dengan standar nilai t tabel yaitu 1,96, dengan tingkat signifikan 0,011 < 0,050. Pengaruh komunikasi terhadap kepuasan Kerja adalah positif signifikan dimana hasil 0,402 dengan nilai t-statistik yang lebih besar dari 1,96 yaitu 3,242 dan tingkat signifikan 0,001 < 0,050. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja adalah positif signifikan dimana hasil 0,252 dengan nilai t-statistik yang lebih besar dari 1,96 yaitu 2,156 dan tingkat signifikan 0,032 < 0,050.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Komunikasi Dan Kepuasan Kerja.

ABSTRACT

Studi ini berencana untuk mengetahui Disiplin Kerja, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Ketahanan Pangan Dan Perikanan Kabupaten Buleleng. Strategi pemeriksaan informasi yang digunakan dalam eksplorasi ini adalah Structural Equation Modeling (SEM) dengan melihat perbedaan SEM, yang dikenal dengan visual rendition 3.0 Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja dengan nilai positif dan signifikan dimana nilai koefisiennya sebesar 0,305 dan nilai t statistik sebesar 2,549 dengan standar nilai t tabel yaitu 1,96, dengan tingkat signifikan 0,011 < 0,050. Pengaruh komunikasi terhadap kepuasan Kerja adalah positif signifikan dimana hasil 0,402 dengan nilai t-statistik yang lebih besar dari 1,96 yaitu 3,242 dan tingkat signifikan 0,001 < 0,050. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja adalah positif signifikan dimana hasil 0,252 dengan nilai t-statistik yang lebih besar dari 1,96 yaitu 2,156 dan tingkat signifikan 0,032 < 0,050.

Keywords: Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Komunikasi Dan Kepuasan Kerja.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia mungkin akan menjadi bagian utama bagi kemajuan organisasi, baik kantor pemerintahan maupun swasta, dalam menghadapi persaingan di era global, sebuah organisasi seharusnya memiliki SDM yang memiliki kemauan untuk maju dan berkreasi. Persaingan sengit membuat sebuah kantor diharapkan memiliki pilihan untuk lebih mengembangkan kinerja agar tetap mengikuti perubahan. Setiap kantor harus memiliki tujuan untuk memberikan manfaat dan motivasi bagi pegawai yang bekerja dalam organisasi.

SDM merupakan sesuatu yang esensial dalam organisasi untuk kepentingan konvensional dalam pandangan organisasi, kepuasan kerja pegawai harus benar-benar dilihat oleh kantor, karena kepuasan kerja adalah sesuatu yang dapat membuat pegawai bekerja secara ideal. Indryani (2012) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan yang didelegasikan tentang terlepas dari apakah kerja mereka menyenangkan. Dimana permasalahan yang dalam banyak kasus terlihat dalam kepuasan kerja tidak tepatnya koordinasi yang ideal, pembagian waktu, tugas dan komitmen sehingga apa yang dilakukan tidak selesai tepat waktu dan ada pegawai yang kurang luwes dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya, misalnya dalam menetapkan tahapan kerja dari perbaikan pekerjaan dengan alasan bahwa kewajiban yang diberikan terlalu banyak namun tidak diperhatikan oleh organisasi. Selanjutnya, organisasi sangat perlu mengetahui tingkat kepuasan kerja, karena pegawai merupakan aset yang sangat penting dari suatu organisasi yang harus diatur dengan baik oleh para pimpinan organisasi untuk membuat informasi tingkat atas. Sesuatu yang harus ditemukan dalam kepuasan kerja dalam organisasi adalah disiplin pegawai saat bekerja.

Sutrisno (2019) Disiplin kerja adalah perilaku yang memperhatikan standar dan aturan yang berwibawa, dan membuat pegawai harus menyesuaikan diri dengan standar dan aturan hierarkis. Disiplin kerja harus ditingkatkan dengan tujuan agar kepuasan akan tercapai dan menimbulkan kepuasan, dan pegawai memperoleh bantuan pemerintah yang sesuai. Dimana masalah kedisiplinan yang masih dialami adalah jumlah pegawai yang hilang atau tidak masuk kerja karena unsur yang berbeda, pegawai yang belum memiliki pola pikir tersebut selama jam kerja dan pembolosan jam kerja yang terlihat pada kedatangan tidak tepat waktu masih cukup tinggi. Dengan cara demikian, pimpinan instansi harus menerapkan aturan-aturan untuk mendisiplinkan pegawai.

Berdasarkan Rekapitulasi Kehadiran Pegawai Pada Dinas Ketahanan Pangan dan Perikanan Kabupaten Buleleng Tahun 2020 Dan Tahun 2021 dapat dijelaskan bahwa ada perubahan kehadiran pegawai pada tahun 2020 dan tahun 2021, dimana terjadi tingkat kehadiran pegawai yang selalu mengalami perubahan. Tingkat perubahan kehadiran paling tinggi terjadi pada bulan Februari, Maret dan April yaitu 12,78%, 8,42% dan 8,90%, perubahan tingkat kehadiran pegawai ini disebabkan oleh adanya komunikasi pegawai yang kurang baik dan mengakibatkan pekerjaan menjadi tertunda dan juga berbagai alasan untuk itu pimpinan harus lebih memperhatikan kehadiran pegawai dalam upaya mencapai kinerja yang maksimal.

Faktor lain yang berperan untuk membantu perluasan kepuasan kerja adalah komunikasi. Komunikasi yang ada dalam instansi merupakan sekutu hasil dalam menyelesaikan tujuan, dengan melakukan komunikasi antara semua orang dalam instansi sebagai perintah, pikiran, tujuan dan tanggapan (Endang, 2009). Di mana komunikasi pegawai tidak berjalan dengan tegas, yang harus terlihat dari pekerjaan yang belum selesai tepat waktu, dan hasil pekerjaan yang salah dikirim dari bidang yang berbeda, ini menunjukkan bahwa komunikasi pegawai belum berjalan secara positif. Komponen lain yang berperan adalah lingkungan kerja.

Lingkungan kerja adalah suatu keadaan di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan dalam menjalankan usaha sehingga akan diperoleh hasil yang ideal, dimana di lingkungan kerja tersebut tentunya terdapat fasilitas kerja yang memudahkan para pegawai untuk bekerja dengan baik atau lebih mengembangkan diri, untuk mewujudkan suatu yang sudah ditentukan (Widyaningrum, 2019). Dilihat dari pengamatan, disadari bahwa masalah dengan lingkungan kerja yang canggung dan fasilitas yang tidak memadai, misalnya, suhu yang tidak menguntungkan dan konfigurasi ruang kerja juga sebagai lingkungan yang sedikit dapat mempengaruhi pegawai ketika mereka bekerja, dan ada banyak perbedaan dalam penilaian antara pekerja di segmen tertentu. Dari permasalahan ini, organisasi sering menyelidiki setiap ruang pekerja dan lingkungan-

lingkungan umum di lingkungan kerja pegawai, dan harus lebih banyak percakapan yang lebih dengan pegawai sehingga sulit untuk terjadi perbedaan pendapat.

Disiplin Kerja

Seperti yang ditunjukkan oleh Siagian, (2013) disiplin adalah suatu kegiatan atau memutuskan bahwa pegawai harus mematuhi dalam melakukan pekerjaan sesuai pedoman instansi. Sutrisno (2019), Disiplin kerja adalah cara berperilaku dan disposisi terhadap standar dan aturan instansi, yang menetap di dalamnya memiliki keputusan untuk menyesuaikan dengan prinsip dan aturan instansi dengan sengaja. Arief (2020), disiplin kerja merupakan acuan yang dipatuhi oleh seluruh individu dari instansi untuk menjalankan atau menyelesaikan aturan atau rencana pekerjaan yang harus dipatuhi oleh setiap pegawai. Rivai (2011), disiplin kerja adalah standar yang ditentukan oleh pimpinan untuk mengontrol cara berperilaku individu untuk kebutuhan bekerja dan menumbuhkan kesadaran, persiapan individu untuk mengikuti setiap pedoman organisasi dengan menyesuaikan diri dengan norma sosial yang sudah ada.

Komunikasi

Komunikasi adalah diskusi antara orang-orang melalui struktur yang khas, baik dengan gambar, tanda, maupun perilaku atau latihan (Purwanto, 2013). Komunikasi adalah metode yang paling dikenal luas untuk menawarkan sudut pandang kepada seseorang yang diajak bicara untuk mendapatkan data, serta sebaliknya (Wibowo, 2014). Sementara itu, menurut Chandra dan Ritonga, (2017) komunikasi adalah suatu gerakan yang ada pada setiap orang karena semua kemajuan manusia pada umumnya terakumulasi untuk dibagikan. Sinambela, (2016) komunikasi adalah suatu proses kerjasama atau menyampaikan, mendapatkan, dan mengurus apa yang ada dalam diri seseorang atau mungkin antara dua individu untuk alasan tertentu.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah sesuatu dalam lingkup pekerjaan yang berperan dalam membantu pegawai menyelesaikan komitmennya (Dhermawan, Sudibya, dan Utama, 2012). Lingkungan kerja yang layak dalam fondasi yang layak dapat membangun sentimen yang dimiliki pegawai (Munparidi, 2012). Penilaian lain menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah apa saja yang dekat dengan pegawai yang bekerja, asli atau tidak yang dapat mempengaruhi diri dan pekerjaannya (Potu, 2013). Sesuai dengan lingkungan kerja mengacu pada apa saja yang selalu dilakukan oleh pimpinan di lingkungan kerja (Widodo, 2010).

Kepuasan Kerja

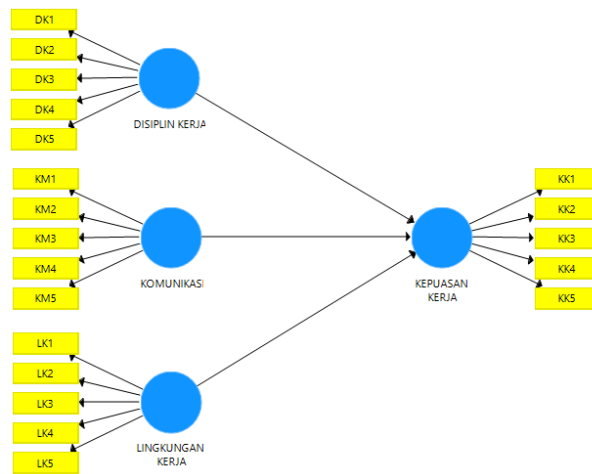
Seperti yang dikemukakan oleh Luthans, (2011) kepuasan kerja adalah keadaan menipu atau kecenderungan positif yang muncul dari evaluasi pekerjaan atau pemahaman seseorang ke dalam pekerjaannya. Robbins and Judge, (2013) kepuasan kerja adalah perasaan pegawai yang didapat dari partisipasi dengan rekan dan atasan, kerjasama dengan sesama maupun atasan, aturan pelaksanaan yang menyenangkan, tinggal dengan lingkungan kerja yang sering tidak terlalu bagus, dll. Sutrisno (2019), menemukan bahwa kepuasan kerja adalah ekspresi senang maupun tidak bagi pegawai untuk mengetahui pekerjaan mereka. Indryani (2012) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan yang didelegasikan tentang terlepas dari apakah pekerjaan mereka menyenangkan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Ketahanan Pangan Dan Perikanan Kabupaten Buleleng. Dengan menggunakan jenis data kuantitatif, menggunakan data primer, skunder, dengan kuesioner yaitu menggunakan skala likert (1 s.d 5) serta dokumentasi, populasi 132 orang pegawai PNS dan Kontrak dan sampel pedekatan purposiv sampling rumus slovin adalah 57 Orang PNS dan pegawai kontrak serta teknik analisis data dalam penelitian ini model pengukuran atau *outer model*, *inner model* serta pengujian hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dari penelitan berhubungan dengan informasi yang telah dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada pelanggan. Hasil dari penyebaran survey kepada 57 responden didapatkan bahwa yang layak dipakai adalah 57, kemudian pada saat itu dibedah oleh *SEM berbasis Partial Least Square (PLS)*.



Gambar 1. Model Struktural

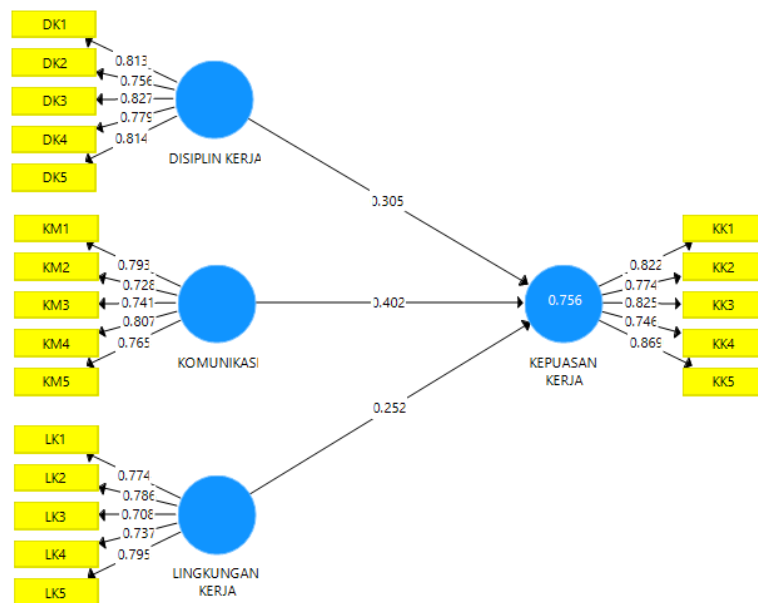
Gambar 1. menunjukan bahwa variabel Disiplin Kerja (DK) dengan lima indikator DK1, DK2, DK3, DK4, DK5, Variabel Komunikasi (KM) lima indikator KM1, KM2, KM3, KM4, KM5. Lingkungan Kerja (LK) diukur dengan lima indikator LK1, LK2, LK3, LK4, LK5. Sedangkan Kepuasan Kerja (KK) dengan limat indikator KK1, KK2, KK3, KK4, KK5.

Tabel 1. Nilai Outer Loading

Variabel	Disiplin Kerja	Kepuasan Kerja	Komunikasi	Lingkungan Kerja
DK1	0,813			
DK2	0,756			
DK3	0,827			
DK4	0,779			
DK5	0,814			
KK1		0,822		
KK2		0,774		
KK3		0,825		

KK4	0,746	
KK5	0,869	
KM1		0,793
KM2		0,728
KM3		0,741
KM4		0,807
KM5		0,765
LK1		0,774
LK2		0,786
LK3		0,708
LK4		0,737
LK5		0,795

Convergent Validity memiliki nilai loading faktor memberikan hasil semua indikator dikatakan tinggi karena berkorelasi diatas 0,70 dan indikator penelitian adalah valid atau telah memenuhi *convergent validity*. Dapat ditunjukkan indikator Kepuasan Kerja merupakan ukuran tertinggi dari semua indikator variabel penelitian, karena indikator Kepuasan Kerja (KK5) memiliki nilai korelasi antar indikator (*outer loading*) paling besar yaitu 0,869, Jadi semua indikator dikatakan tinggi karena berkorelasi diatas 0,70 dan indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid atau telah memenuhi *convergent validity*.



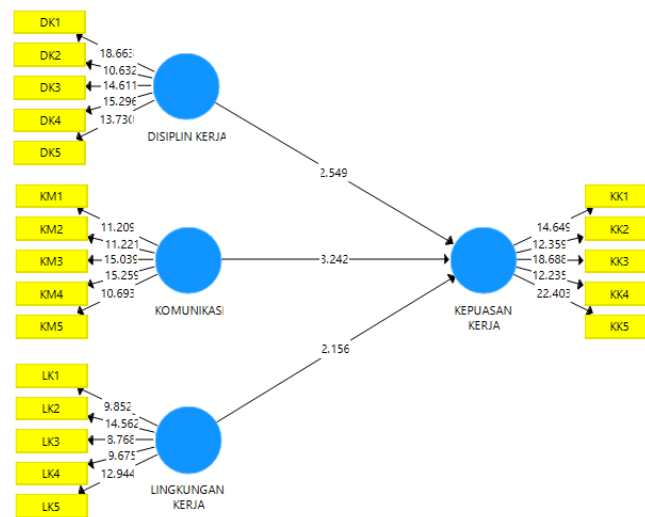
Gambar 2. Nilai Loading Factor

Discriminant Validity dikatakan valid bila lebih tinggi dari 0,70, Lingkungan Kerja sebesar 0,795, lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja sebesar (0,824), dan komunikasi (0,782), komunikasi terhadap Kepuasan Kerja sebesar (0,820), sedangkan variabel Kepuasan Kerja sebesar (0,786).

Tabel 2. Nilai *Average Variance Extraced* (AVE)

Variabel	<i>Average Variance Extraced</i> (AVE)
Disiplin Kerja	0,637
Kepuasan Kerja	0,654
Komunikasi	0,589
Lingkungan Kerja	0,579

Nilai *Average Variance Extraced* (AVE) pada keseluruhan variabel penelitian memiliki nilai diatas 0,50 yang menyatakan bahwa nilai variabel semua variabel sudah memenuhi syarat atau dikatakan valid. Variabel yang memiliki nilai tertinggi pada *cronbach alpha* dan *composite reliability* adalah variabel Kepuasan Kerja. Bisa nilai *cronbach alpha* (0,867) dan *composite reliability* (0,904), bisa diambil kesimpulan semua variabel penelitian yang digunakan memiliki nilai reliabel.



Gambar 3 Nilai *Inner Model*

Nilai sig dan R-Square dari model pengujian model yang mendasari dinilai menggunakan R-Square untuk uji t variabel terikat dan arti dari koefisien parameter. Nilai R-Square untuk variabel Kepuasan Kerja (KK) diperoleh sebesar 0,756 dan nilai R-Square variabel disiplin kerja, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 75,6%.

Pengujian dengan bootstrap juga diharapkan dapat membatasi masalah informasi eksplorasi yang aneh. Hasil pengujian bootstrap dari investigasi PLS adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Nilai Path Coefficients

Variabel	Original Sampel (O)	T Stastistik	P Values
Disiplin Kerja > Kepuasan Kerja	0,305	2,549	0,011
Komunikasi > Kepuasan Kerja	0,402	3,242	0,001
Lingkungan Kerja > Kepuasan Kerja	0,252	2,156	0,032

Hasil uji hipotesis hubungan variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan sebesar 0,305, variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja sebesar 0,402. Variabel lingkungan kerja dengan kepuasan kerja memiliki nilai positif dan sig dengan nilai 0,252, ketiga variabel bebas tersebut memiliki nilai t hitung > t tabel 1,96.

PENUTUP

Kesimpulan

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Ketahanan Pangan Dan Perikanan Kabupaten Buleleng. Disiplin yang dimiliki oleh para pegawai dalam bekerja berdampak terhadap kepuasan yang diterimanya dalam bekerja. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Ketahanan Pangan Dan Perikanan Kabupaten Buleleng. Komunikasi yang terjadi selama pegawai bekerja dapat dilihat dari tingkat kepuasan yang diterima dalam bekerja. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Ketahanan Pangan Dan Perikanan Kabupaten Buleleng. Lingkungan kerja yang baik mampu meningkatkan tingkat kepuasan pegawai dalam bekerja.

Saran

Pihak Dinas Ketahanan Pangan dan Perikanan Kabupaten Buleleng memperhatikan suasana kerja dilingkungan para pegawai harus lebih diperhatikan karena memberikan dampak secara langsung terhadap kinerjanya dalam bekerja begitupula dengan komunikasi yang ada dilingkungan pegawai tidak hanya ditentukan oleh jabatan yang diterima oleh pegawai tersebut tetapi juga dengan beban kerja yang diterima pegawai tersebut karena memberikan dampak pada kepuasan kerja yang dirasakan pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan dan Perikanan Kabupaten Buleleng agar mampu bekerja lebih baik lagi dengan demikian akan membuat pegawai bekerja secara maksimal.

Memberikan kesempatan kepada pegawai tersebut untuk lebih beradaptasi pada lingkungan kerja sehingga mampu bekerja secara maksimal sesuai dengan kemampuan kerja pegawai, dimana apabila pegawai tidak mampu bekerja dengan baik pada Dinas Ketahanan Pangan dan Perikanan Kabupaten Buleleng, maka pihak pimpinan Dinas Ketahanan Pangan dan Perikanan Kabupaten Buleleng bisa memberikan peringatan kepada pegawai jika ada yang melanggar disiplin kerja yang sudah ditentukan, agar pegawai tersebut untuk lebih disiplin dalam bekerja.

Memperhatikan faktor mempengaruhi kepuasan kerja untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan ketika Dinas Ketahanan Pangan dan Perikanan Kabupaten Buleleng didirikan

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Jufri, Siti Nur Qomariah, A. (2019). *Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kabupaten Jombang*.
- Ananda Sabil Husain (2015) *Penelitian bisnis dan manajemen menggunakan partial least squares (PLS) dengan smart PLS 3.0, Modul ajar jurusan manajemen fakultas ekonomi dan bisnis universitas Brawijaya*.
- Ardana, Komang, Ni Wayan Mujiati, dan I Wayan Mudiartan Utama. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta; Graha Ilmu.
- Chandra, D. S., & Ritonga, P. (2017). *Pengaruh Etika Kerja terhadap Kualitas Keerja Perawat dengan Komunikasi Sebagai Variabel Intervening: Studi pada Rumah Sakit Milik Pemerintah Di Kota Medan*. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 81–85.
- David dan Sri Nova Sari. (2017). *Pengaruh disiplin Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja*. 5(4).
- Delisius Habri Putra Makutika, Adolfina, Y. U. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kesejahteraan Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulutgo Cabang Tahuna*. 6(4), 3473–3482
- Dhermawan, A. A. N. B., Sudibya, I. G. A., & Utama, I. W. M. (2012). *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali*. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, Dan Kewirausahaan*, 6(2), 173–184.
- Dwijayanti, KadeklDesi. 2013. *Pengaruh Kompensasi Finansial Komunikasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bakungsari Hotel Di Kuta, Badung*, *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 1.(1),h:44-56.
- Fakhri (2015) *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasbeg Power Distribution PT. Freeport Indonesia*.
- Ghozali, Imam., Latan, Hengki. (2016). *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. Semarang: BP Undip.

- Indryani, Etty dan Christologus, W.H. Peitus. 2012. *Pengaruh Penempatan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Pegadaian (persero) Kanwr.V Kota Makassar*. Universitas Negeri Makassar. 2016. Penulisan Skripsi: Makassar.
- Jisrael R Lasut, R. A. M. K. (2018). *Pengaruh Pengembangan Karir, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Bank Sulutgo*. 6(4), 3993–4002.
- Karsini, Patricia Dhiana Paramita, M. M. M. (2016). *Pengaruh Semangat Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (DPKAD) Kota Semarang*. 2(2).
- Luthans, Fred. 2011. *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. New York: McGraw-Hill.
- Mangkunegara A.A. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan*. Alfabeta: Bandung.
- Muhammad Arif, Taufik Maulana, Muhammad Taufik Lesmana. 2020. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan*.
- Muhammad, A. (2011). *Komunikasi Organisasi*. PT. Bumi Aksara.
- Munparidi, M. (2012). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Kota Palembang*. Jurnal Orasi Bisnis, VII, 47–54.
- Potu, A. (2013). *Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggoda Maluku Utara di Manado*. Jurnal Emba, 1(4), 1208–1218.
- Rivai. 2011. *Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Riau Kepri Cabang Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi*, Jurnal Fisip, (online) Vol.3 No.2.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2013. *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey: Pearson Education.
- Rubi Hermawan .2021. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Karawang*.
- Sahira .2018. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar*.
- Siagian, 2013, *Manajemen Sumber daya Manusia, Bumi aksara, Jakarta*.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Sony Bagus Purwanto (2013). *Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Proyek Pondasi Tower Di Timor Leste PT Cahaya Inspirasi Indonesia*. Universitas Brawijaya Malang.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sutrisno, Edy. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Group: Jakarta.
- Wibowo . (2014) . *Manajemen Kinerja* . Edisi Keempat . Jakarta : Rajawali Pers.
- Widodo, T. (2010). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Terhadap Kinerja (Studi pada Pegawai Kecamatan Sidorejo Kota Salatiga)*. Jurnal Among Makarti, 3(5), 14–35.
- Wuysang, Pricilya E.B et al. 2016. *The Influence Of Work Discipline, Leadership Behavior And The Work Motivation On Job Satisfaction And Job Performance Of Employee In KFC Bahu Mall Manado*. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi. Vol 16, No 1.