

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMPENSASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Kantor Bappeda Kabupaten Bima NTB)

Hasanuddin^{1*}, Surati², Amir Tengku Ramly³

^{1*}Universitas Terbuka, ²Universitas Mataram, ³Universitas Ibn Khaldun Bogor

* Corresponding Author: Hasan.bappeda16@gmail.com

ARTICLE INFO

DOI: 10.32832/jm-uika.v11i2.3365

Article history:

Received:

23-08-2020

Accepted:

21-09-2020

Available online:

01-12-2020

Keywords:

working culture, compensation, work environment, job satisfaction, and employee performance t.

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the influence of work culture, compensation, and work environment on employee performance with job satisfaction as an intervening variable. The idea of improving employee performance is in line with the need to improve the quality of sustainable development plans in planning agencies. Using a case study of employees at the Bima District Development Planning Agency (BAPPEDA Kabupaten Bima), this research highlights the importance of improving employee performance for achieving the quality of planning and budgeting policies. The criteria used in the purposive sampling are based on the status of the position IIIa and a minimum working period of 3 years. The correspondents in this research are 51 employees. Data analysis using SPSS statistical program and parallel path analysis method. The results showed two interrelated patterns. First, work culture and work environment have a positive and significant effect on job satisfaction, while compensation has a positive and insignificant effect. Second, work culture and work environment have a positive and significant effect on employee performance, while compensation has a negative and significant effect, and job satisfaction has a positive and insignificant effect on it. This study suggests the importance of improving work culture and work environment, such as providing compensation in fulfilling job satisfaction and employee satisfaction in order to have salary fairness, recognition of work dedication and individual needs to improve work performance.

1. INTRODUCTION

Pelaksanaan perencanaan pembangunan secara berkelanjutan dan terintegrasi merupakan wujud dari *good governance* dan *clean government* dalam penyelenggaraan otonomi daerah. Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, Bappeda Kabupaten Bima menghadapi permasalahan dimana belum terintegrasi hasil pekerjaan antara bidang perencanaan pemerintah daerah sehingga budaya organisasi juga menjadi penentu dalam berorganisasi dan pimpinan.

Terkait sikap dan arah manajemen, pengambil keputusan, penentuan strategi, pola pelaksanaan kegiatan oleh karyawan/aparatur, fasilitas maupun kenyamanan bekerja, karyawan belum merasa puas baik terhadap insentif, tunjangan tambahan maupun kerjasama antara pegawai. Perlu di perhatikan juga rasa kepuasan pegawai melaksanakan tugasnya, dan belum diterapkannya sistem perencanaan pembangunan berbasis e-planning yang menghasilkan beberapa dokumen perencanaan yang akuntabel, efektif dan efisien serta berkelanjutan yang dapat mengintegrasikan proses perencanaan pembangunan.

2. LITERATURE REVIEW

Budaya organisasi adalah kebiasaan yang terbentuk atau sering dilaksanakan kemudian di share oleh sekelompok orang setelah sebelumnya mereka mempelajari dan meyakini

kebernanan kebiasaan tersebut (Sobirin, achmad 2015), sedangkan Kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk penghargaan yang diterima pegawai dalam rangka memotivasi atau semangat kerja mereka yang diberikan kepada organisasi (Mutiara Panggabean, 2015), dan lingkungan bagian komponen yang sangat penting bagi pegawai melakukan aktifitas, lingkungan kerja yang baik akan menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi bekerja, sehingga akan mempegaruhi terhadap semangat pegawai dalam bekerja. Lingkungan kerja yang tidak baik seperti kantor gelap, pengap dan seterusnya akan menimbulkan cepat lelah, malas, dan menurunkan kreatifitas bekerja (Sunnyato, 2015).

Kinerja adalah seseorang atau kelompok orang menghasilkan suatu yang diberikan kepada organisasi yang dapat diukur (Kurniawati, 2014), dan Kepuasan Kerja atau job Satisfaction merupakan perasaan yang menyenangkan yang dihasilkan dari persepsi bahwa seseorang menikmati pekerjaannya atau untuk menikmati nilai-nilai penting dari pekerjaan seseorang (Panggabean, 2015).

3. RESEARCH METHODS

Jenis Penelitian yang dilakukan dalam Penelitian Kuantitatif dengan mendeksripsikan fenomena yang ada kemudian dibandingkan dengan teori yang dimiliki, dan Populasi peneli-

ian dengan jumlah per 1 Oktober Tahun 2019 berjumlah 69 orang pewartai pada Kantor Bappeda Kabupaten Bima, dengan Komposisi PNS dan Pangkat/Golongan dalam Daftar Urutan Kepangkatan Pegawai (DUK) Negeri Sipil pada Bappeda Kabupaten Bima, sesuai dengan tabel 1 dibawah ini.

Tabel 1. Kepangkatan Pegawai Negeri Sipil pada Bappeda Kabupaten Bima

No	Pekerjaan	Pupulasi	Sampel
1	Sekretari Badan	1 Orang	1 Orang
2	Kepala Bidang	4 Orang	4 Orang
3	Kepala Sub. Bidang	15 Orang	15 Orang
4	Fungsional Perencana	2 Orang	2 Orang
5	Staf Badan	47 Orang	29 Orang
Jumlah		69 Orang	51 Orang

Sumber : Bagian Sub Umum dan Kepegawaian Bappeda Kab. Bima

Sampel Penelitian yakni sampel secara purposive yaitu PNS pangkat/golongan ruang IIIa dan masa kerja minimal 3 (tiga) tahun dan kepala kantor tidak menjadi responden dalam penelitian ini sehingga jumlah 51 orang menjadi sampel. Lokasi Penelitian dilakukan pada Kantor Bappeda Kabupaten Bima dan dilaksanakan sejak tanggal dikeluarkannya ijin penelitian dalam kurun waktu kurang lebih 2,5 (dua koma lima) bulan lebih, 1 bulan pengumpulan data dan 1,5 bulan lebih pengolahan data yang meliputi penyajian dalam bentuk tesis dan proses bimbingan berlangsung

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data, penulis menggunakan melalui kuisioner, studi pustaka, dan internet. Pengolahan data yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan Program SPSS, dengan proses memeriksa dan meneliti semua data dengan baik seluruh kuisioner yang sudah dibagikan pada pegawai Bappeda Kabupaten Bima.

Dalam Penelitian ini menggunakan metode analisa analisis jalur.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah;

1. Budaya Organisasi, Kompensasi, Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bappeda Kabupaten Bima.
2. Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Bima. dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Interveining;
3. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Bima.

4. RESULTS

Pengujian hipotesa persamaan struktur kesatu sesuai dengan tabel 2. dibawah dalam rangka untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, Lingkungan Kerja terhadap

Kepuasan Kerja pada Bappeda Kabupaten Bima sebagai berikut :

- Bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bappeda Kabupaten Bima;
- Bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bappeda Kabupaten Bima;
- Bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bappeda Kabupaten.

Tabel 2. Uji Multikolinearitas Struktur Kedua

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
(Constant)	6.836	7.600	.899	.373			
Budaya Organisasi	.149	.121	.132	1.227	.226	.781	1.280
Kompensasi	.554	.131	.518	4.235	.000	.604	1.656
Lingkungan Kerja	.327	.175	.239	1.873	.067	.554	1.804

Sumber: Hasil pengolahan data 2020

Pengujian hipotesa persamaan struktur kedua sesuai dengan tabel 3 dibawah terhadap Kinerja dengan variabel Independen yang dipengaruhi oleh Budaya Organisasi, Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja sebagai berikut :

- Bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Bappeda Kabupaten Bima dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening;

- Bahwa Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Bappeda Kabupaten Bima dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening;
- Bahwa Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bappeda Kabupaten Bima dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening berpengaruh positif dan signifikan;
- Pengaruh Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai Bappeda Kabupaten Bima

Tabel 3. Uji Multikolinearitas Struktur Kedua

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
(Constant)	11.536	9.206		1.253	.217		
Budaya Organisasi	.411	.148	.370	2.772	.008	.757	1.321
Kompensasi	-.152	.185	-.144	-.820	.417	.437	2.289
Lingkungan Kerja	.428	.217	.318	1.968	.055	.516	1.939

Sumber: Hasil pengolahan data 2020

5. CONCLUSION AND SUGGESTION

Budaya Organisasi secara langsung dan tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan indikator yang sangat mempengaruhi adalah insiatif individu; dan toleransi yakni dalam melaksanakan pekerjaan terjalin proses komunikasi dengan rekan kerja.

Kompensasi secara langsung berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bappeda Kabupaten Bima, yang

dipengaruhi indikator gaji, secara umum Pegawai Bappeda Kabupaten Bima telah menerima Kompensasi berupa Gaji pokok dan tunjangan lainnya dan tidak langsung berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai indikator yang mempengaruhinya adalah tunjangan yakni belum diterapkan tunjangan kinerja.

Lingkungan Kerja secara langsung dan tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai Bappeda Kabupaten Bima yang dipengaruhi indikator hubungan kerja yakni dirasakannya hubungan dengan sesama rekan kerja terjalin harmonis dan suasana kerja yakni dirasakan suasana lingkungan kerja menyenangkan.

Kepuasan Kerja secara langsung berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai Bappeda Kabupaten Bima dipengaruhi oleh indikator rekan kerja bahwa ini menunjukkan menikmati bekerja dengan teman-teman kerja namun merasakan Gaji yang diterima hanya cukup mengingat tanggung jawab pekerjaan yang dibebankannya;

Saran.

Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk memilih subjek penelitian dengan mempertimbangkan indikator pada variabel Budaya Organisasi dan Kompensasi yang berpengaruh langsung terhadap Kepuasan Kerja dan berpengaruh tidak langsung terhadap

Kinerja Pegawai pada organisasi. Selain itu juga disarankan untuk penelitian selanjutnya dapat diperdalam terhadap penggunaan kuesioner, mengingat masih banyaknya keterbatasan dalam penelitian ini;

Bagi Kantor Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (Bappeda) Kabupaten Bima adalah Pemberian Kompensasi perlu ditingkatkan dan Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dapat dipertahankan agar pegawai merasakan adanya keadilan dalam penggajian, penghargaan yang diterima dan kebutuhan individu pegawai dapat meningkatkan prestasi dan kepuasan kerja oleh sebab disarankan Kepada Kepala Badan agar terus berupaya pemberian kompensasi baik yang berupa finansial maupun non finansial dan Kompensasi intrinsik organisasi seperti pengakuan dan kesempatan promosi.

REFERENCES

- Andi Herawati Zainal, SE (2016), Pengaruh Kompensasi dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai variable Intervening pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Finance Cabang Mamuju, Universitas Terbuka;
- Andrian Nor (2016), Analisa Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening (Studi Pada Dinas Pengelolaan Keuangan Daerah Pada Kabupaten Waringin Barat, Universitas Terbuka;
- Ade, Sari (2014) Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

- ja Guru SMK Negeri Di Kabupaten Karimun. Masters thesis, Universitas Terbuka;
- Andarias Patiran (2018) Analisis Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) (The Analysis of factors which influence the performance of Civil Government Employees), Fokus Ekonomi, 5(2), 32 – 43;
- Arum Darmawati & Setyabudi Indartono (2015) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Medias, Management School of Yogyakarta State Universit, Jurnal Ilmu Manajemen, Volume 12, Nomor 2, April 2015;
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2010. Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: PT. RefikaAditama.
- Budianto A.Aji Tri & Amelia Katini (2015) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta, Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang, 3(1);
- Budijaji W, (2013), Skala Pengukuran Dan Jumlah Respon Skala Likert (The Measurement Scale and The Number of Responses in Likert Scale), Dosen Fakultas Pertanian Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, Jurnal Ilmu Pertanian dan Perikanan, 2(2), 127-133
- Denziana A, Indrayenti, Fatah F (2014), Corporate Financial Performance Effects Of Macro Economy, Jurnal Akuntansi & Keuangan, Universitas Bandar Lampung 2014, 5(2), 17-40;
- Damayanti R., Hanafi A., & Cahyadi A. (2018) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis RS Islam Siti Khadijah Palembang), Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Sriwijaya, Jembatan–Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan Tahun XV, 2;
- Daniel, Debby Ratna, Sistem Informasi Manajemen, cetakan 1 Jakarta Universitas Terbuka, 2015;
- Darma P. S.&, Supriyanto A. S. (2017) The Effect Of Compensation On Satisfacion And Employee, Faculty of Economics, UIN Maulana Malik Ibrahim, ManaManagement and Economics Journal, E-ISSN: 2598-9537 P-ISSN: 2599-3402Volume1, Issue 1, December 2017;
- Elita Eka Melisa (2019) Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Gold Coin Specialities, Universitas Lampung;
- Firman, (2016) Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada BAPPEDA Provinsi Sulawesi Barat. Masters thesis, Universitas Terbuka;
- Gibson, James, L., (2000), Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses, Edisi ke-5. Cetakan ke-3. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Hameed A.Mr., Ramzan M., Zubair H. M. K, Ali G., Arslan M. (2014) Impact of Compensation on Employee Performance (Empirical Evidence from Banking Sector of Pakistan), Islamia University of Bahawalpur, International Journal of Business and Social Science, Vol. 5 No. 2; February 2014
- Hasibuan, Malayu S.P. (2014).Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Penerbit Bumi Aksara;
- Helmi T. A (2016) Kepuasan Kerja Karyawan,FE.UISU Medan;
- Indrasari, Meithiana,(2017 Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan, Yogyakarta: Indomedia Pustaka;
- Irawan D Hendra, Hamid D. dan Riza M.Faisal (2013) Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 13 No. 1 Agustus 2014
- Indrasari, Meithiana (2017) Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan/Meithiana Indrasari Edisi Pertama -Yogyakarta: Indomedia Pustaka,
- Idrus, M (2009) Metode Penelitian Ilmu Sosial, Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta, edisi kedua, Erlangga PT Gelora Aksara Pratama;
- Isa M. F. M., Ugheoke S.O. & Noor Mohd . W. S. W. (2016) The Influence of Organizational Culture on Employees’ Performance: Evidence from Oman, Faculty of Entrepreneurship and Busi-

- ness, Universiti Malaysia Kelantan Locked Bag 36, 16100 Pengkalan Chepa Kota Bharu, Kelantan, Malaysia
<http://fkip.umk.edu.my/journal/index.html>, Journal of Entrepreneurship and Business E-ISSN: 2289-8298, Vol. 4, Issue 2, pp. 1 - 12. Dec. 2016
- Kumaidi & Budi Manfaat, (2013) Pengantar Metode Statistika Teori dan Terapannya dalam Penelitian Bidang Pendidikan dan Psikologi, Penerbit education, etakan pertama, Agustus 2013;
- Pengembangan, Mutiara Sibarani (2016), Sumber Daya Manusia, cetakan 4 edisi 1 Tangerang Selatan Universitas Terbuka;
- Khan A. H, Nawaz M. M, Aleem M. and Hamed W. (2011) Impact of job satisfaction on employee performance: An empirical study of autonomous Medical Institutions of Pakistan, Hailey College of Commerce, University of the Punjab, Lahore, Pakistan, African Journal of Business Management Vol. 6 (7), pp. 2697-2705, 22 February, 2012 Available online at <http://www.academicjournals.org/AJBM>
 DOI:10.5897/AJBM11.2222 ISSN 1993-8233 ©2012 Academic Journals
- K.Wiwi Wilujeng (2016) Analisis Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Kudus Melalui Intervening Kepuasan Kerja, Universitas Muria Kudus;
- Marydianah, (2017) Pengaruh Pemimpin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Depok. Masters thesis, Universitas Terbuka;
- Maheswari H& Lutvy L. R.(2015) Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bank Ekonomi Raharja Tbk Area Jakarta 5, Jurnal Manajemen XIX(02) 230-248;
- M. Siti (2016) Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organisational Citizenship Behavior Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada karyawan PT. Fajar Lestari Sejati Semarang);
- M.E. Eka (2019) Analisis Pengaruh Kompesasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT.Gold Coin Specialities, Universitas Lampung;
- Ni Made Pujewati, 2013 Analisis Pengaruh Kepemimpinan Kemitraan Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Personel Pada Satuan Sabhara Kepolisian Resor Mataram;
- Nor. A (2016) Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening, Universitas Terbuka;
- Novziransyah. N (2017) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Kantor Wilayah Sumatera Utara Medan, Jurnal Jumantik, 2(1), 26;
- Nanda & Novziransyah (2017) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Kantor Wilayah Sumatera Utara Medan, Dosen Fakultas Kedokteran Universitas Islam Sumatera Utara (UISU),2(1) Jurnal Jumantik;
- Panggarabean, Mutiara Sibarani (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan 2 edisi 2 Tangerang Selatan Univerisits Terbuka;
- Pedoman Penyusunan Dan Penilaian Sasaran Kerja Pegawai di lingkungan Badan Kepegawaian Negara, Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor : 34 Tahun 2011, Tanggal 28 September 2011;
- Putri E. M., Ekowati V. M., Supriyanto A. S., & Mukaffi Z.(2019) The Effect Of Work Environment On Employee Performance Through Work Discipline, Department of Management Faculty of Economics UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, Faculty of Economics UIN Maulana Malik Ibrahim Malang ISSN- 2350-0530(O), ISSN-2394-3629(P) DOI: 10.5281/zenodo.2653144, [Ekowati et. al., Vol.7 (Iss.4): April 2019],
- Riana N, Fajri Kh&Alsyauki K (2016) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Kampung Batu Malakasari Tektona Waterpark Kabupaten Bandung, STIEPAR YAPARI, Bandung, 2 (1);
- Rahmawanti N. P, Arik B. S& Prasetya (2014) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara), Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)| 8 (2);

- Roslina, S.Pd.Mat, (2014) Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 3 Sibolgan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening;
- R.Sri (2014) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening, bahwa Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja;
- Sadzwina R.&, Gilang A. (2015) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Hotel Kartika Chandra Jakarta), Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, Telkom University, e-Proceeding of Management, 2 (1), 27,2355-9357;
- Siti Muayanah (2016), Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening ((Studi kasus pada karyawan PT. Fajar Lestari Sejati Semarang), Universitas Pandanaran Semarang;
- Sri Rahayu (2014), Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening(Studi Pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Barat Universitas Terbuka;
- Sobirin, Ahmad (2016), Perilaku Organisasi, cetakan 2 edisi 2, Tangerang Selatan Universitas Terbuka;
- Sappryansyah, (2016) Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Kompensasi Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kesbanglingpoll, Pol PP Dan PMK Kabupaten Tanah Tidung, Universitas Terbuka;
- Saputri D L (2018) Hubungan Kompensasi Dengan Kinerja Karyawan Food And Beverage Department Di Hotel Grand Central Pekanbaru, JOM FISIP 5 (1);
- Sutrisno, Edy. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama, Cetakan Ke-3. Jakarta: Kencana;
- Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
- Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
- Usman, Wan (2016, Metode Kuantitatif, cetakan 7 edisi 1, Tangerang Selatan Universitas Terbuka.