

PENGARUH KOMPENSASI, KOMUNIKASI, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DINAS KESEHATAN KOTA BALIKPAPAN

Didik Hadiyatno

Fakultas Ekonomi Universitas Balikpapan
didikhadiyatno@uniba-bpn.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi, Komunikasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Balikpapan. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner dengan jumlah Populasi sebanyak 82 pegawai Dinas Kesehatan Kota Balikpapan. Sampel yang digunakan adalah teknik sensus dan teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian menggunakan analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis penelitian. Analisis data pada penelitian menggunakan bantuan SPSS. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara simultan kompensasi, komunikasi, dan Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Balikpapan. Secara parsial kompensasi, komunikasi, dan Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Pada penelitian ini Motivasi Kerja berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Balikpapan.

Kata kunci : Kompensasi, Komunikasi, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja

Abstract

The purpose of this study is to determine the effect of compensation, communication, and work motivation on job satisfaction of employees of Health Agency of Balikpapan City. Data collection was conducted by distributing questionnaires with a total population of 82 employees of Health Agency of Balikpapan City. The sample used is census technique and the data testing technique used in the research is multiple linear regression analysis and research hypothesis testing. Data analysis in the research used SPSS. The result of analysis shows that simultaneously compensation, communication, and work motivation have positive and significant effect on job satisfaction of employees of Health Office of Balikpapan City. Partially, compensation, communication, and work motivation have positive and significant effect on job satisfaction. In this study, work motivation has dominant effect on job satisfaction of employees of Health Department of Balikpapan City.

Keywords: Compensation, Communication, Work Motivation, and Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Indonesia Dinas Kesehatan Kota Balikpapan memiliki tugas utama menyelenggarakan urusan pemerintahan dibidang kesehatan yang menjadi kewenangan Pemerintah Daerah dan tugas pembantuan sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Ada beberapa upaya yang harus ditingkatkan, antara lain meningkatkan derajat kesehatan masyarakat dengan memfokuskan sasaran meningkatnya status kesehatan masyarakat, meningkatkan kualitas dan akses pelayanan kesehatan, serta sumber daya kesehatan baik dari sisi kuantitas maupun kualitas.

Pengelolaan manajemen sumber daya manusia yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja seorang pegawai. Dengan memiliki kepuasan kerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi. Pernyataan diatas dibuktikan oleh penelitian Karmita, “Kepuasan kerja sebagai bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaan, situasi kerja, dan hubungan dengan rekan kerjanya. Semakin tinggi tingkat kepuasan pegawai, maka tujuan organisasi dapat tercapai”.¹ Hal tersebut juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Noor “Tingkat kepuasan kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kondisi di dalam sebuah perusahaan maupun dari diri masing-masing karyawan. Jika karyawan memiliki tingkat kepuasan yang tinggi maka tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal”.² Oleh karena itu, keberhasilan suatu organisasi juga sangat dipengaruhi oleh kepuasan kerja pegawai.

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, salah satunya adalah variabel kompensasi. Pemberian kompensasi yang adil dan layak merupakan bentuk balas jasa kepada seseorang atas hasil yang diberikan. Pegawai yang mendapatkan kompensasi sesuai dengan kebutuhannya akan bekerja dengan baik dan mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya di dalam suatu organisasi.

Kepuasan kerja pegawai juga dapat dipengaruhi oleh variabel komunikasi. Komunikasi mempunyai peranan penting didalam suatu instansi/organisasi. Pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya perlu adanya komunikasi yang baik antar sesama rekan kerja maupun atasan. Komunikasi yang baik dapat membantu pegawai dalam menyampaikan dan menerima pesan agar tidak terjadi kesalah pahaman. “Komunikasi mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti, semakin baik komunikasi di dalam perusahaan, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat”.³ Oleh karena itu, komunikasi yang efektif sangat penting di dalam organisasi untuk menghindari hal-hal yang dapat mengganggu proses penyampaian pesan.

Motivasi kerja merupakan hal yang mendukung perilaku pegawai agar mau bekerja dengan giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Dengan demikian, pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan menciptakan kepuasan kerja yang tinggi pula. Pernyataan tersebut dibuktikan dalam penelitian yang dilakukan oleh Sompie, yang menyatakan

¹ Karmita, S. B., Supartha, I. G., & Priantini, P. S. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja dan Penempatan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT. BPD Bali Cabang Utama Denpasar. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Vol. 4. No. 12, Hal. 947-974 ISSN: 2337-3067 .

² Noor, Z. A. (2012). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan PT Indofood Sukses Makmur Tbk Kalimantan. Jurnal Ekonomi Dan Keuangan, Vol. 16, No. 4, Hal. 473- 486 ISSN 1411-0393 .

³ Hutagalung, I., & Ritonga, R. (2018). Pengaruh Iklim Komunikasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kecamatan XYZ Bekasi. Jurnal Kajian Komunikasi, Vol. 6, No. 2, Hal. 72-84 ISSN: 2477-5606 .

bahwa“.⁴ Motivasi dapat disimpulkan sebagai rangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal-hal yang spesifik sesuai dengan tujuannya. Sikap dan nilai tersebut bersifat invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu dalam bekerja dan meningkatkan kepuasan kerja dalam suatu organisasi. Motivasi berkaitan dengan kepuasan, dimana kepuasan hanya dapat ditingkatkan dengan motivasi yang tinggi, kemauan dan kemampuan dalam melakukan tugas yang didukung dengan lingkungan kerja yang nyaman.⁵ Ketika pegawai memiliki motivasi tinggi untuk bekerja, maka produktifitas bekerja meningkat dan akan sangat membantu kelancaran sistem manajemen yang ada. Oleh karena itu, motivasi kerja dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi.

Penelitian ini mempunyai tujuan mengetahui kepuasan kerja pegawai Dinas Kesehatan kota Balikpapan jika dilihat dengan penelitian terdahulu dengan variabel yang berbeda dengan yang telah dilakukan oleh penelitian sebelumnya apakah variabel penelitian yang di gunakan di dinas kesehatan Kota Balikpapan akan menghasilkan hasil yang sama atau hasil yang berbeda hal ini yang memmbuat peneliti tertarik melakukan penelitian dengan obyek yang berbeda dengan harapan hasil penelitian ini mempunyai manfaat untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.⁶ Dalam populasi pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Balikpapan adalah sejumlah 82 orang pegawai. “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut”. Pada penelitian ini penulis menggunakan teknik pengambilan sampling jenuh atau sensus. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua pegawai dijadikan sampel penelitian.⁷ Sampel pada penelitian ini berjumlah 82 orang responden.

Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah berbentuk Regresi Linear Berganda (Multiple Regression Linier). Model Analisa ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat maka dilakukan pengujian terhadap

⁴ Sompie, A., Taroreh, R. N., & Lumintang, G. G. (2019). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado. *Jurnal EMBA*, Vol. 7 No. 1, Hal 851-860 ISSN: 2303-1174.

⁵ Ardianti, F. E., Qomariah, N., & Wibowo, Y. G. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Case Study at Sumber Alam Santoso Pratama Karangsari Banyuwangi). *JSMBI (Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia)*, Vol. 8 No.Hal. 13-31 ISSN:2541-2566 .

⁶ Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

⁷ Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta

hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini mempunyai variable Kompensasi (X1), Komunikasi (X2) dan Motivasi Kerja (X3) dengan Kepuasan Kerja (Y) yang digunakan dengan teknik analisis linear berganda, untuk mengetahui besarnya suatu perubahan variabel X terhadap variabel Y yaitu:⁸ $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$

Uji hipotesis dalam bagian mengenai perumusan hipotesis yaitu langkah selanjutnya didalam analisis ini adalah bagaimana melakukan uji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya.⁹ Tahap yang harus dilakukan dalam uji hipotesis yaitu, merumuskan hipotesis (H0 dan Ha), menetapkan tes statistik yang akan dipergunakan, menetapkan tingkat signifikan (misalnya 1%, 5%, atau 10%), melakukan perhitungan statistik (menggunkan program SPSS), dan mengambil keputusan. Akan tetapi harus diperhatikan bahwa didalam melakukan uji hipotesis ini ada kemungkinan kesalahan yang terjadi pada saat pengambilan kesimpulannya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis variabel Kompensasi, Komunikasi, dan Motivasi Kerja berpengaruh secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Balikpapan. Hal ini menunjukkan bahwa Kompensasi, Komunikasi, dan Motivasi Kerja mempunyai peranan dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Pengaruh masing-masing atau seara parsial variabel independen, yaitu variabel kompensasi, komunikasi, dan motivasi kerja. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis Kompensasi dalam penelitian ini memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kota Balikpapan dapat dibuktikan dengan melihat thitung > ttabel dengan nilai signifikan $\alpha = 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa besarnya kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Balikpapan. Kompensasi pegawai dapat memberikan sumbangan yang signifikan dalam peningkatan kepuasan kerja pegawai.

Sesuai dengan pernyataan Hasibuan Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.¹⁰ Adapun penelitian ini menggunakan indikator, yaitu Insentif dengan pemberian insentif yang baik, maka akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Pemberian tunjangan dan fasilitas yang layak juga mempengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai. Pegawai yang mendapatkan kompensasi sesuai dengan kebutuhannya akan bekerja dengan baik dan mampu menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya di dalam suatu

⁸ Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta

⁹ Prasetyo, B., & Jannah, L. M. (2014). Metode Penelitian Kuantitatif. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

¹⁰ Hasibuan, M. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

organisasi. Artinya, semakin baik pemberian kompensasi pegawai, maka kepuasan kerja pegawai akan semakin meningkat.

Penelitian ini didukung oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Maghfiroh dan Djati menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.¹¹ Hal tersebut juga didukung oleh hasil penelitian Seidy yang menyatakan bahwa kompensasi yang sesuai dan tepat dipercaya akan dapat meningkatkan kepuasan, motivasi dan kontribusi sumber daya manusia dalam organisasi. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan hasil kerja.

Komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Balikpapan dibuktikan dengan melihat thitung > ttabel dengan nilai signifikan $<\alpha = 0,05$. Hasil ini menunjukkan jika komunikasi dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Balikpapan. Sesuai dengan pernyataan Suranto Komunikasi adalah proses penyampaian gagasan, harapan, dan pesan yang disampaikan melalui proses tertentu, mengandung arti, dilakukan oleh penyampai pesan dan ditujukan kepada penerima pesan. Adapun penelitian ini menggunakan indikator Suranto, yaitu pemahaman dengan penyampaian pesan yang baik dan mudah dipahami, maka akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Penyampaian informasi dengan suasana menyenangkan juga akan berdampak baik terhadap hubungan antar pegawai maupun pimpinan sehingga mempengaruhi tingkat kepuasan kerja. Komunikasi yang baik dapat membantu pegawai dalam menyampaikan dan menerima pesan agar tidak terjadi kesalahpahaman.

Penelitian ini didukung oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Poniasih dan Dewi menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal tersebut juga didukung oleh hasil penelitian Merta, dkk bahwa komunikasi sangat berperan penting dalam suatu organisasi. Komunikasi yang baik akan menentukan kepuasan kerja karyawannya sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Balikpapan. dibuktikan dengan melihat thitung > ttabel dengan nilai signifikan $<\alpha = 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja akan dapat meningkatkan kepuasan kerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Balikpapan. Motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Adapun penelitian ini menggunakan indikator Maslow, yaitu kebutuhan pada hierarki atau sering disebut teori internal karena sumber motivasi bersumber dari dalam diri seseorang bukan dari luar. Dengan

¹¹ Maghfiroh, L., & Djati, S. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Alun-Alun Indonesia Kreasi. *Jurnal SWOT*, Vol. VII, No. 3, Hal. 542-558 ISSN: 2657-2087.

memperhatikan pemenuhan kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, dan aktualisasi diri dengan baik, maka akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai dan diperlukan dorongan motivasi dari pimpinan juga yang akan berdampak pada kepuasan kerja serta loyalitas dalam menjalankan pekerjaannya. Hal tersebut juga didukung oleh hasil penelitian Prabowo bahwa motivasi yang tinggi akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai, sehingga mereka mau bekerja dengan baik dan memberikan semua kemampuan serta keterampilan untuk mewujudkan tujuan organisasi.¹²

Berdasarkan uraian tersebut dapat diketahui bahwa Motivasi Kerja mempunyai pengaruh dominan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Balikpapan. Berdasarkan hasil dari uji thitung>ttabel, motivasi kerja sangat membantu pegawai untuk lebih giat dan semangat dalam menyelesaikan pekerjaan. Motivasi juga merupakan faktor terpenting dalam meningkatkan sumber daya manusia dan kepuasan kerja pegawai dalam bekerja disuatu organisasi/instansi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang telah dilakukan pengujian hipotesis dan pembahasan hasil penelitian yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: (1) Hipotesis kedua terbukti bahwa Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Balikpapan.(2) Hipotesis ketiga terbukti bahwa Komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Balikpapan. (3) Hipotesis keempat terbukti bahwa Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Balikpapan.

Berdasarkan analisis data, pembahasan, penelitian dan pengamatan, maka penulis merekomendasikan beberapa saran kepada Dinas Kesehatan Kota Balikpapan dan peneliti selanjutnya dalam bidang dan kajian sejenis yang diharapkan dapat dijadikan acuan dan perhatian, yaitu sebagai berikut: (1) Variabel Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Balikpapan. Dengan demikian, maka disarankan agar selalu memperhatikan pemberian kompensasi baik berupa finansial maupun nonfinansial seperti insentif dan fasilitas yang layak dan adil kepada para pegawai agar kepuasan kerja dapat ditingkatkan lagi. sehingga tujuan dari Dinas Kesehatan Kota Balikpapan dapat tercapai sesuai dengan apa yang diharapkan, (2) Variabel Komunikasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Balikpapan. Dengan demikian, maka disarankan agar dapat mempertahankan dan

¹² Prabowo, B. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Iklim Organisasi terhadap kepuasan kerja (Studi Kasus Pada Pt. Bank Tabungan Negara (BtN) Cabang Ciputat).

menjaga hubungan komunikasi yang baik dimasa pandemik ini karena adanya peraturan untuk selalu menjaga jarak yang mungkin bisa menimbulkan komunikasi yang kurang efektif, kurangnya kesenangan, maupun tindakan dalam berkomunikasi antara pegawai dengan sesama pegawai maupun dengan pimpinan. Oleh sebab itu, komunikasi yang efektif sangat dibutuhkan agar tidak terjadi kesalahpahaman yang dapat mengganggu tercapainya tujuan organisasi Dinas Kesehatan Kota Balikpapan, (3) Variabel Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Balikpapan. Dengan demikian, maka disarankan agar pegawai yang berprestasi dan telah melaksanakan tugas serta tanggungjawabnya dengan baik dapat diberikan penghargaan sesuai dengan kontribusi yang telah ia berikan. Sehingga dapat terus memotivasi pegawai untuk meningkatkan kepuasan kerja terhadap Dinas Kesehatan Kota Balikpapan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardianti, F. E., Qomariah, N., & Wibowo, Y. G. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Case Study at Sumber Alam Santoso Pratama Karang Sari Banyuwangi). *JSMBI (Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia)*, Vol. 8 No. Hal. 13-31 ISSN:2541-2566 .
- Hasibuan, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hutagalung, I., & Ritonga, R. (2018). Pengaruh Iklim Komunikasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kecamatan XYZ Bekasi. *Jurnal Kajian Komunikasi*, Vol. 6, No. 2, Hal. 72-84 ISSN: 2477-5606 .
- Karmita, S. B., Supartha, I. G., & Priantini, P. S. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja dan Penempatan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT. BPD Bali Cabang Utama Denpasar. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, Vol. 4. No. 12, Hal. 947-974 ISSN: 2337-3067 .
- Noor, Z. A. (2012). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan PT Indofood Sukses Makmur Tbk Kalimantan. *Jurnal Ekonomi Dan Keuangan*, Vol. 16, No. 4, Hal. 473- 486 ISSN 1411-0393 .
- Pertiwi, Y., Wijaya, A., & Simatupang, S. (2019). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt Perkebunan Nusantara Iii (Persero) Kebun Bangun. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, Volume: 7, No: 2, Hal.11-20 Issn: 2338-4328 .
- Poniasih, N. G., & Dewi, A. K. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi, dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Indonesia Power UBP Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 4, No. 6, Hal. 1560-1573 ISSN:2302-8912 .
- Prabowo, B. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Iklim Organisasi terhadap kepuasan kerja (Studi Kasus Pada Pt. Bank Tabungan Negara (BtN) Cabang Ciputat).
- Prasetyo, B., & Jannah, L. M. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Pudjiati, & Yusuf, T. (2017). *Perilaku Organisasi*. Balikpapan: LPPM Uniba Press Universitas Balikpapan.

Didik Hadiyatno: Pengaruh Kompensasi, Komunikasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Balikpapan

- Restanti, E. Y., Indrawati, M., & Muninghar. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Bappeda Kabupaten Bojonegoro. *Jurnal Mitra Manajemen*, Vol. 4, No. 5, Hal.732-744 Issn 2614-0365 .
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2010). *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, S., & Judge, T. (2018). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Santosa, G. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Indocement Tunggul Prakarsa Tbk. Bandung. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol. 3, No. 1, Hal. 34-42 ISSN: 2655-8327 .
- Saputra, A., & Turnip, R. R. (2018). Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Dan Disiplin Terhadap Kepuasan Kerja Pt. Pln (Persero) P3b Sumbagut. *Jurnal Manajemen Bisnis Stie Ibbi*, Vol. 29, No. 2, Hal. 1-8 Issn 1858-3199 .
- Sompie, A., Taroreh, R. N., & Lumintang, G. G. (2019). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado. *Jurnal EMBA*, Vol. 7 No. 1, Hal 851-860 ISSN: 2303-1174.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, W. (2014). *Metode Penelitian: Lengkap Praktis, Dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sunyoto, D. (2015). *Manajemen Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center For Academic Publishing Service.
- Suranto. (2010). *Komunikasi Interpersonal*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Pranada Media Group.
- Umar, H. (2013). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo. (2013). *Perilaku Dalam Organisasi*. Depok: Rajawali Pers.
- Wirawan, I. G., & Sudharma, I. (2015). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan, Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 4, No.10, Hal. 3037 - 3062 Issn : 2302-8912 .
- Yani, H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Zainal, V. R., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.