

No. Daftar FPEB :  
199/UN40.A7.D1/PI/2020

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA  
KARYAWAN CV. GUDANG CELL TASIKMALAYA**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat untuk Memperoleh  
Gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen  
Universitas Pendidikan Indonesia



Oleh :  
Siti Zelin Amalia  
1600034

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS PENDIDIKAN EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA  
BANDUNG  
2020**

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA  
KARYAWAN CV. GUDANG CELL TASIKMALAYA**

Oleh  
Siti Zelin Amalia  
1600034

Skripsi yang Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh  
Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis

@Siti Zelin Amalia  
Universitas Pendidikan Indonesia  
Juli 2020

Hak Cipta dilindungi Undang-undang  
Skripsi ini tidak boleh diperbanyak seluruhnya atau sebagian,  
Dengan dicetak, difotocopy, atau cara lainnya tanpa izin penulis

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**  
**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA**  
**KARYAWAN CV. GUDANG CELL TASIKMALAYA**

**Siti Zelin Amalia**

**1600034**

Disetujui dan disahkan oleh :

**Dosen Pembimbing I**



**Askolani, SE., MM.**

---

**NIP : 197507042003121001**

**Dosen Pembimbing II**

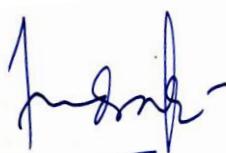


**Annisa Ciptagustia, SE., M.Si.**

---

**NIP : 198702012015042002**

**Ketua Program Studi Manajemen**



---

**Dr. Heny Hendrayati, S.IP., MM.**

**NIP : 197610112005012002**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**  
**FAKULTAS PENDIDIKAN EKONOMI DAN BISNIS**  
**UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA**  
**BANDUNG**  
**2020**

## **ABSTRAK**

**Siti Zelin Amalia (1600034), Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Gudang Cell Tasikmalaya di bawah bimbingan Askolani, SE., MM. dan Annisa Ciptagustia, SE., M.Si.**

Fokus utama dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja karyawan CV. Gudang Cell Tasikmalaya. Kepuasan kerja sangat penting dimiliki oleh setiap karyawan dalam organisasi atau perusahaan karena hal tersebut sangat berpengaruh terhadap keberlangsungan perusahaan dalam menjalankan misi untuk mencapai tujuan bersama. Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seperti pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, rekan kerja, kondisi pekerjaan dan keamanan kerja tetapi dalam hal ini yang menarik peneliti adalah faktor kompensasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran mengenai kompensasi dan kepuasan kerja di CV. Gudang Cell Tasikmalaya dan juga mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Gudang Cell Tasikmalaya.

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif verifikatif dengan populasi sebanyak 110 karyawan dan sampel 110 karyawan CV. Gudang Cell Tasikmalaya menggunakan metode *nonprobability sampling* dengan sampling jenuh. Teknik analisis yang digunakan adalah koefisien korelasi *pearson product moment* dan analisis regresi sederhana. Pengujian hipotesis menggunakan Uji-t untuk melihat pengaruh secara parsial.

Nilai indeks variabel kompensasi sebesar 81,3 dan nilai indeks variabel kepuasan kerja sebesar 80,38 yang menunjukkan bahwa kedua variabel berada pada rentang 78,57 – 110 dan termasuk dalam kategori tinggi. Besarnya pengaruh antara variabel kompensasi (X) terhadap kepuasan kerja (Y) adalah sebesar 57%. Selain itu diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi (X) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).

**Kata Kunci : Kompensasi, Kepuasan Kerja**

i

Siti Zelin Amalia, 2020

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN CV. GUDANG CELL TASIKMALAYA

Universitas Pendidikan Indonesia | [repository.upi.edu](http://repository.upi.edu) | [perpustakaan.upi.edu](http://perpustakaan.upi.edu)

## **ABSTRACT**

**Siti Zelin Amalia (1600034), The Influence of Compensation on CV. Gudang Cell Tasikmalaya Employees' Job Satisfaction under the guidance of Askolani, SE., MM. and Annisa Ciptagustia, SE., M.Si.**

*The main focus of this study is CV. Gudang Cell Tasikmalaya employees' job satisfaction. Job satisfaction is crucial to be acquired by every employee in the organization or company because it is very substantial on the company's sustainability in carrying out its mission to achieve common goals. Job satisfaction is affected by many factors are the work it self, pay, promotions, supervision, coworker, work condition and job security but in this case, what fascinates the researcher is the compensation factor. The purpose of this study not only to find a depiction of compensation and job satisfaction in CV. Gudang Cell Tasikmalaya, but also looking for the effect of compensation on CV. Gudang Cell Tasikmalaya employees' job satisfaction.*

*A descriptive verification method applied in this study with both the population and the sample are 110 CV. Gudang Cell Tasikmalaya employees, saturation sampling is utilized along with a nonprobability sampling method. The analysis technique used in this study is the Pearson product-moment correlation coefficient and simple regression analysis. The T-test is utilized on the hypothesis testing to see the effect partially.*

*The compensation variable index value is 81,3, and the job satisfaction index value is 80,38. From that result, it shows that both variables are in the range of 78,57-110 and included as the high category. The amount of the influence between the compensation variable (X) on job satisfaction (Y) is 57%. Furthermore, it obtained a significance value of  $0,000 < 0,05$ , so that it can be concluded that compensation (X) has a significant effect on job satisfaction (Y).*

**Keywords : Compensation, Job Satisfaction**

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan Proposal Skripsi ini. Sholawat beserta salam semoga senantiasa dilimpahkan kepada junjunan alam nabi Muhammad SAW beserta keluarga, sahabat serta kepada umat yang senantiasa patuh dan taat kepada ajarannya.

Proposal Skripsi ini berjudul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Gudang Cell Tasikmalaya” yang disusun untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Pendidikan Indonesia.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan proposal ini masih terdapat banyak kesalahan dan ketidaksempurnaan yang disebabkan oleh keterbatasan wawasan dan pengetahuan penulis. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik saran yang membangun guna untuk dijadikan landasan perbaikan yang berguna bagi pengembangan ilmu pengetahuan. Pada kesempatan ini pula penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ayahanda Dedi Mulyadi dan Ibunda Rini Nuraeni tercinta selaku orangtua penulis, yang senantiasa memberikan do'a, nasehat, perhatian, dukungan, serta kasih sayang yang tiada hentinya hingga penulis menyelesaikan studi dan skripsi ini.
2. Clara Shaqueena Arelia selaku anak tercinta yang senantiasa menjadi penyemangat penulis untuk menyelesaikan studi dan skripsi ini. Tidak lupa untuk suami, Yogi Putra Pradana yang selalu memberi do'a, dukungan dan motivasi terhadap penulis. Juga untuk adik tersayang Fahmi Maulana & Silviana Putri, untuk mertua juga keluarga besar yang senantiasa memberikan do'a dan dukungan untuk keberhasilan penulis.
3. Bapak Prof. Dr. H. M. Solehuddin, M.Pd, MA., selaku Rektor Universitas Pendidikan Indonesia.
4. Bapak Prof. Dr. H. Agus Rahayu, M.P., selaku Dekan FPEB.

5. Ibu Dr. Heny Hendrayati, S.IP., MM., selaku Ketua Program Studi Manajemen yang telah memberikan arahan dan dukungan selama kegiatan perkuliahan, serta menjadi mentor dan contoh yang baik bagi seluruh mahasiswa-mahasiswi Manajemen UPI.
6. Bapak Askolani, SE., MM., selaku Dosen Pembimbing I serta Dosen Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia yang senantiasa membantu, membimbing, meluangkan waktu dan pikiran serta memberikan masukan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Ibu Annisa Ciptagustia, SE., M.Si., selaku Pembimbing II serta Dosen Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia yang telah memberikan motivasi, membantu, membimbing serta meluangkan waktu untuk memberi arahan, saran kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Terimakasih juga telah memberi keringanan dan kemudahan dalam melakukan bimbingan.
8. Bapak Prof. Dr. Suryana, M.Si selaku Dosen Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia yang sudah memberikan ilmu, motivasi, saran serta arahan terhadap penulis selama menjalani perkuliahan
9. Ibu Rofi Rofaida. SP., M.Si selaku Dosen Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia yang senantiasa memberikan semangat juga ilmu terhadap penulis selama menjalani perkuliahan. Terimakasih juga telah memberi kemudahan dan keringanan terhadap penulis selama perkuliahan terutama saat SUP sampai sidang skripsi.
10. Seluruh dosen dan staf Program Studi Manajemen yang senantiasa membimbing, memberikan ilmu serta mengajarkan penulis sejak awal masa perkuliahan hingga akhir perkuliahan.
11. Seluruh karyawan CV. Gudang Cell Tasikmalaya yang telah banyak membantu dan turut berpartisipasi dalam menyelesaikan penelitian penulis.
12. Eka Tresna Saputra selaku sahabat di masa perkuliahan, terimakasih untuk segala dukungan, bimbingan, motivasi, waktu, dan semangat kepada penulis selama di perkuliahan hingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
13. Diana Sari & Muhammad Taufik, selaku sahabat yang selalu hadir mendengarkan cerita suka maupun duka, memberikan dukungan, motivasi,

dan semangat kepada penulis selama masa perkuliahan dan proses penyelesaian skripsi ini.

14. Lintang Chantikasari selaku sahabat yang selalu membantu dan menolong penulis ketika pergi ke Terminal Cicaheum atau ke Kampus UPI.
15. Sahabat tercinta Muhammad Taufik, Diana Sari, Lita Elfania, Mira Anggraeni, Syifa Nurpalah, Lintang Chantikasari, Rofiandil Agil Sadewa selaku partner berdiskusi yang selalu meluangkan waktunya memberikan dukungan, motivasi, serta selalu hadir membantu selama proses perkuliahan dan penyelesaian skripsi.
16. Gaby Kirana, Yola Karelina, Dina Aisyah A, Dini Inasyah A dan Fitri Eka Rahayu selaku sahabat dari SMA yang selalu menemani, memberi dukungan, serta menghibur penulis kapanpun dan dimanapun.
17. Nadha Fauziah, Anindya dan Malik yang selalu menolong dan mengantarkan penulis pulang ketika sakit datang bulan di kampus.
18. Keluarga besar Manajemen UPI 2016, terimakasih sudah berjuang bersama, memberikan cerita dan pengalaman yang berkesan di masa perkuliahan. Semoga kebersaamaan dan kekeluargaan kita tetap terjaga.
19. Terakhir untuk diri saya sendiri, terimakasih telah berjuang melewati berbagai fase dalam dunia perkuliahan sekaligus dengan tugas dan kewajiban sebagai seorang istri dan ibu yang tidak mudah untuk dilalui hingga sampai ke titik ini. Terimakasih untuk tetap berjuang, selalu optimis dalam menghadapi keadaan, belajar dari kesalahan, tidak menyerah, dan selalu percaya pada diri sendiri.

Semoga Allah SWT memberikan pahala dan balasan atas amal baik dan bantuan untuk penulis selama menyelesaikan penyusunan skripsi ini.

Bandung, Juni 2020

Penulis

## DAFTAR ISI

ABSTRAK .....	i
<i>ABSTRACT</i> .....	ii
KATA PENGANTAR .....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR .....	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS ...	8
2.1 Kajian Pustaka.....	8
2.1.1 Kepuasan Kerja .....	8
2.1.2 Kompensasi .....	13
2.1.3 Hubungan Kompensasi dengan Kepuasan Kerja .....	20
2.2 Penelitian Terdahulu.....	21
2.3 Kerangka Pemikiran dan Paradigma Pemikiran.....	23
2.3.1 Kerangka Pemikiran.....	23
2.3.2 Paradigma Pemikiran .....	27
2.4 Hipotesis .....	27
BAB III METODE PENELITIAN.....	28

3.1	Objek Penelitian .....	28
3.2	Desain Penelitian dan Metode Penelitian.....	28
3.2.1	Desain Penelitian.....	28
3.2.2	Metode Penelitian.....	28
3.3	Operasionalisasi Variabel.....	28
3.4	Sumber Data dan Teknik Pengambilan Data .....	31
3.4.1	Sumber Data.....	31
3.4.2	Teknik Pengambilan Data .....	32
3.5	Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling.....	33
3.5.1	Populasi.....	33
3.5.2	Sampel.....	33
3.5.3	Teknik Sampling .....	33
3.6	Uji Validitas dan Uji Reliabilitas .....	34
3.6.1	Uji Validitas .....	34
3.6.2	Uji Reliabilitas .....	36
3.7	Rancangan Analisis Data dan Uji Hipotesis.....	37
3.7.1	Rancangan Analisis Data .....	37
3.7.2	Analisis Korelasi .....	40
3.7.3	Koefisien Determinasi.....	41
3.7.4	Uji Hipotesis .....	41
3.7.5	Analisis Regresi Sederhana.....	42
	BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	44
4.1	Hasil Penelitian.....	44
4.1.1	Gambaran Umum Objek Penelitian .....	44
4.1.2	Gambaran Umum Karakteristik Responden .....	46

4.1.3	Gambaran Umum Variabel Penelitian.....	48
4.1.4	Hasil Pengujian Statistika.....	53
4.2	Pembahasan Hasil Penelitian.....	58
4.2.1	Pembahasan Kompensasi pada CV. Gudang Cell Tasikmalaya .....	58
4.2.2	Pembahasan Kepuasan Kerja pada CV. Gudang Cell Tasikmalya .	59
4.2.3	Pembahasan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada CV. Gudang Cell Tasikmalaya .....	61
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>		
5.1	Kesimpulan.....	62
5.2	Saran.....	62
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....		64
<b>LAMPIRAN</b> .....		74

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. M. (2013). *Manajemen Bisnis Syariah*. Yogyakarta: Aswaja.
- Abdurrahmat, F. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka.
- Achmad, d. (2010). *Manajemen Pemasaran (Ringkasan Praktis, Teori, Aplikasi & Tanya Jawab)*. Bandung: Linda Karya.
- Anas, K. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Karya Mitra Muda. *Skripsi*, 94.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan yang Praktis*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2014). *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan praktik*. Jakarta:: PT Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2018). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik (Edisi Revisi)*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arimbawa, K. P., Hardy, I. P., & Yudha, N. L. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Umum Manuba Denpasar. *Jurnal*, 111-119.
- Augusty, F. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Ayu Widianingrum, I. D. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan kerja Non Fisik dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Kereta Api Indonesia (PERSERO) Daerah Operasi IV Semarang. *Diponegoro Journal Of Management*, 5, 1-10.
- Ayu, I., & Riana, I. G. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis Vol. 7 No.2*, 46-54.
- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Bana, A. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai variabel Pemediasi. *Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol. 3 No.1*, 1-16.

- Bangun, W. (2012 : 258-260). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bass, & Avolio. (2011). *Full range leadership development: Manual for multifactor leadership questionnaire*. California: Mind Garden.
- Bernardin, H., & Russell, J. (2013). *Human Resource Management : An Experiential Approach*. London: McGraw-Hill Medical Pub.
- Boone, L., & Kurtz, D. (2009). *Contemporary Business*. Jakarta: Salemba Empat.
- Daft, R. (2011). *Era Baru Manajemen. Terj. Edisi kesembilan buku II. Bekerja sama dengan Tita Maria Kanita*. Jakarta: Salemba.
- Davis, K., & Newsotrm, J. (2008). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 14*. Jakarta: Salemba Empat.
- Dessler, G. (2017). *Human Resource Management , 15th Edition*. United States: Pearson.
- Dewi, I. A., & Riana, I. G. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 181-188.
- Dwiyanto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL Indonesia. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol. 2 No. 2*, 209-223.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Edy, S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencama Prenada Media.
- Eldaa Cintia, A. G. (2016). Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja karyawan Pada KPPN Bandung I. *Jurnal Sosioteknologi* , 136-154.
- Ganyang, M. T. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep dan Realita*. Bogor: In Media.
- Gibson, James, L., & e. a. (2010). *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses, Edisi Ke-5*. Jakarta: Erlangga.

- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Hariandja, M. T. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai)*. Jakarta: PT Grasindo.
- Hasan, I. M. (2002). *Metode Penelitian dan Aplikasinya*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan ke Tujuh Belas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hidayat, C. N. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor PT Keramik Diamonds Industries. *AGORA*, 3, 78-83.
- Husein, U. (2002). *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Ivancevich, J. (2010 : 295). *Human Resource Management. International Edition. 1221 Avenue of The Americas*. New York: McGraw-Hill.
- Joni Heruwanto, D. S. (2018). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan PT Putra Taro Paloma Bogor. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, 15, 171-182.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Rajawali.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Raja Grafindo Persada.
- Kaswan, & Sadikin, A. (2015). *Pengembangan Dumber Daya Manusia* . Bandung: Alfabeta.
- Kinicki, A., & Fugate, M. (2018). *Organizational Behavior: A Practical, Problem-Solving, Approach, Second Edition*. New York: McGraw Hill Education.
- Kotler, P. (2005). *Manajemen Pemasaran. Jilid 1 dan 2*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Perilaku Organisasi Edisi 9*. Jakarta: Salemba Empat.

- Lussier, R. N. (2017). *Human Relations in Organizations: Applications and Skill Building 10th Edition*. New York: McGraw-Hill Education.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach 12th Edition*. New York : McGraw-Hill Irwin.
- Luthans, F. (2011:141). *Organizational Behavior : An Evidence-Based Approach*. New York: McGraw-Hill.
- Mangkunegara, & Anwar Prabu. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. A. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mardiasmo. (2009). *Akuntansi Sektor Publik*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.
- Martoyo, S. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogjakarta: PT BPFE.
- Mathis, R., & John H. Jackson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku 1, Alih Bahasa : Jimmy Sadeli dan Bayu, Prawira Hie*. Jakarta: Salemba Empat.
- Max Saleleng, A. S. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan dan Kompensasi, Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan. *Jurnal EMBA*, 3, 695-708.
- McShane, S. L., & Glinow, M. A. (2018). *Organizational Behavior: Emerging Knowledge, Global Reality 8th Edition*. New York: McGraw-Hill Education.
- Mila Badriyah, S. M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Moeheriono. (2010). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Surabaya: Ghalia Indonesia.
- Moeheriono. (2012). *Pengaruh Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

- Moeheriono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* (Edisi Revisi ed.). Jakarta: Rajawali Pers.
- Mondiani, T. (2012). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (PERSERO) UPJ Semarang. *Jurnal Administrasi Bisnis Volume I Nomor 1*, 46-54.
- Mondy, R. (2008 : 4). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jilid Satu Edisi Sepuluh*. Jakarta: Erlangga.
- Mondy, R., & Martocchio, J. (2016). *Human Resource Management, Fourteenth Edition, Global Edition*. Pearson Educatin Limited.
- Mondy, W. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Muflih, I. N. (2015). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyaan PT. Aseli Dagadu Djokdja*. Yogyakarta: Skripsi UNY.
- Mulyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: In Media.
- Nawawi, H. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: UGM.
- Nazir, M. (2011). *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nelson, D. L., & Quick, J. C. (2013). *Organizational Behavior; Science, The Real World. and You 8th Edition*. South Western: Cengage Learning.
- Nitisemito, A. (2011). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Edisi Kelima, Cetakan Keempat Belas. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nugroho, J. (2003). *Perilaku Konsumen*. Jakarta: Kencana.
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2006). *Organizational Citizenship Behavior. It's Nature, Antecedents, and Consequences*. California: Sage Publications.
- Palan, R. (2007). *Competency Management. Teknik Mengimplementasikan Manajemen SDM Berbasis Kompetensi untuk meningkatkan Daya Saing Organisasi*. (O. M. Jalal, Penerj.) Jakarta: PPM.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). *Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the*

- Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research. *Journal of Management*, 28(3), 513-563.
- Podungge, A. W. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap peningkatan kualitas kinerja pegawai di dinas pendidikan kabupaten bone balonge. *Journal of public administration studies vol.1 no.1*, 57-68.
- Pramularso, E. Y. (2018). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta. -, 40-46.
- Prasetyi, C. A. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Indrogrosir Samarinda. *Skripsi*, 89.
- Prasetyo, A. P., & Hayuningrat, H. (2017). Kepuasan Kerja dan Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan Harian Umum Fajar Cirebon. *Jurnal Studi Manajemen dan Bisnis*, 4 (1), 247-256.
- Pratama, S. A., Hakam, M. S., & Nurtjahjono, G. E. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. Asuransi Jiwasraya persero regional office Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1-8.
- Priansa, D. J. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Priyatmo, C. L. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan dengan Mediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Ekonomi*, 13-21.
- Purwirosentono, S. (2011). *Kinerja*. Bandung: Alfabeta.
- Puspitawati, N. (2013). *Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional: Pengaruhnya Terhadap Layanan Hotel Bali Hyatt Sanur*. *Tesis Program Magister Manajemen*. Denpasar: Universitas Udayana.
- Rande, D. (2016). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan, Komunikasi, dan Informatika Kabupaten Mamuju Utara. *e Jurnal Katalogis*, 101-109.
- Rianto, M. (2012 : 212). *Lembaga Keuangan Syariah Suatu Kajian Teoritis*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Riduwan. (2013). *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, V. &., & Jauvani, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Press.

- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Riva'i, V., & Mulyadi, D. (2010). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rivai, Veithzal, & Ella, J. S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori Praktik* (2nd ed.). Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2014). *Management 12th Edition*. London: Pearson.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior, 17th Edition*. United States America: Pearson Education Limited.
- Robbins, S., & Mary Coulter. (2012). *Management. Eleventh Edition*. United States of America: Pearson Education Limited.
- Robbins, S., & Timothy A. Judge. (2015). *Organizational Behavior Edisi 16*. United State America: Pearson.
- Salina binti M, S. E. (2015). Pembangunan Model Kompetensi Kemahiran Hijau ke Arah Peningkatan Kompetensi Pensyarah Politeknik di Malaysia. *Journal of Global Business and Social Entrepreneurship (GBSE)* , 109-117.
- Sambung, R., & Iring. (2014). Pengaruh Kepribadian Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Intervening. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 3 (1), 1-16.
- Saydam, G. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Djambatan.
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2004). *Utrecht Work Engagement Scale Preliminary Manual Version*. Netherland: Occupational Health Psychology Unit Utrecht University.
- Schermerhorn, J. R., & Bachrach, D. G. (2015). *Introduction to Management Thirteen Edition*. New Jersey: Wiley.
- Schultz, D., & Schultz, S. (2010). *Psychology and Work Today Tenth Edition*. United States of America: Pearson Education Inc.
- Schultz, D., & Schultz, S. (2014). *Phsycolgy and Work Today*. England: Pearson.

- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Septerina, & Rusda Irawati. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi di PT. Etowa Packaging Indonesia. *Journal of Applied Business Administration*, 14.
- Sholehatusya'diah. (2017). Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor PT. Kitadin Tenggarong Seberang . *eJournal Administrasi Negara* .
- Siagian, S. P. (2009). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Siagian, S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan 15*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Silalahi, U. (2015). *Metode Penelitian Sosial Kuantitatif*. Bandung: Refika Aditama.
- Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Ke-3* . Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sirait, J. T. (2006). *Memahami Apek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: PT Grasindo.
- Soegoto, E. S. (2010). *Entrepreneurship Menjadi Pebisnis Ulung*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Spencer, M. L., & Signe, M. S. (1993). *Competence at Work, Models For Superior Performance*. New York: Jhon Wiley & Son Inc.
- Stephan P & Coulter, Mary, & Robbins. (2013). *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Jakarta: Erlangga.
- Subekhi. (2012). *Pengantarv Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Sutikno. (2014). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Lombok: Holistica.
- Sutrisno. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Teguh Retnoningsih, Bambang Swasto Sunuharjo, & Ika Ruhana. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan . *Jurnal Administrasi Bisnis*, 54.
- Terry, G., & Leslie W. Rue. (2009). *Dasar-dasar Manajemen. Terj. Bekerja sama dengan GA. Ticoalu*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Tjutju, Y., & Suwatno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Triwibowo, W., & Arsanti, T. A. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (Ocb) Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi. ISBN: 978-979-3649-96-2.
- Turmono. (2018). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pondok Indah Golf Apartemen. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 14, 95-108.
- Veithzal, R. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Virgiyanti, B. S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 61, 55-60.

- Werther, W., & Davis, K. (1996). *Human Resources And Personal Management. Edisi Kelima.* New York: McGraw-Hill.
- Wibowo. (2009). *Manajemen Kinerja.* Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2014 : 291). *Manajemen Kinerja, Edisi Keempat.* Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja* (edisi kelima ed.). Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Yenny. (2018). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru pada Yayasan Pendidikan Imanuek Palu. *e Jurnal Katalogis*, 98-105.
- Yudha, K. (2018). Pengaruh Ko9mpensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pegadaian Syariah Kantor Cabang Simpang Patal Palembang. *Tugas Akhir*, 58.
- Yukl, G. (2009). *Kepemimpinan Dalam Organisasi. Alih bahasa: BudiSupriyanto.* Jakarta: Indeks.
- Zwell, M. (2000). *Creating a Culture of Competence.* New York: John Wiley & Sons, Inc.