

Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja di PT Sukanda Djaya Cabang Pekanbaru

¹Israwati*, ²Elvi Lastriani
^{1,2}STIE Dharma Putra Pekanbaru

Alamat Surat

Email: israwati@stiedharmaputra.ac.id*, elvilastriani@stiedharmaputra.ac.id

Article History:

Diajukan: 10 Juni 2021; Direvisi: 27 Juni 2021; Accepted: 28 Juli 2021

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan pada PT Sukanda Djaya cabang Pekanbaru sebuah perusahaan yang bergerak di bidang distributor makanan dan minuman. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Solvin. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode Accidental Sampling. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sukanda Djaya cabang pekanbaru. Dalam penelitian ini pengambilan sampel yang dilakukan adalah metode sensus, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel penelitian yang berjumlah 62 responden. Jenis dan sumber data adalah data primer dan data sekunder yang diperoleh melalui proses wawancara dan kuesioner. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif sebagai alat pengumpulan data. Hasil penelitian ini diperoleh persamaan yaitu $Y=10,350+ 1,234X_1 + 0,944X_2$ dan nilai $F_{hitung} >$ yaitu dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $57,763 > 3,161$ pada tingkat 0,05 atau 5% dengan df 1 (jumlah variabel-1) = 2 dan df 2 dan jumlah dengan (n-k -1) atau $62-2-1 = 59$. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan secara terhadap Kepuasan kerja pada PT sukanda Djaya cabang Pekanbaru.

Kata kunci: *Kompensasi, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja*

ABSTRACT

This research was conducted at PT Sukanda Djaya Pekanbaru branch, a company engaged in the field of food and beverage distributors. Determination of the number of samples using the Solvin formula. The sampling technique uses the Accidental Sampling method. The purpose of this study was to determine how much influence the compensation and work environment has on Employee Performance at PT Sukanda Djaya Pekanbaru Branch. In this study the sampling taken was the census method, which is the entire population made a research sample of 62 respondents. Types and sources of data are primary data and secondary data obtained through interviews and questionnaires. This study uses descriptive analysis with a quantitative approach as a data collection tool. The results of this study obtained an equation of $Y = 10,350 + 1,234X_1 + 0,944X_2$ and the value of $F_{count} >$ namely and $F_{count} > F_{table}$ is $57,763 > 3,161$ at the 0.05 or 5% level with df 1 (number of variables-1) = 2 and df 2 and the number with (nk -1) or $62-2-1 = 59$. Based on the results of the study it can be concluded that the compensation and work environment variables have a positive and significant effect on job satisfaction at PT Sukanda Djaya Pekanbaru branch.

Keywords: *Compensation, Job Satisfaction, Work Environment*

1. PENDAHULUAN

Semakin ketatnya tingkat persaingan bisnis mengakibatkan organisasi dihadapkan pada tantangan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kepuasan kerja pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pegawai merupakan sumber daya yang penting bagi organisasi, karena memiliki bakat, tenaga, dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya.

Dalam suatu instansi atau organisasi diperlukan suatu sistem yang dapat menunjang kinerja organisasi tersebut. Salah satunya adalah kepuasan kerja yang tinggi. Kepuasan kerja merupakan keadaan yang harus ada bila aktivitas /proses kerja ingin berjalan lancar. Dengan adanya kepuasan kerja yang tinggi, maka tujuan organisasi dapat tercapai sesuai rencana.

Apabila suatu organisasi atau instansi mampu meningkatkan kepuasan kerja pegawai, maka organisasi atau instansi tersebut akan memperoleh banyak keuntungan seperti pekerjaan lebih cepat selesai, kerusakan berkurang, absensi berkurang dan sebagainya.

PT Sukanda Djaya bergerak dibidang importir makanan dan minuman yang sebagian besar berasal dari negara Prancis dan Australia. Sejauh ini PT Sukanda Djaya telah berhasil membuka cabang-cabangnya di seluruh Indonesia yang terletak di kota Bandung, Cimahi, Cirebon, Yogyakarta, Surabaya, Denpasar, Mataram, Manado, Makassar, Medan, Padang, Pekanbaru, Palembang dan Batam. PT Sukanda Djaya mendistribusikan barang-barang dagangan merekake *Supermarket, Mini Market, Wet Market, Restaurant, Hotel dan Catering*.

Kompensasi mengandung arti bukan hanya sekedar bentuk finansial saja. Bentuk finansial langsung berupa upah, gaji, komisi dan juga bonus tunjangan lainnya, Sementara yang tidak langsung berupa uang cuti, uang pensiun dan sebagainya, selain itu juga bentuk finansial berupa unsur-unsur jenis pekerjaan dan lingkungan pekerjaan.

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi/ perusahaan kepada karyawan, yang dapat bersifat finansial maupun non finansial, pada periode yang tetap. Kompensasi sangat berpengaruh bagi perusahaan maupun bagi karyawan perusahaan. Kompensasi/Upah bermanfaat bagi perkembangan karyawan dan bagi perusahaan keuntungannya para karyawan akan bekerja lebih giat lagi.

Selain kompensasi faktor lain yang sebagai pemicu meningkat atau tidaknya kepuasan karyawan adalah faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawan dapat meningkatkan kinerja sebaliknya lingkungan kerja karyawan yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawan dan akhirnya kepuasan kerja karyawan tidak terpenuhi.

Lingkungan kerja yang produktif dan efisien akan mendorong seseorang bekerja secara maksimal sehingga akan dapat meningkatkan kepuasan kerja yang produktif, efisien dan efektif. Sebaliknya lingkungan yang tidakk produktif, bagi karyawan untuk bekerja tidak dapat diharapkan akan terjadi peningkatan kepuasan yang akhirnya dapat berimplikasi secara luas terhadap karyawan dan pada lingkungan kerja tempat ia bekerja.

Hal-hal yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai adalah jumlah dan komposisi dari kompensasi yang diberikan, penempatan yang tepat, latihan, rasa aman dimasa depan, mutasi, promosi dan lingkungan kerja.

Sedangkan Zainun (2007:23) mengatakan bahwa komunikasi juga mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja pegawai dipengaruhi oleh komunikasi, lingkungan kerja, pengembangan pegawai dan motivasi.

Namun berdasarkan pengamatan penulis, pegawai di PT Sukanda Djaya Cabang Pekanbaru mengalami beberapa permasalahan yang terkait dengan kepuasan kerja, komunikasi, lingkungan kerja, pengembangan pegawai dan motivasi kerja.

Pertama, penurunan kepuasan kerja, hal ini terlihat dari seringnya pegawai datang terlambat, pulang sebelum waktunya, lambatnya menyelesaikan pekerjaan dan lain sebagainya.

Kedua, komunikasi di belum berjalan dengan baik, hal ini terlihat dari jarangya pegawai di ajak berdiskusi, rapat-rapat, surat undangan yang sering datang terlambat, dan tidak adanya forum untuk menyampaikan keluhan pegawai.

Ketiga, Lingkungan kerja belum memberikan kenyamanan bagi pegawai, hal ini terlihat dari ruangan kerja yang terlalu sempit, belum adanya AC sebagai penyejuk ruangan, fasilitas belajar mengajar yang belum ada, dan lain sebagainya.

Keempat, belum ada yang namanya pengembangan pegawai, seperti pelatihan bagi para pegawai dan staff, tidak adanya penjenjangan karir dan lain sebagainya.

Kelima, kompensasi pegawai terlihat begitu rendah, hal ini terlihat dari tidak adanya keinginan pegawai untuk berkembang, pegawai tidak menyenangi pekerjaan, tidak menikmati pekerjaan, gaji yang tidak mencukupi, dan lain sebagainya hal ini terlihat dari pembayaran gaji pegawai yang dibawah Upah Minimum Kota Pekanbaru dan hanya berkisar antara Rp. 1.500.000 sampai Rp. 2.000.000 bahkan pemberian bonus terhadap karyawan jarang sekali dilakukan oleh perusahaan.

Namun karyawan PT Sukanda Djaya Cabang Pekanbaru, ternyata tidak diikuti rasa kepuasan kerja. Ketidakpuasan kerja karyawan diindikasikan dari banyaknya pelanggaran yang dilakukan. Pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan mengharuskan perusahaan mengeluarkan surat peringatan (SP) hingga keputusan scorsing.

Surat peringatan (SP) I dikeluarkan apabila karyawan melakukan pelanggaran yang masih dianggap ringan, seperti tidak bekerja dalam beberapa hari tanpa keterangan. SP II dikeluarkan apabila karyawan tidak menghiraukan peringatan SP II dikeluarkan apabila karyawan masih saja tidak menghiraukan SP II dan apabila karyawan melakukan pelanggaran yang dianggap berat seperti merokok di dalam lingkungan Perusahaan. Apabila karyawan tetap tidak menghiraukan SP III yang telah dikeluarkan karyawan akan diberikan peringatan terakhir dalam bentuk scorsing.

Ketidakpuasan yang dirasakan karyawan diduga disebabkan karyawan masih merasakan sistem imbalan yang ada belum cukup memadai, terutama dalam hal pemberian insentif dan bonus. Karyawan merasa sistem pembagian bonus tidak didasarkan pada hasil kerja mereka selama ini. Perasaan ketidakadilan mungkin saja mereka akan berfikir untuk mengabaikan pekerjaannya dan memilih keluar dari perusahaan untuk mencari tempat kerja lain.

Selain karyawan merasakan adanya ketidakadilan dalam hal kompensasi, karyawan merasakan ketidaknyamanan didalam ruang bekerja yang relative kurang bersih, temperatur ruangan yang cenderung panas dan penerangan yang kurang memadai. Hal ini mengganggu konsentrasi kerja karyawan. Selain itu lantai yang licin juga membuat karyawan merasa tidak terpeleset.

Dari uraian diatas terlihat pentingnya kepuasan kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja bagi para karyawan. Pembagian kompensasi yang dirasa adil serta lingkungan kerja yang kondusif akan menimbulkan kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan itu sendiri selama bekerja diperusahaan yang tersebut.

Berdasarkan tabel kompensasi diatas dapat dilihat bahwa pemberian gaji setiap tahun sesuai dengan upah minimum regional yang berlaku di kota Pekanbaru di mulai dari tahun 2012-2016. Pada tahun 2012 upah yang diberikan kepada karyawan sebesar Rp 1,238,000.00, tahun 2013 sebesar Rp 1,400,000.00, tahun 2014 sebesar Rp 1,700,000.00, tahun 2015 sebesar Rp 2,146,000.00 dan pada tahun 2016 sebesar Rp 2,350,000.00 itulah upah yang dibayarkan kepada karyawan setiap bulannya

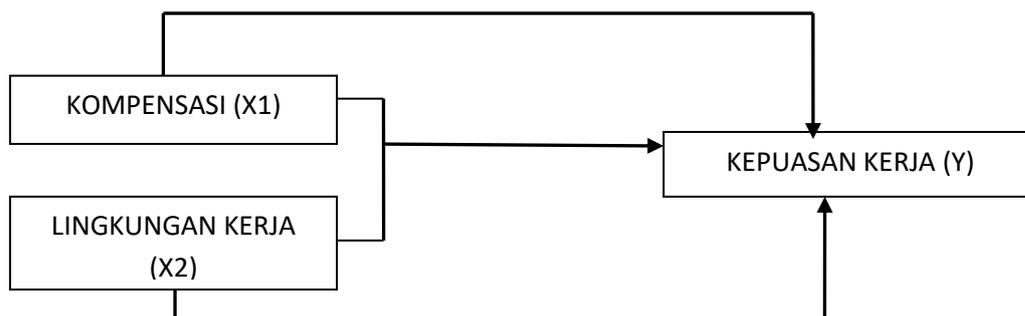
selain itu, ada tunjangan-tunjangan yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat berupa uang kehadiran dan uang lembur. Uang kehadiran diberikan setiap bulan pada saat penerimaan gaji begitu juga uang lembur sedangkan tunjangan hari raya diberikan sekali setahun. Uang kehadiran diberikan kepada karyawan yang rajin dan datang tepat waktu ditempat kerja sedangkan uang lembur apabila karyawan bekerja diluar jam kerja maka karyawan akan dibayarkan perjamnya sebesar 10.000,00. Dalam hal ini slip gaji manajer tidak dicantumkan didalam penelitian karena merupakan rahasia perusahaan namun pada penelitian ini yang menjadi acuan acuan penelitian adalah karyawan yang pada umumnya bekerja baik sebagai *sales promotion girls* ,*sales promotion boy*, dan bagian store dan bagian gudang.

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas maekankba peneliti ingin meneliti apakah kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai PT Sukanda Djaya Cabang Pekanbaru, dengan judul penelitian “**Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Di PT Sukanda Djaya Cabang Pekanbaru**”

2. LANDASAN TEORI

2.1 Kerangka Teori

Untuk memperoleh gambaran lebih jelasnya mengenai pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan kerja pada PTSukanda Djaya Cabang Pekanbaru, dan menjawab rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka kerangka berfikir dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian ini maka dapat dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

H1: Diduga bahwa Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja di PT Sukanda Djaya Cabang Pekanbaru

H2: Diduga bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja di PT Sukanda Djaya Cabang Pekanbaru

H3: Diduga bahwa Kompensasi Dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap terhadap kepuasan kerja di PTSukanda Djaya Cabang Pekanbaru.

2.2 Kajian Pustaka

2.2.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap. Pemberian suatu kompensasi atau biasa di kenal dengan imbalan atau upah merupakan salah satu kewajiban yang sulit bagi pihak manajemen.

Perusahaan dalam memberikan kompensasi kepada para pekerja terlebih dahulu melakukan penghitungan kinerja dengan membuat sistem penilaian kinerja yang adil.Sistem tersebut umumnya berisi kriteria penilaian setiap pegawai yang ada misalnya mulai dari jumlah pekerjaan yang bisa

diselesaikan, kecepatan kerja, komunikasi dengan pekerja lain, perilaku, pengetahuan atas pekerjaan, dan lainsebabnya.

Menurut Panggabean (2008:75) menyatakan bahwa: “Kompensasi adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi, baik dalam bentuk kompensasi secara langsung maupun dalam bentuk kompensasi secara tidak langsung.”

Ranupandoyo dan Husnan (2011:128) mengungkapkan bahwa kompensasi merupakan “Suatu penerimaan sebagai imbalan dan pemberi kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan berfungsi sebagai jaminan kelangsungan hidup yang layak.”

Faktor-faktor yang harus diperhitungkan perusahaan untuk menentukan tingkat upah/gaji yang kompetitif adalah (Hasibuan, 2009:126-129):

- a. Penawaran dan permintaan tenaga kerja di pasar tenaga kerja.
- b. Kemampuan dan kesediaan perusahaan
- c. Organisasi Karyawan
- d. Produktivitas Kerja Karyawan
- e. Pemerintah dengan Undang-Undang dan Kepres
- f. Biaya Hidup
- g. Posisi Jabatan Karyawan
- h. Pendidikan dan Pengalaman
- i. Kondisi Perekonomian Nasional
- j. Jenis dan Sifat Pekerjaan

2.2.2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap pegawai akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja.

Nitisemito (2011:183) mengemukakan lingkungan kerja adalah segala yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja:

- a. Pewarnaan
- b. Kebersihan
- c. Pertukaran udara
- d. Penerangan
- e. Keamanan
- f. Kebisingan

Pendapat lain mengatakan lingkungan kerja adalah keadaan fisik dimana seseorang melakukan tugas kewajibannya sehari-hari termasuk kondisi ruang yaitu baik dari kantor maupun pabrik (Siagian, 2009:139).

Sedangkan Nawawi dan Martini (2008:129) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja merupakan insentif material dan non material (psikis). Untuk itu perlu dilakukan usaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang bersifat material dan non material. Setelah mengetahui pendapat-pendapat tersebut di atas maka dapat ditarik suatu pengertian bahwa lingkungan kerja merupakan keadaan

dimana seseorang bekerja yang meliputi perlengkapan dan fasilitas, suasana kerja (lingkungan non fisik) maupun lingkungan fisik yang dapat mempengaruhi pekerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Terdapat bermacam-macam faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja dimana kegiatan dilaksanakan (Moekijat, 2012:53), yaitu:

1. **Perlengkapan dan fasilitas**

Fasilitas adalah segala sesuatu yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai baik dalam hubungan langsung maupun tidak langsung. Fasilitas ini terbagi atas:

- a. Fasilitas alat kerja yaitu semua benda yang berfungsi langsung digunakan dalam melaksanakan pekerjaannya.
- b. Fasilitas perlengkapan yaitu merupakan semua benda atau barang yang digunakan dalam pekerjaan, tetapi tidak langsung digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan melainkan berfungsi sebagai pelancar dalam pekerjaan.
- c. Fasilitas sosial yaitu merupakan suatu fasilitas yang digunakan oleh pegawai dan berfungsi sosial, misalnya dapat berupa penyediaan mess, asrama untuk pegawai yang belum menikah.

2.2.3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Setiap karyawan secara individual mempunyai kepuasan kerja yang berbeda, sekalipun berada dalam tipe pekerjaan yang sama hal ini tergantung tingkat kebutuhannya dan sistem yang berlaku pada dirinya.

Husain Umar (2008: 213), menyatakan bahwa: "Kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya." Menurut Hariandja (2008:290) berpendapat bahwa: "Kepuasan kerja adalah merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi."

Dari batasan-batasan mengenai kepuasan kerja tersebut, dapat disimpulkan secara sederhana bahwa kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini berarti bahwa konsepsi kepuasan kerja melihatnya sebagai hasil interaksi manusia terhadap lingkungan kerjanya. Di samping itu, perasaan seseorang terhadap pekerjaan tentulah sekaligus merupakan refleksi dari sikapnya terhadap pekerjaan. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai – nilai yang berlaku dalam dirinya. Ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing – masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan, dan sebaliknya.

3. METODE PENELITIAN

A. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT Sukanda Djaya Cabang Pekanbaru berlokasi di Jln. Siak II Sri Indra Simpang Bingung Palas Kelurahan Rumbai Bukit Pekanbaru.

B. Analisis Data

Analisis data digunakan untuk menentukan arah penelitian yang didapat dari hasil penyebaran kuesioner. Adapun analisis data yang digunakan dalam penyusunan skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Analisis kualitatif yaitu suatu analisis yang menguraikan deskripsi jawaban responden mengenai Kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui kuesioner yang disebarakan kepada sejumlah responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini.
2. Analisis kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana untuk melihat sejauh mana pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan, dengan menggunakan rumus linier berganda yang disadur dari buku Ridwan (2007:247), dengan penjabaran sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kepuasan Kerja

X₁ = Kompensasi

X₂ = Lingkungan Kerja

a = Konstanta

b = Koefisien regresi.

e = Standar error

Instrumen

Uji Validitas

Kriteria yang digunakan valid atau tidak valid adalah jika korelasi antar skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor mempunyai tingkat signifikansi dibawah 0,05 atau sig < 0,05 maka butir pernyataan tersebut dapat dikatakan valid dan jika korelasi antar skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor mempunyai tingkat signifikansi diatas 0,05 atau sig > 0,05 maka butir pernyataan tersebut dapat dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah ukuran konsistensi internal dari indikator masing-masing variabel, yang menunjukkan tingkatan dimana indikator mengindikasikan variabel mana yang secara umum laten (*the common laten*). Pengukuran reliabilitas yang tinggi menyediakan dasar bagi peneliti tingkat confidence bahwa masing-masing indikator bersifat konsisten dalam pengukurannya. Nilai reliabilitas dengan menggunakan *cronbach alpha* yang menunjukkan tingkat korelasi hubungan antar butir-butir kuesioner yang biasanya dapat diterima jika lebih besar dari 0,60, hal ini berarti bahwa semakin tinggi alpha, berarti skala item pengukuran yang digunakan semakin baik.

Uji Hipotesis

a. Uji t

Pengujian dilakukan dengan mengukur nilai probabilitas signifikansi. Jika nilai probabilitas signifikansi ≤ 0.05 maka hipotesis tidak dapat ditolak. Ini berarti secara individual variabel independen mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya jika nilai probabilitas signifikansi ≥ 0.05 maka hipotesis ditolak. Ini berarti secara individual variabel independen tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

b. Uji f

Untuk mengetahui signifikan analisis variasi regresi, dilakukan perbandingan antara nilai F_{hitung} regresi dengan F_{hitung} yaitu sebagai berikut: $F_{hitung} > F_{hitung}$ dengan probabilitas 5% maka H_0 (hipotesis nol) ditolak dan H_1 diterima ini secara simultan keseluruhan variabel bebas X berpengaruh

terhadap variabel terikat (Y), $F_{hitung} < F_{hitung}$ dengan probabilitas 5% maka H_0 (Hipotesis nol) diterima dan H_1 ditolak ini berarti secara simultan keseluruhan variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel terikat Y.

Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi adalah nilai yang menunjukkan kuat/tidaknya hubungan linier antar dua variabel (Sugiyono, 2007: 97). Koefisien korelasi biasa dilambangkan dengan huruf r dimana nilai r dapat bervariasi dari -1 sampai +1. Nilai r yang mendekati -1 atau +1 menunjukkan hubungan yang kuat antara dua variabel tersebut dan nilai r yang mendekati 0 mengindikasikan lemahnya hubungan antara dua variabel tersebut. Dalam arti lain peningkatan X akan bersamaan dengan peningkatan Y begitu juga sebaliknya.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besarnya perubahan atau variasi variabel independen dapat menjelaskan variabelitas dependen. Nilai koefisien determinasinya dapat nol dan satu.

Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Sedangkan nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Umum Responden

Sesuai dengan tujuan penelitian ini dasar teori yang digunakan, maka subjek penelitian ini dikhususkan pada karyawan yang bekerja pada PT Sukanda Djaya Pekanbaru. Dari keseluruhan jumlah karyawan pada tahun 2016 yang berjumlah 62 orang karyawan yang bekerja pada PT Sukanda Djaya Pekanbaru.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT Sukanda Djaya Pekanbaru. Untuk mendapatkan gambaran umum mengenai karyawan yang bekerja pada Perusahaan Tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Jenis Kelamin

Dapat diketahui bahwa dari 62 orang responden (karyawan), sebanyak 38 orang berjenis kelamin laki-laki atau sebesar 61% dan sebanyak 24 orang atau 39% berjenis kelamin perempuan.

2. Tingkat Pendidikan

Untuk tingkat pendidikan responden cukup bervariasi. Sebagian besar responden dengan pendidikan terakhir SMA sederajat sebanyak 18 orang atau sebesar 29%, selain itu Diploma sebanyak 15 orang atau sebesar 24%. Dan lulusan sarjana sebanyak 29 orang karyawan atau sebesar 47%.

3. Umur

Tingkat umur responden, yang terbanyak dari 62 orang responden adalah sebanyak 23 orang berumur dari 21 tahun- 29 tahun dengan persentase sebesar 37%. Kemudian disusul dengan 18 orang berumur 30 tahun – 39 tahun dengan persentase sebesar 29% dan karyawan yang berumur ≤ 20 tahun sebanyak 8 orang atau 13% serta sebanyak 13 orang atau sebesar 21% berumur ≥ 40 tahun.

4. Lama Bekerja

Lama bekerja karyawan bervariasi. Variasi tingkat lama bekerja, yang terbanyak dari 62 orang responden adalah sebanyak 26 orang berkerja selama 2-3 tahun dengan persentase sebesar 42%. Kemudian disusul dengan 18 orang karyawan yang telah bekerja lebih dari 3 tahun dengan persentase

sebesar 29% dan ada juga karyawan yang telah bekerja >1 tahun yaitu sebanyak 13 orang atau 21% serta sebanyak 5 orang atau sebesar 8% karyawan baru bekerja dan belum sampai 1 tahun.

Deskripsi Variabel

Data yang disajikan ini berdasarkan hasil penelitian yang dilaksanakan pada Karyawan PT Sukanda Djaya Pekanbaru. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompensasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada PT Sukanda Djaya Pekanbaru.

1. Deskripsi Variabel Kompensasi

Dari tabel V.5 diatas dapat dilihat tanggapan responden terhadap Saudara mendapatkan kompensasi sesuai dengan jumlah jam kerja. Dari 62 orang responden, sebanyak 48 orang atau 77,41% menyatakan cukup setuju, 14 orang atau 22,58% tidak setuju, nihil yang menyatakan sangat setuju, setuju dan sangat tidak setuju.

Dari tabel V.6 diatas dapat dilihat tanggapan responden terhadap Perusahaan memberikan kompensasi apabila karyawan lembur dari 62 orang responden, sebanyak 54 orang atau 87,09% menyatakan cukup setuju, 8 orang atau 12,90% tidak setuju, nihil yang menyatakan sangat setuju, setuju dan sangat tidak setuju.

Dari tabel V.7 diatas dapat dilihat tanggapan responden terhadap Perusahaan membayar saudara berdasarkan tingkat kehadiran saudara pada

Dari 62 orang responden, sebanyak 50 orang atau 80,64% menyatakan cukup setuju, 12 orang atau 19,35% tidak setuju, nihil yang menyatakan sangat setuju, setuju dan sangat tidak setuju.

Dari tabel V.8 diatas dapat dilihat tanggapan responden terhadap Saudara mendapatkan kompensasi sesuai dengan jumlah jam kerja. Dari 62 orang responden, sebanyak 47 orang atau 75,80% menyatakan cukup setuju, 15 orang atau 24,19% tidak setuju, nihil yang menyatakan sangat setuju, setuju dan sangat tidak setuju.

Dari tabel V.9 diatas dapat dilihat tanggapan responden terhadap Setiap tahun saudara mendapat tunjangan hari raya dari 62 orang responden, sebanyak 49 orang atau 79,03% menyatakan cukup setuju, 13 orang atau 20,96% tidak setuju, nihil yang menyatakan sangat setuju, setuju dan sangat tidak setuju.

Dari tabel V.10 diatas dapat dilihat tanggapan responden terhadap Saudara merasa terlindungi dengan adanya jaminan kesehatan dalam bekerja di perusahaan dari 62 orang responden, sebanyak 4 orang atau 6,45% yang menyatakan setuju, 58 orang atau 93,54% menyatakan cukup setuju, nihil yang menyatakan sangat setuju dan sangat tidak setuju.

Dari tabel V.11 diatas dapat dilihat jawaban responden terhadap masing-masing pernyataan variabel kompensasi. Dapat ditarik kesimpulan bahwa total rekapitulasi jawaban responden variabel kompensasi rata-rata jawaban responden adalah sebesar 2,64 dengan rentang skala berada di posisi 2,60-3,39 yang masih pada kategori menyatakan ragu-ragu.

Berdasarkan hasil persentase yang dari rekapitulasi tanggapan responden bahwa bahwa perusahaan telah memberikan kompensasi kepada karyawan dengan baik pada PT Sukanda Djaya Pekanbaru. Apabila hal ini dipertahankan maka kinerja akan berjalan sesuai dengan tujuan perusahaan.

2. Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja

Dari tabel V.12 diatas dapat dilihat tanggapan responden terhadap Saudara mendapat pewarnaan ruangan dalam kantor tempat anda bekerja dari 62 orang responden, sebanyak 46 orang atau 74,19% menyatakan cukup setuju dan 16 atau 25,80% nihil yang menyatakan sangat setuju, setuju dan sangat tidak setuju.

Dari tabel V.13 diatas dapat dilihat tanggapan responden terhadap tempat kerja saudara selalu dalam kondisi bersih dari 62 orang responden, sebanyak 50 orang atau 80,64% menyatakan cukup setuju dan 12 atau 19,35% nihil yang menyatakan sangat setuju, setuju dan sangat tidak setuju.

Dari tabel V.14 diatas dapat dilihat tanggapan responden terhadap Saudara mendapat pertukaran udara pada tempat kerja/ventilasi udara dari 62 orang responden, sebanyak 43 orang atau 69,35% menyatakan cukup setuju dan 19 atau 30,64% nihil yang menyatakan sangat setuju, setuju dan sangat tidak setuju.

Dari tabel V.15 diatas dapat dilihat tanggapan responden terhadap penerangan ditempat kerja Saudara sesuai kondisi ruangan dalam melakukan aktifitas/pekerjaan dari 62 orang responden, sebanyak 45 orang atau 72,58% menyatakan cukup setuju dan 17 atau 27,41% nihil yang menyatakan sangat setuju, setuju dan sangat tidak setuju.

Dari tabel V.16 diatas dapat dilihat tanggapan responden terhadap Saudara mendapatkan keamanan selama bekerja dari 62 orang responden, sebanyak 49 orang atau 79,03% menyatakan cukup setuju dan 13 atau 20,96% nihil yang menyatakan sangat setuju, setuju dan sangat tidak setuju.

Dari tabel V.17 diatas dapat dilihat tanggapan responden terhadap Saudara merasa terganggu dengan tingkat kebisingan selama bekerja dari 62 orang responden, sebanyak 49 orang atau 79,03% menyatakan cukup setuju dan 13 atau 20,96% nihil yang menyatakan sangat setuju, setuju dan sangat tidak setuju.

Dari tabel V.18 diatas dapat dilihat jawaban responden terhadap masing-masing pernyataan variabel lingkungan kerja. Dapat ditarik kesimpulan bahwa total rekapitulasi jawaban responden variabel lingkungan kerja rata-rata jawaban responden adalah sebesar 2,75 dengan rentang skala berada di posisi 2,60-3,39 yang masih pada kategori menyatakan ragu-ragu.

Berdasarkan hasil persentase yang dari rekapitulasi tanggapan responden bahwa lingkungan kerja sangat mendukung kepuasan karyawan karyawan dalam bekerja pada PT Sukanda Djaya Pekanbaru. Apabila hal ini dipertahankan maka kinerja akan berjalan sesuai dengan tujuan perusahaan.

3. Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil kuesioner, berikut dapat dilihat tanggapan responden mengenai variabel Kepuasan Kerja pada PT Sukanda Djaya Pekanbaru akibat dari kompensasi dan lingkungan kerja. Kepuasan kerja merupakan salah satu dari banyak komponen yang memiliki hubungan kuat dengan karyawan. Untuk mengetahui tanggapan responden dari pernyataan yang diajukan mengenai lingkungan kerja dapat dijabarkan sebagai berikut:

Dari tabel V.19 diatas dapat dilihat tanggapan responden terhadap menyenangkan pekerjaan yang saudara tekuni sekarang dari 62 orang responden, sebanyak 35 orang atau 56,45% menyatakan cukup setuju dan 27 atau 43,54% nihil yang menyatakan sangat setuju, setuju dan sangat tidak setuju.

Dari tabel V.20 diatas dapat dilihat tanggapan responden terhadap Perusahaan memberikan kompensasi karena kedisiplinan saudara dari 62 orang responden, sebanyak 39 orang atau 62,90% menyatakan cukup setuju dan 23 atau 37,09% nihil yang menyatakan sangat setuju, setuju dan sangat tidak setuju.

Dari tabel V.21 diatas dapat dilihat tanggapan responden terhadap Perusahaan memberikan kompensasi kepada karyawan yang berprestasi dari 62 orang responden, sebanyak 49 orang atau 79,03% menyatakan cukup setuju dan 13 atau 20,96% nihil yang menyatakan sangat setuju, setuju dan sangat tidak setuju.

Dari tabel V.22 diatas dapat dilihat tanggapan responden terhadap Saudara selalu datang ke kantor sesuai dengan jam masuk kerja yang telah ditetapkan dari 62 orang responden, sebanyak 43 orang atau 69,35% menyatakan cukup setuju dan 19 atau 30,64% nihil yang menyatakan sangat setuju, setuju dan sangat tidak setuju.

Dari tabel V.24 diatas dapat dilihat jawaban responden terhadap masing-masing pernyataan variabel kepuasan kerja. Dapat ditarik kesimpulan bahwa total rekapitulasi jawaban responden variabel kepuasan kerja rata-rata jawaban responden adalah sebesar 2,68 dengan rentang skala berada di posisi 2,60-3,39 yang masih pada kategori menyatakan ragu-ragu.

Metode Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

Setelah data dikumpulkan, diseleksi kelengkapannya untuk analisis. Langkah selanjutnya adalah melakukan pengujian terhadap kualitas data dengan melakukan pengujian terhadap validitas dan reliabilitas data. Pengujian validitas dan reliabilitas dilakukan secara keseluruhan terhadap seluruh item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel penelitian.

2. Uji Validitas

Untuk menguji pernyataan satu dengan lainnya valid atau tidak, maka pengujiannya dilakukan dengan menggunakan teknik *product moment (Pearson)*. Penyebaran kuisioner dilakukan pada 62 responden. Analisis dilakukan terhadap semua instrument baik instrument yang berkaitan dengan variabel X maupun Variabel Y. Kriteria pengujiannya dilakukan dengan cara membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} pada taraf $\alpha = 0,05$. Menentukan nilai r_{tabel} adalah dari tabel r (tabel terlampir), dengan $N=62$, dan taraf signifikan = 0,1. $df = n-2 (62-2) = 60$ $r_{tabel} = 0,199$. Dasar pengambilan keputusan pada uji validitas ini adalah :

- Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir instrumen dianggap valid
- Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir instrumen di anggap tidak valid (*invalid*), sehingga instrumen tidak dapat digunakan dalam penelitian.

Berdasarkan hasil pengujian validitas tersebut dapat ditunjukkan pada tabel V.25 dibawah ini. Hasil perhitungan uji validitas variabel kompensasi terendah ditunjukkan $X_{1,6}$ yaitu 0,201 dan lebih besar dari r tabel yaitu 0,199 sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan item alat ukur tersebut semua dinyatakan *valid*. Karena semua item pengukuran tersebut valid maka dapat dilakukan analisis terhadap hipotesis dan model regresi dalam penelitian ini. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Berdasarkan tabel V.8 hasil uji validitas terhadap variabel Lingkungan Kerja maka dapat dilihat hasil perhitungan uji validitas variabel terendah ditunjukkan $X_{2,6}$ yaitu 0,244 dan lebih besar dari r tabel yaitu 0,199 sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan item alat ukur tersebut semua dinyatakan *valid*.

Berdasarkan tabel V.27 hasil uji validitas terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) maka dapat dilihat hasil perhitungan uji validitas variabel kepuasan kerja terendah ditunjukkan Y_1 yaitu 0,267 dan lebih besar dari TINV yaitu 0,199 sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan item alat ukur tersebut semua dinyatakan *valid*. Karena semua item pengukuran tersebut valid maka dapat dilakukan analisis terhadap hipotesis dan model regresi dalam penelitian ini.

Berdasarkan Hasil pengujian reliabilitas pada tabel V.10 diatas, menunjukan bahwa nilai koefisien α (*Alpha*) dari variabel-variabel yang diteliti menunjukkan hasil yang beragam dan variabel nilai *Croanbach Alpha* lebih besar dari 0,60 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

3. Uji Hipotesis

Berdasarkan pengolahan data pada V.29 dapat dirumuskan model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots e$$

$$Y = 10,350 + 1,234X_1 + 0,944X_2$$

Berdasarkan persamaan tersebut maka dapat dianalisa bahwa sebagai berikut:

- a. Konstanta (α) bernilai 10,350 artinya jika variabel independent yang terdiri dari Kompensasi dan Lingkungan Kerjasama dengan nol, maka Kepuasan Kerja bernilai positif diperoleh sebesar 10,350
- b. $b_1 = 1,234$, artinya apabila terjadi perbaikan variabel Kompensasi sebesar 1 (satu), maka Kepuasan Kerja akan naik sebesar 1,234
- c. $b_2 = 0,944$, artinya apabila terjadi perbaikan variabel Lingkungan Kerja sebesar 1 (satu), maka Kepuasan Kerja akan naik sebesar 0,944.

4. Uji Parsial (Uji t)

Dari data tabel V.12 tersebut, maka dapat dibuktikan kebenaran hipotesis yang penulis ajukan secara parsial dengan ketentuan :

- Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ bahwa variabel bebas dapat menerangkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel yang diteliti.
- Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ bahwa variabel bebas dapat menerangkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara variabel yang diteliti.

Uji t ini dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} pada signifikan 5% ($\alpha = 0,05$) dengan besarnya t_{hitung} 2,000.

Berdasarkan hasil uji pada tabel Tabel V.30 dapat disimpulkan:

- a. Hasil pengujian pada variabel Kompensasi dengan menggunakan bantuan SPSS diperoleh t_{hitung} sebesar 9,057. Maka bila dibandingkan dengan t_{tabel} pada signifikan $\alpha = 5\%$, yakni sebesar 2,000 dapat dilihat bahwa t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($9,057 > 2,000$) dan nilai signifikan $0,002 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh secara positif terhadap Kepuasan Kerja.
- b. Nilai t_{hitung} variabel Lingkungan Kerja adalah 7,809 dan nilai t_{tabel} adalah 2,000. Sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,809 > 2,000$) dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif terhadap Kepuasan Kerja.

5. Uji F (Secara Simultan)

Pembuktian hipotesis ini digunakan untuk melihat pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Dimana variabel bebasnya terdiri dari variabel Kompensasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), serta variabel terikatnya adalah Kepuasan Kerja (Y) karyawan pada PT Sukanda Djaya Pekanbaru. Dalam pengujian ini penulis merumuskan hipotesis statistik sebagai berikut :

Ho: Tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel Kompensasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja (Y) karyawan pada PT Sukanda Djaya Pekanbaru

Ha: Ada pengaruh yang signifikan dari variabel Kompensasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja (Y) karyawan pada PT Sukanda Djaya Pekanbaru

Selanjutnya untuk membuktikan hipotesis penelitian apakah semua variabel bebas secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel terikatnya maka dapat dilakukan dengan uji statistik F. Dengan melihat besaran nilai F tabel yaitu 3,15 pada taraf signifikansi 0,05.

- a. Kriteria pengujian

Ho diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan nilai probabilitas $> 0,05$

Ho ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai probabilitas $< 0,05$

- b. Nilai F_{hitung} dan probabilitas

Nilai F hitung 57,763 dan nilai probabilitas 0,000

c. Kesimpulan

Hasil uji pengaruh $F_{hitung} > F_{tabel}$ dari hasil perhitungan menunjukkan bahwa F_{hitung} adalah 57,763 dan F_{tabel} dengan level signifikan sebesar $5\% = 3,15$ (data terlampir). Maka diperoleh F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($57,763 > 3,161$) dengan nilai signifikansi $0,005 > 0,000$.

Dengan demikian maka hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini H_a diterima dan H_o ditolak. Variabel Kompensasi Dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT Sukanda Djaya Pekanbaru

Koefisien Korelasi (r)

Tabel V.32 Menjelaskan R adalah koefisien korelasi berganda, yaitu korelasi antara dua atau lebih variabel independen terhadap dependen. Nilai R berkisar 0 sampai 1, jika mendekati 1 maka hubungan semakin kuat tetapi jika mendekati 0 maka hubungan semakin lemah. Angka R pada hasil koefisien korelasi sebesar 0,814 artinya korelasi antara variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT Sukanda Djaya Pekanbaru mempunyai hubungan yang kuat.

Koefisien Determinasi (R^2)

R Square (R^2) atau kuadrat dari R menunjukkan koefisien determinasi. Koefisien Determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen. Besarnya R Square berkisar antara 0-1 yang berarti semakin kecilnya R Square, maka hubungan kedua variabel semakin lemah. Sebaliknya jika R Square semakin mendekati 1, maka hubungan kedua variabel semakin kuat.

Dari tabel V.32 dapat dilihat R^2 sebesar 0,662, artinya persentase sumbangan pengaruh variabel kompensasi dan lingkungan kerja pada PT Sukanda Djaya Pekanbaru sebesar 66,2% sedangkan sisanya 33,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian, variabel-variabel tersebut dapat berupa promosi, rekrutmen, pelatihan, dan pengawasan, budaya organisasi serta disiplin yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

5. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Dari hasil penelitian maupun jawaban atas rumusan masalah yang telah diuraikan pada bagian awal penelitian, maka penulis memperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini dapat dilihat dari perbandingan nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel.
2. Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini dapat dilihat dari perbandingan nilai t hitung lebih besar dari t tabel.
3. Kompensasi Dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama mempunyai berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini dapat dilihat dari perbandingan nilai F hitung lebih besar dari F tabel.

Saran

1. Meskipun dalam penelitian ini secara keseluruhan Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja namun perusahaan tetap harus meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
2. Pihak perusahaan harus memperhatikan dan menyeimbangkan jumlah karyawan dengan fasilitas perusahaan sehingga karyawan merasa terpuaskan dan nyaman dalam bekerja.
3. Pihak perusahaan diharapkan tetap memperhatikan atau berupaya meningkatkan jumlah kompensasi sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. sehingga memotivasi karyawan dan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Anas, Khaidir. 2013. *Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Karya Muda*. Jurnal Manajemen Vol. 2 No.1
- Anaroga, Panji. 2008, **Psikologi Kerja**. Rineka Cipta, Jakarta
- Buchairi, Zainun. 2007. **Manajemen Dan Motivasi**. Balai Pustaka, Jakarta
- Ghozali, Imam. 2009. **Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (4thed)**. Badan Penerbit-Undip, Semarang
- Handoko, T. Hani. 2008. **Manajemen Personalia Dan Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi Kedua, BPFE, Yogyakarta
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2008. **Manajemen Personalia. Edisi Ketiga**. Erlangga, Jakarta
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bumi Aksara, Jakarta.
- Moekijat. 2012, **Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia**. Cetakan Keempat, Mandar Jaya, Bandung.
- Nitisemito, Alex S. 2011, **Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi Revisi, Penerbit Galia Indonesia, Jakarta.
- Panggabean, S. Mutiara. 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Multazam, Bandung.
- Ranupandoyo dan Husnan, Suad. 2011. **Manajemen Personalia**. BPFE, Yogyakarta.
- Ridwan, 2007. **Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian**. Alfabeta, Bandung.
- Siagian, Sondang P. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bumi Aksara, Jakarta.