



**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI
JAKARTA**

SKRIPSI

**PENGARUH KOMPENSASI, IKLIM ORGANISASI DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SESSA GASIMANDEA
DI RANGKASBITUNG**

DIAJUKAN OLEH:

NAMA : MARIANUS RICHARD WILIANTO

NIM : 115120047

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT
GUNA MENCAPAI GELAR
SARJANA EKONOMI**

2016

UNIVERSITAS TARUMANAGARA

FAKULTAS EKONOMI

JAKARTA

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : MARIANUS RICHARD WILIANTO

NO. MAHASISWA : 115120047

PROGRAM JURUSAN : S1 / MANAJEMEN

MATA KULIAH POKOK : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMPENSASI, IKLIM
ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT SESSA
GASIMANDEA DI RANGKASBITUNG

Jakarta, 11 Agustus 2016

Pembimbing

(Dr. Yanuar, S.E., M.M.)

UNIVERSITAS TARUMANAGARA

FAKULTAS EKONOMI

JAKARTA

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

SETELAH LULUS UJIAN KOMPREHENSIF / SKRIPSI

NAMA : MARIANUS RICHARD WILIANTO

NO. MAHASISWA : 115120047

PROGRAM JURUSAN : S1 / MANAJEMEN

MATA KULIAH POKOK : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMPENSASI, IKLIM
ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT SESSA
GASIMANDEA DI RANGKASBITUNG

TANGGAL: KETUA PENGUJI:

()

TANGGAL: ANGGOTA PENGUJI:

()

TANGGAL: ANGGOTA PENGUJI:

()

ABSTRAK

UNIVERSITAS TARUMANAGARA

FAKULTAS EKONOMI

JAKARTA

PENGARUH KOMPENSASI, IKLIM ORGANISASI DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SESSA GASIMANDEA DI
RANGKASBITUNG

Abstrak: Pengujian variabel kompensasi, iklim organisasi dan motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Populasi dari penelitian ini adalah PT Sessa Gasimandea. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini ialah menggunakan *purposive sampling* yang termasuk metode *non-probability sampling*. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah melalui penyebaran kuesioner kepada 135 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji asumsi klasik, uji hipotesis, dan regresi ganda. Hasil menunjukkan bahwa pengaruh variabel secara parsial adalah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengaruh variabel secara simultan adalah kompensasi, iklim organisasi dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sessa Gasimandea.

Subyek : kompensasi, iklim organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan

Don't limit yourself. Many people limit themselves to what they think they can do. You can go as far as your mind lets you. What you believe, remember, you can achieve.

Karya sederhana ini kupersembahkan.

Untuk Papa, Mama dan Kakak-Kakakku dan

Keluarga yang Tersayang.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat, berkat dan bimbingan-Nya dengan penuh cinta kasih yang senantiasa menyertai saya dalam rangka pembuatan skripsi ini, untuk memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara Jakarta.

Dalam menyusun skripsi ini, penulis telah menerima banyak bantuan, bimbingan, dan saran dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Yanuar, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing yang telah berkenan meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk memberikan bimbingan, pengarahan, serta menuntun penulis dari awal sampai akhir dalam menyusun skripsi ini.
2. Bapak **Dr. Sawidji Widoatmodjo, SE, MM., MBA.**, sebagai Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara.
3. Bapak **Dr. Ignatius Roni Setyawan, SE, M.Si.**, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara.
4. Segenap dosen dan Staf pengajar yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan kepada saya selama masa perkuliahan.
5. Kepada keluarga tercinta Papa, Mama dan seluruh anggota keluarga besar penulis yang senantiasa memberikan dukungan moril, materil serta doa sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

6. **Jordy, Yenni, dan Christy** sahabat seperjuangan yang selalu menemani, mendukung dan saling membantu selama masa perkuliahan ataupun diluar perkuliahan, baik suka maupun duka.
7. Teman-teman sesama bimbingan, yaitu **Yenni, Doddy, Christy, Jordy, dan Nufus** yang selalu bersama-sama dan saling membantu dalam proses penyusunan skripsi ini.
8. Semua pihak yang namanya tidak dapat disebutkan satu-persatu, yang telah ikut memberikan bantuan sehingga saya dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini.

Akhir kata penulis berharap agar skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi para pembaca dan mereka yang memerlukannya guna menambah ilmu pengetahuan dan wawasan.

Jakarta, 11 Agustus 2016

Penulis

(Richard)

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
ABSTRAK	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I: PENDAHULUAN	
A. Permasalahan.....	1
1. Latar Belakang	1
2. Identifikasi Masalah	5
3. Pembatasan Masalah	5
4. Perumusan Masalah	6
B. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
1. Tujuan Penelitian	6

2. Manfaat Penelitian	7
BAB II: LANDASAN TEORI	
A. Definisi Variabel	8
1. Pengertian Kompensasi	8
2. Pengertian Iklim Organisasi	9
3. Pengertian Motivasi	10
4. Pengertian Kinerja Karyawan	11
B. Kerangka Teori.....	12
1. Kompensasi	12
2. Iklim Organisasi	17
3. Motivasi	22
4. Kinerja Karyawan	28
C. Penelitian yang Relevan	30
D. Kerangka Pemikiran	31
E. Hipotesis	32
BAB III: METODE PENELITIAN	
A. Populasi dan Metode Pemilihan Sampel.....	34
1. Populasi	34
2. Metode Pemilihan Sampel	34
B. Teknik Pengumpulan Data	40
C. Instrumen Penelitian	44

D. Rancangan Penelitian	45
E. Uji Validitas dan Reliabilitas	47
1. Uji Validitas	47
2. Uji Reliabilitas	48
F. Teknik Analisis Data	48
1. Analisis Regresi Linier Berganda	48
2. Pengujian Hipotesis terhadap Pengaruh	50
3. Koefisien Determinasi	54
 BAB IV: ANALISIS DAN PEMBAHASAN	
A. Subjek dan Objek Responden	55
1. Subjek Responden	55
B. Uji Validitas dan Reliabilitas	61
1. Uji Validitas	62
2. Uji Validitas dan Reliabilitas	75
3. Uji Asumsi Klasik	79
4. Analisis Regresi Berganda	83
5. Uji Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi Ganda (R^2).....	84
6. Pengujian Hipotesis	85
C. Pembahasan	87
 BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan.....	88
B. Saran.....	88

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1	Survey Tingkat Kinerja Karyawan 4
Tabel 2.1	Dimensi dan Indikator variabel Kompensasi..... 16
Tabel 2.2	Dimensi dan Indikator variabel Iklim Organisasi..... 22
Tabel 2.3	Dimensi dan Indikator Variabel Motivasi 27
Tabel 2.4	Dimensi dan Indikator Variabel Kinerja Karyawan 30
Tabel 3.1	Operasionalisasi Variabel Kompensasi 36
Tabel 3.2	Operasionalisasi Variabel Iklim Organisasi 37
Tabel 3.3	Operasionalisasi Variabel Motivasi 38
Tabel 3.4	Operasionalisasi Variabel Kinerja Karyawan..... 39
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 52
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia 53
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Status 55
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan 56
Tabel 4.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja 57
Tabel 4.6	Hasil Uji Validitas Ikli, Organisasi..... 62
Tabel 4.7	Hasil Uji Validitas Kompensasi..... 62
Tabel 4.8	Hasil Uji Validitas Motivasi 63
Tabel 4.9	Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan 63
Tabel 4.10	Hasil signifikan (Kompensasi) 64
Tabel 4.11	Hasil signifikan (Iklim Organisasi) 65

Tabel 4.12	Hasil signifikan (Motivasi).....	65
Tabel 4.13	Hasil signifikan (Kinerja Karyawan).....	66
Tabel 4.14	Hasil Uji Reliabilitas.....	67
Tabel 4.15	Analisis regresi ganda.....	72
Tabel 4.16	Uji Model Structural antar variabel.....	76
Tabel 4.17	Average variance extracted.....	77
Tabel 4.18	Uji koefisien regresi ganda.....	78
Tabel 4.19	Koefisien determinasi.....	78

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Skema Kerangka Pemikiran	32
Gambar 3.1 Rancangan Penelitian	46
Gambar 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	53
Gambar 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	54
Gambar 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Status	55
Gambar 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	57
Gambar 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	58
Gambar 4.6 Hasil Signifikan	64
Gambar 4.7 Hasil korelasi	68
Gambar 4.8 Variabel Kompensasi.....	69
Gambar 4.9 Variabel Iklim Organisasi.....	69
Gambar 4.10 variabel Motivasi	70
Gambar 4.11 Variabel Kinerja Karyawan.....	71

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuesioner
- Lampiran 2 Karakteristik Responden

BAB I

PENDAHULUAN

A. Permasalahan

1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dalam organisasi yang mempunyai peranan penting karena maju mundurnya suatu organisasi bergantung pada peran yang dijalankan oleh orang-orang yang ada di dalamnya. Penekanan perhatian pada faktor manusia dalam organisasi, bukan berarti bahwa faktor-faktor lain tidak memegang peranan penting, karena berbagai faktor yang diperlukan dalam organisasi saling menunjang dan melengkapi, atau dengan kata lain bersinergi satu sama lain.

Manusia selain sebagai unsur pelaksana kebijakan-kebijakan dalam organisasi, mereka juga merupakan makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan, kebutuhan, serta harapan-harapan tertentu. Hal ini sangat memerlukan perhatian tersendiri karena faktor-faktor tersebut akan mempengaruhi kompensasi, iklim organisasi, motivasi, kinerja, dedikasi, dan kepuasan kerja (Hasibuan, 2002: 90)

Untuk menghasilkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas diperlukan individu yang senantiasa berdedikasi tinggi, dan profesional, yang mampu memberikan sumbangan berarti bagi perusahaan. Di dalam melaksanakan tugas pokok, tanggung jawab, wewenang dalam bidang kegiatannya, SDM dari level atasan sampai pada para karyawan tingkat bawah, perlu faktor-faktor

pendukung diantaranya iklim organisasi dan kedewasaan (kematangan) untuk meningkatkan kinerja.

Kinerja yang dicapai karyawan sangat menentukan dan memberikan andil besar dalam mendukung kesuksesan perusahaan. Dalam kenyataannya tingkat kinerja yang dicapai karyawan sangat beragam yang disebabkan oleh banyak faktor baik dari faktor individu karyawan atau faktor organisasi (perusahaan). Upaya perusahaan dalam melakukan penilaian kinerja karyawan selain berkontribusi pada kinerja perusahaan juga bermanfaat untuk beberapa kepentingan. Hasil penilaian kinerja diantaranya dapat digunakan sebagai pengambilan keputusan bagi manajemen dalam menetapkan kebijakan kompensasi, motivasi kerja karyawan serta menciptakan iklim organisasi yang kondusif diantara seluruh anggota organisasi. Oleh karenanya sangatlah beralasan perusahaan berkepentingan untuk mengetahui *performa* kerja yang dicapai karyawan terhadap pelaksanaan pekerjaan yang telah dilakukan dalam selang atau periode waktu tertentu. Melalui penilaian kinerja karyawan diharapkan dapat mengambil keputusan dan langkah-langkah strategis guna memperoleh karyawan yang berkinerja baik dan memiliki komitmen yang tinggi untuk terus bergabung dan memajukan perusahaan.

Menurut Rivai dkk (2008) pada hakekatnya kinerja adalah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan itu. Husaini (2008 :458) kinerja adalah produk yang dihasilkan oleh seorang pegawai dalam satuan waktu yang telah ditentukan dengan kriteria tertentu pula. Kriteria atau standar

dan alat ukur yang telah ditetapkan merupakan indikator untuk menentukan apakah seseorang karyawan memiliki kinerja yang tinggi atau rendah.

Amirullah dan Hanafi, 2002 (Riduan dan Kuncoro, 2008) mengemukakan bahwa motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Gray, 2004 (Riduan dan Kuncoro, 2008) menambahkan motivasi merupakan hasil sejumlah proses, yang bersifat internal, atau eksternal bagi seseorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap entusiasme dan persistensi, dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu.

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan pada periode yang tetap. Menurut Rivai dan Sagala (2009) upah didefinisikan sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi. Mereka juga berpendapat bahwa gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang karyawan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan.

Iklm organisasi yang baik yaitu suasana yang mampu memberikan kenyamanan kepada pelaksananya yang muaranya akan meningkatkan kinerja. Menurut Husaini (2008) iklim organisasi ialah seperangkat karakteristik yang dimiliki organisasi yang mempengaruhi anggotanya. Lebih lanjut beliau menambahkan iklim organisasi merupakan suasana kerja yang dialami oleh anggota organisasi misalnya lewat ruang kerja yang menyenangkan, rasa aman dalam bekerja, penerangan yang memadai, sarana dan prasarana yang memadai,

jaminan sosial yang memadai, promosi, jabatan, kedudukan, pengawasan yang memadai, dan lain-lain.

PT Sessa Gasimandea merupakan perusahaan pakaian jadi, terutama dalam pembuatan pakaian muslim wanita. Dalam perusahaan permasalahannya seberapa besar tingkat pengabdian karyawan yang dilandasi kinerja serta integritas yang tinggi. Melihat kenyataan ini PT Sessa Gasimandea sangat memerlukan penilaian terhadap kinerja karyawan sehingga dapat digunakan sebagai evaluasi untuk peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang di atas maka analisis mengenai pengaruh kompensasi, iklim organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan merupakan masalah yang menarik untuk di analisis oleh karena itu skripsi ini, penulis mengambil judul penelitian tentang **“Pengaruh Kompensasi, Iklim Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sessa Gasimandea Di Rongkasbitung”**.

2. Identifikasi Masalah

Agar pembahasan dapat terpusat (terfokus) maka perlu dibuat identifikasi masalah. Adapun identifikasi masalah berdasarkan pada latar belakang seperti di atas, maka penulis merumuskan identifikasi masalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana tingkat kompensasi?
- b. Apakah penentuan kompensasi telah berdasarkan kinerja?
- c. Apakah kompensasi yang ditetapkan berdasarkan jenis pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan?

- d. Iklim organisasi yang baik mampu memberikan kenyamanan
- e. Bagaimana cara perusahaan dalam memotivasi karyawan pada PT Sessa Gasimandea?
- f. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Sessa Gasimandea?

3. Pembatasan Masalah

Pada identifikasi di atas terdapat beberapa permasalahan yang ada. Oleh karena itu, peneliti melakukan pembatasan terhadap beberapa masalah yang harus diteliti. Pembatasan ini dilakukan karena penulis dapat memberikan hasil penelitian yang tepat dan dapat berguna serta bermanfaat bagi perusahaan. Penulis hanya meneliti tentang kompensasi, iklim organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Pembatasan ini dilakukan karena penulis mempunyai keterbatasan dari segi waktu, biaya, dan tenaga.

4. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas dapat disimpulkan bahwa belum diketahuinya pengaruh kompensasi, iklim organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Sessa Gasimandea. Permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

- a. Apakah kompensasi, iklim organisasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Sessa Gasimandea?

- b. Diantara ketiga variabel tersebut, variabel manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Sessa Gasimandea?

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan secara umum penelitian ini adalah menganalisis pengaruh beberapa variabel yang mempengaruhi kinerja dan secara khusus bertujuan untuk :

- a. Menganalisis pengaruh kompensasi, iklim organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Sessa Gasimandea
- b. Menganalisis variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Sessa Gasimandea.

2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut :

- a. Bagi Perusahaan

Memberikan masukan dan pertimbangan kepada pemimpin dan seluruh jajarannya pada PT Sessa Gasimandea dalam upaya peningkatan kinerja karyawan;

- b. Bagi Pihak Lain

Sebagai referensi dan kajian analisis bagi mahasiswa atau peneliti lain dalam memecahkan permasalahan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja dan karyawan.

c. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini akan memberikan dukungan bagi literatur sumber daya manusia dan perilaku organisasional khususnya pada literatur kinerja sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad S. Ruky (2006). *Sistem manajemen kinerja*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Aritonang, R. Lerbin, R. (2007). *Teori dan praktik riset pemasaran*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Bangun, Wilson (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Erlangga.
- Bernadin and Russel (2009). *Human resource management*. International Editions Upper Saddle River. New Jersey: Prentice Hall
- Dessler, Garry. (2008). *Manajemen personalia*. Edisi Ketiga. Jakarta: Erlangga
- Ghozali, Imam. (2001). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- T. Hani Handoko (2005). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPF E.
- T. Hani Handoko (2010). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPF E UGM.
- Hasibuan, Malayu, S. P. (2007). *Manajemen sumber daya manusia*. Cetakan 9. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- _____ (2008). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Usman, Husaini (2003). *Metodologi penelitian sosial*. Jakarta: BUmi Aksara.
- Muhammad Idrus (2007). *Metode penelitian ilmu-ilmu sosial*. Yogyakarta: UII Press.
- Lohman (2003). *Analisis kuantitatif*. Yogyakarta.
- Long (2003). *Compensation in Canada*. Canada: ITP Nelson
- Lussier, Robert N. (2005). *Manajemen sumber daya manusia*. Cetakan ketiga. Jakarta: PT BUmi Aksara
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2008). *Manajemen kompensasi*. Cetakan ketiga. Jakarta: Erlangga.
- Milkovich, G. dan Newman. (2008). *Compensation*. New York: Mc Graw. Hill.

- Mudrajat, Kuncoro (2003). *Metode riset untuk bisnis dan ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Purbayu, dan Ashari, 2008. Analisis faktor- faktor yang mempengaruhi kepuasan pelanggan dalam membangun loyalitas. Skripsi FMIPA UII Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal (2009). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Edisi Kelima. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. (2009). *Perilaku organisasi*. Edisi kedelapan. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia
- Kountur, Ronny (2007). *Metode penelitian untuk penulisan skripsi dan tesis*. Edisi Revisi. Jakarta: PPM
- Sedarmayanti (2000). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Bandung: Mandar Maju
- Siagian, Sondang P. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Simamora, Henry. (2004). *Manajemen sumber daya manusia*. Edisi ketiga. Cetakan pertama. Yogyakarta: Bagian penerbitan STIE YKPN.
- Singgih Santoso (2009). *Panduan lengkap menguasai statistik dengan SPSS 17*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo
- Notoatmodjo, Soekidjo (2004). *Pendidikan dan perilaku kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Stringer, Robert (2002). *Leadership and organizational climate*. New Jersey: Prentice Hall
- Stoner, James A. F. (2003). *Perilaku dalam organisasi*. Jilid kedua. Edisi ketujuh. Jakarta: Erlangga.
- Sudarno et al (2016). Effect of Compensation, Motivation and Organizational Climate on Employee Satisfaction: Study on PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. In Gedangan-Sidoarjo. *Internasional Journal of Business and Management*. Vol. 11, No. 2; 2016
- Sugiyono (2003). *Metode penelitian bisnis*. Cetakan kelima. Bandung: Alfabeta
- Supranto, J. (2003). *Metode penelitian hukum statistik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Wirawan, (2008). *Budaya dan Iklim Organisasi: Teori Aplikasi dan Penelitian*.
Jakarta: Salemba Empat