



UNIVERSITAS TARUMANAGARA

FAKULTAS EKONOMI

JAKARTA

SKRIPSI

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN MOTIVASI
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. BANK CENTRAL ASIA DI
JAKARTA**

Diajukan Oleh:

NAMA : DESTY DWIRIZKA HAFIANISA

NIM : 115100259

UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT

GUNA MENCAPAI GELAR

SARJANA EKONOMI

2014

ABSTRAK

UNIVERSITAS TARUMANAGARA

FAKULTAS EKONOMI

JAKARTA

(A) DESTY DWIRIZKA HAFIANISA (115100259)

(B) PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA
PT.BANK CENTRAL ASIA DI JAKARTA

(C) xvi + 87 Halaman, 2014, Tabel 26 ; Gambar 3 ; Lampiran 13

(D) MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

(E) *Abstract: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dengan motivasi sebagai variable intervening. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Bank Central Asia di Jakarta. Metode pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 50 responden. Teknik pengambilan sampel dengan non-probabilistik secara purposive digunakan dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini bahwa kompensasi dan motivasi memiliki signifikan berpengaruh langsung secara signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja dengan tingkat probabilitas 95%. Kompensasi dan motivasi memiliki signifikan berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja dengan tingkat probabilitas 95%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi dan semakin kuat motivasi akan mempengaruhi kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan PT. Bank Central Asia di Jakarta*

(F) Daftar acuan 33 (2000-2012)

(G) Drs. Yanuar, M.M

MOTO

Every successful person must have a failure.

Do not be afraid to fail because failure is a part of success.

Karya sederhana ini kupersembahkan:

Untuk Papa dan Mama,

Kakaku dan Sahabat-sahabat

yang tercinta.

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT 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

Pada kesempatan ini, penulis ingin menghaturkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pihak-pihak yang telah memberikan bimbingan, dorongan, dan semangat kepada penulis, sehingga terwujud skripsi ini, yaitu kepada yang terhormat:

1. Bapak Drs. Yanuar, M.M., selaku Dosen Pembimbing yang telah berkenan untuk meluangkan waktu, tenaga dan pikiran dalam memberikan petunjuk, bimbingan dan pengarahan yang sangat bermanfaat kepada saya dalam penyusunan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Sawidji Widoatmodjo, S.E., M.M., M.B.A, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara.
3. Bapak Dr. Ignatius Roni Setyawan, S.E., M.Si., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara.
4. Para dosen Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara yang telah membimbing dan mendidik penulis selama mengikuti kuliah di Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara.
5. Segenap staf dan karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara yang telah memberikan bantuan dalam penyusunan skripsi ini.
6. Bapak Hendra selaku dosen Universitas Tarumanagara yang senantiasa memberikan saran selama proses penulisan skripsi ini.

7. Papa dan mama tercinta yang senantiasa memberikan dukungan, perhatian, dan kasih sayang kepada penulis selama perkuliahan sampai akhir penulisan skripsi ini.
8. Kakak tercinta dan saudara-saudara yang senantiasa memberikan dorongan, semangat dan dukungannya baik secara moril maupun materil sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
9. Teman-teman sesama bimbingan yaitu Lily Lupita, Nicholas Timadius, Jeffry Surya Wijaya, Arnold, Erick Hartanto, Felix dan Septiwi Suhartini yang selalu bersama-sama saling membantu dalam proses penyusunan skripsi ini.
10. Teman terbaik saya yaitu Malsa Nirmala Rusli, Fadhlya Chandra Kirana, dan Nadine Mulia yang senantiasa memberikan waktunya untuk memberikan dukungan serta motivasi proses penyusunan skripsi ini.
11. Sahabat-sahabat tercinta saya yaitu Laily Nikmah Putri Wilda, Arimbi Hapsari Putri, Dewi Iskandar, Yilya, Chynthia Dewi, Aniz Ariani, Fanuel Sem dan Tandy Saputra, yang selalu bersama-sama saling membantu selama proses perkuliahan dan pembelajaran dalam suka maupun duka.
12. Kepada pihak PT. Bank Central Asia Jakarta yang telah berkenan memberikan izin riset dan membantu penulis dalam proses skripsi ini.
13. Semua pihak yang namanya tidak dapat disebutkan satu-persatu, yang telah senantiasa memberikan dukungan dan bantuan sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini.

Akhir kata, saya menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna baik isi, tata bahasa, maupun dari segi penyusunan, mengingat keterbatasan kemampuan saya. Karenanya saya dengan tangan dan hati yang terbuka bersedia menerima kritik dan saran guna melengkapi skripsi ini agar menjadi lebih baik. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca sekalian.

Jakarta, 3 Juli 2014

Penulis,

(Desty Dwirizka Hafianisa)

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
ABSTRAK	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1.Latar Belakang Masalah	1
1.2.Identifikasi Masalah	3
1.3.Pembatasan Masalah.....	4
1.4.Perumusan Masalah	5
1.5. Tujuan dan Manfaat Penelitian	5

	1.6. Sistematika Pembahasan	6
BAB II	LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN	
	2.1. Definisi Variabel	9
	2.2. Kerangka Teori	13
	2.3. Penelitian yang Relevan	27
	2.4. Kerangka Pemikiran	30
	2.5. Hipotesis	31
BAB III	METODE PENELITIAN	
	3.1. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel	32
	3.2. Operasionalisasi Variabel	33
	3.3. Metode Pengumpulan Data	40
	3.4. Teknik Analisis Data	42
BAB IV	ANALISIS DAN PEMBAHASAN	
	4.1. Deskripsi Subjek dan Objek Penelitian	53
	4.2. Hasil Analisis Data	64
	4.3. Pembahasan	81
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	
	5.1. Kesimpulan	84
	5.2. Saran	85
	DAFTAR PUSTAKA	86

LAMPIRAN	89
----------------	----

DAFTAR WIRAYAT HIDUP

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Relavan	27
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Kompensasi	34
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel Motivasi	36
Tabel 3.3 Operasionalisasi Variabel Kepuasan Kerja	37
Tabel 3.4 Pengukuran Skala Likert	42
Tabel 4.1 Subjek Penelitian Berdasarkan Kelamin	53
Tabel 4.2 Subjek Penelitian Berdasarkan Usia	54
Tabel 4.3 Subjek Penelitian Berdasarkan Status	55
Tabel 4.4 Subjek Penelitian Berdasarkan Pendidikan	55
Tabel 4.5 Tanggapan Responden atas Pernyataan Kompensasi	56
Tabel 4.6 Tanggapan Responden atas Pernyataan Motivasi.....	59
Tabel 4.7 Tanggapan Responden atas Pernyataan Kepuasan Kerja.....	61
Tabel 4.8 Frekuensi Interval Variabel Kompensasi.....	65
Tabel 4.9 Frekuensi Interval Variabel Motivasi	66

Tabel 4.10	Frekuensi Interval Variabel Kepuasan kerja	67
Tabel 4.11	Hasil Validitas Pengujian Validitas Kompensasi	68
Tabel 4.12	Hasil Validitas Pengujian Validitas Motivasi	69
Tabel 4.13	Hasil Validitas Pengujian Validitas Kepuasan Kerja.....	70
Tabel 4.14	Hasil Reliabilitas Pengujian Variabel Kompensasi	71
Tabel 4.15	Hasil Reliabilitas Pengujian Variabel Motivasi	71
Tabel 4.16	Hasil Reliabilitas Pengujian Variabel Kepuasan Kerja	72
Tabel 4.17	Hasil Uji Multikolinieritas	74
Tabel 4.18	Hasil Analisis Regresi Ganda	76
Tabel 4.19	Hasil Uji Koefisien Determinasi	77
Tabel 4.20	Hasil Uji F (ANOVA)	78

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Skema Kerangka Pemikiran	30
Gambar 4.3 Diagram Probabilitas Normal	73
Gambar 4.4 Diagram Pencar (Scatterplot).....	75

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner	89
Lampiran 2 Tanggapan Responden Mengenai Kuisoner Kompensasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja	94
Lampiran 3 Output Deskripsi Subjek Penelitian	97
Lampiran 4 Tanggapan Objek Penelitian Mengenai Kompensasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja 98	
Lampiran 5 Output Perubahan MSI	101
Lampiran 6 Output Validitas dan Reliabilitas	102
Lampiran 7 Output Pengujian Normalitas	105
Lampiran 8 Output Uji Multikolinearitas	106
Lampiran 9 Output Uji Asumsi Heterokedastisitas	107
Lampiran 10 Output Analisis Regresi Ganda	108
Lampiran 11 Output Uji Koefisien Determinasi	109
Lampiran 12 Output Uji F (ANOVA)	110
Lampiran 13 Output Uji t	111

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dewasa ini, persaingan dalam dunia usaha semakin ketat dan penuh tantangan. Semakin berkembangnya dunia perekonomian semakin mendorong perusahaan untuk dapat bertahan dan menjaga kelangsungan hidupnya dengan baik dimana perusahaan dapat maju dan berkembang apabila didukung oleh kompensasi dan motivasi, serta kepuasan kerja karyawan yang baik dan berkualitas.

Pemberian kompensasi pada PT. Bank Central Asia sangat penting bagi karyawan karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan, maka apabila sistem kompensasi yang diberikan perusahaan cukup adil untuk karyawan, akan mendorong karyawan untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas masing-masing tugasnya yang diberikan perusahaan antara lain untuk menghargai kepuasan kerja karyawan, menjamin keadilan di antara karyawan, mempertahankan karyawan, mempertahankan pegawai, memperoleh karyawan yang lebih bermutu, dan sistem kompensasi haruslah dapat memotivasi karyawan. Oleh karena itu, kompensasi merupakan faktor yang penting untuk dapat bekerja lebih produktif dan berkualitas.

Pentingnya motivasi pada PT. Bank Central Asia sangat penting bagi karyawan karena adanya motivasi membuat pekerjaan itu berjalan dengan lancar sesuai keinginan dan mendapatkan hasil yang maksimal. Motivasi merupakan dorongan untuk melakukan sesuatu. Dengan adanya motivasi kinerja kegiatan akan terlihat apakah kita bekerja maksimal atau tidak dan tentunya akan berdampak hasil yang didapat dan berdampak pula pada kepuasan kerja seseorang. Banyak sekali faktor-faktor yang membuat kita menjadi malas dalam melakukan sesuatu. Misalnya dalam melakukan pekerjaan kita mendapat upah kecil dan

atasan tidak memotivasi agar karyawan lebih bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan, sedangkan usaha yang kita berikan kepada perusahaan sangat besar sehingga membuat kita tidak semangat lagi untuk bekerja di perusahaan itu.

Faktor Yang Mempengaruh	Jumlah	
-------------------------	--------	--

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual. Setiap orang memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai keinginan dan sistem nilai yang dianut. Semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut seseorang, semakin tinggi tingkat kepuasan yang didapat. Demikian pula sebaliknya.

Kepuasan kerja pada PT.Bank Central Asia saat ini dapat dikatakan, ada yang merasa puas dan ada pula yang dikatakan kurang puas, tetapi kecendrungan yang terjadi dan permasalahan yang terjadi adalah kepuasan kerja karyawan yang cenderung menurun.

Peneliti telah melakukan survey pada hari selasa tanggal 8 april 2014 terhadap 20 orang karyawan PT. Bank Central Asia, berikut tabel nya

Tabel 1.1 Survey Tingkat Kepuasan Karyawan

Kepuasan Kerja	Jawaban	% Yang Tidak Merasa Puas
1. Pekerjaan itu sendiri	10	50%
2. Hubungan dengan atasan (motivasi)	15	75%
3. Teman sekerja	9	45%
4. Promosi	12	60%
5. Gaji (upah)	18	90%

Sumber: Karyawan PT.Bank Central Asia

Berdasarkan tabel diatas, ternyata diketahui selama ini yang paling mempengaruhi kepuasan kerja karyawannya adalah kompensasi dan motivasi kerja. Variabel ini diambil karena presentasenya lebih dari 50%.

Berdasarkan perumusan diatas maka peneliti menetapkan judul penelitian ini adalah **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Bank Central Asia di Jakarta.”**

1.2. Identifikasi Masalah

Adapun identifikasi masalah berdasarkan pada latar belakang tersebut diatas penulis menetapkan identifikasi masalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana cara meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Central Asia
- b. Apakah pemberian sistem kompensasi yang adil dapat mendorong karyawan PT.Bank Central Asia untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaannya

- c. Apakah sistem apresiasi dan penghargaan dapat memotivasi karyawan pada PT. Bank Central Asia
- d. Bagaimana pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Central Asia
- e. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Central Asia
- f. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Central Asia

1.3. Pembatasan Masalah

Karena adanya keterbatasan waktu, tenaga, dan dana, maka penulis membatasi masalah ini adalah sebagai berikut :

- a. Divisi yang diteliti hanya divisi recruitment
- b. Variabel yang diteliti adalah kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan

1.4. Perumusan Masalah

Sehubungan dengan identifikasi permasalahan di atas, maka dalam penulisan skripsi ini dapat dirumuskan pokok permasalahannya, yaitu :

- a. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Central Asia?
- b. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Central Asia?

- c. Apakah terdapat pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Central Asia?

1.5. Tujuan dan Manfaat Penelitian

A. Tujuan

Tujuan yang hendak di capai dalam penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Bank Central Asia.
- b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Central Asia.
- c. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Central Asia.

B. Manfaat

Berdasarkan tujuan penelitian, maka penelitian ini menghasilkan manfaat bagi berbagai pihak. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

- a. Bagi Penulis
 - 1. Untuk mencapai sebagian syarat-syarat guna mencapai gelar sarjana ekonomi pada Universitas Tarumanagara.
 - 2. Sebagai perbandingan antara penerapan teori yang telah diperoleh penulis selama kuliah dengan kenyataan yang ada dalam perusahaan untuk menambah wawasan mengenai kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan

- b. Bagi PT. Bank Central Asia

Sebagai bahan masukan yang berguna dalam memecahkan masalah sumber daya manusia dan membantu sebagai suatu bahan evaluasi dalam

meningkatkan kepuasan kerja karyawannya melalui kompensasi dan motivasi kerja yang diterapkan.

c. Bagi akademisi

Sebagai pengetahuan dan memperdalam kajian teori dalam dunia kerja tentang kompensasi, motivasi kerja, dan peningkatan kepuasan kerja karyawan.

1.6.Sistematika Pembahasan

Dalam sistematika pembahasan ini, dikemukakan gambaran secara garis besar tentang apa yang diuraikan dalam skripsi ini. Dengan sistematika ini, dapat diketahui materi dan masalah yang dibahas.

Pembahasan skripsi ini terbagi dalam lima bab dengan dilakukan pembagian secara sistematis dan berurutan yang saling berhubungan yaitu sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bagian ini akan dibahas mengenai gambaran singkat antara lain mengenai latar belakang permasalahan, yaitu alasan memilih topik pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan, identifikasi masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah yang merupakan masalah utama yang akan dianalisis, tujuan dan manfaat penulisan, dan sistematika pembahasan yang menjelaskan kerangka penulisan secara garis besar.

BAB II LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN

Merupakan penjabaran teori yang relevan terhadap masalah yang dianalisis dan kerangka pemikiran yang digunakan dalam analisis dan pembahasan. Bab ini membahas antara lain: definisi variabel, kerangka teori, penelitian yang relevan, dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini menguraikan metode-metode penelitian yang berisi langkah-langkah yang dilakukan dalam mencari dan mengolah datanya, mulai dari pemilihan obyek penelitian, teknik pengumpulan data, teknik pengolahan data, dan teknik pengujian hipotesis.

BAB IV HASIL PENELITIAN

Bagian yang membahas dan menganalisis pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Di sini dikemukakan data hasil kuesioner pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Dalam bab ini akan dibahas antara lain: gambaran umum obyek penelitian, membahas hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan pengujian statistik.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab terakhir ini, dibuat kesimpulan dari hasil analisis dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan dalam bab sebelumnya dan memberikan saran yang diharapkan dapat berguna bagi pihak-pihak yang berkepentingan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad S. Ruky. (2006). *Manajemen penggajian & pengupahan untuk karyawan perusahaan*. Jakarta: Gramedia
- Aritonang R., Lerbin R. (2007). *Penelitian pemasaran*. Edisi pertama. Jakarta: Universitas Tarumanagara
- _____ (2002). *Peramalan bisnis*. Edisi pertama. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Davis, Keith & Newstrom, John W. (2003). *Organizational behavior*. International Edition. USA: McGraw Hill, Inc
- Dessler, Gary (2008). *Human Resources Management*. 11th edition. Prentice Hall.
- Dewi Prabandari Ayu Kusuma dan M. Wahyuddin. *Pengaruh Motivasi Karyawan, PPTP dan Persepsi Keadilan Atas Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. PT. Bank Negara Indonesia cabang Surakarta. Universitas Muhamadiyah Surakarta.
- Flippo, Edwin B. (2002). *Manajemen personalia*. Edisi keenam. Jilid 2. Jakarta: Erlangga
- Gibson, James L., John M. Ivancevich & James H. Donnelly, Jr. (2010). *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*. (Alih Bahasa Nunuk Adiarni). Jakarta: Binarupa Aksara
- T. Hani Handoko (2001). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Edisi kedua. Yogyakarta: BPFE
- _____ (2005). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Melayu SP. (2001). *Manajemen sumber daya manusia*. Edisi revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- _____ (2007). *Manajemen sumber daya manusia*. Edisi revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- _____ (2008). *Manajemen sumber daya manusia*. Edisi revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Husein Umar. (2005). *Metode penelitian untuk skripsi dan tesis bisnis*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

- Imam Ghozali. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Undip.
- Intan Kusumaningtyas. (2012). *Pengaruh Kompensasi dan motivasi Terhadap Kepuasan Karyawan*. Bank Mega Solo dan Alwi Suddin, Fakultas Ekonomi Slamet Riyadi, Suryakarta. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia* Vol. 6 No. 2 Desember 102.
- Jonathan Sarwono. (2007). *Analisis Jalur untuk Riset Bisnis dengan SPSS*, Yogyakarta: Andi Offset
- Jehanzeb, Khawaja. (2012). *Journal of Rewards and Motivation on Job Satisfaction in Banking Sector of Saudi*. International journal of business management, King Saud University, Riyadh. Saudi Arabia.
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo. 2003. *Perilaku Organisasi*, Edisi Pertama, Alih Bahasa Erly Suandy, Salemba Empat, Jakarta
- Malhotra, N.K, 2004. *Riset Pemasaran, Pendekatan Terapan*. Edisi Bahasa Indonesia, PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Penerbit Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Milkovich, George T. and John W. Bourdreau (2008). *Human resources management. Seventh edition*. Richard D. Irwin Inc.
- Mitchel, T. R. dan Larson.(2008). *People and Organization; An Introduction to Organizational Behavior*, Singapore: Mc Graw Hill Inc.
- Organ, Dennis W. & Bateman, Thomas S.(1991). *Organizational behavior*. Fourth edition. New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- Riggio, Ronald E. (2000). *Introduction to Industrial/Organizational Psychology*. Edisi Ketiga.. PT Indeks Kelompok Gramedia
- Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku organisasi*. Edisi kedelapan. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia
- _____ (2008). *Perilaku organisasi*. Edisi kedelapan. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia
- _____ (2009). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sihotang, A. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia* , Jakarta : PT.Pradnya Paramita.

Soekidjo Notoatmodjo (2004). *Pengembangan sumber daya manusia*. Cetakan kedua, Jakarta: Penerbit Rineka Cipta

Sugiyono. (2003). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : CV Alfabeta.

Wahid Sulaiman. (2004). *Analisis Regresi Menggunakan SPSS*. Yogyakarta: Andi.

William B. Werther, Jr. Keith Davis. (2000). *Human Resources and Personal Management*. Edisi ke sembilan. Mcgraw-Hill: USA