

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KARYAWAN PADA PT. INDOLAKTO
DI JAKARTA**



DIAJUKAN OLEH: NAMA:

VINCENT VARIAN NIM:

115160353

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAN EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TARUMANAGARA

JAKARTA

2022

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KARYAWAN PADA PT. INDOLAKTO
DI JAKARTA**



DIAJUKAN OLEH: NAMA:

VINCENT VARIAN NIM:

115160353

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAN EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TARUMANAGARA

JAKARTA

2022

HALAMAN BEBAS PLAGIAT



FR.FE-4.7-RO

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Mahasiswa : Vincent Varian

NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115160353

Program Studi : S1 Manajemen SDM

Alamat : [REDACTED]

Telp: -

HP: [REDACTED]

Dengan ini saya menyatakan, apabila dalam pembuatan skripsi ternyata saya:

1. Melakukan plagiat/ menyontek;
2. Mengutip tanpa menyebut sumbernya;
3. Menggunakan data fiktif atau memanipulasi data;
4. Melakukan riset perusahaan fiktif (hal ini Jurusan Akuntansi/Manajemen dapat konfirmasi langsung ke perusahaan terkait sesuai dengan surat risetnya).

Saya bersedia dikenakan sanksi berupa pembatalan skripsi dan diskors maksimal 2 (dua) semester. Kemudian apabila hal di atas terbukti setelah lulus ujian skripsi/komprehensif saya bersedia dinyatakan batal skripsi dan kelulusannya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 16 Januari 2023



Vincent Varian

Catatan:

1. Asli dikembalikan ke jurusan Akuntansi/Manajemen dan difotocopy untuk mahasiswa yang bersangkutan.
2. Harap disertakan pada skripsi sebelum maupun setelah lulus ujian dan revisi.

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DABISNIS
JAKARTA

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : VINCENT VARIAN

N. P. M. : 115160353

PROGRAM/JURUSAN : MANAJEMEN EKONOMI

KONSENTRASI : MANAJEMEN SDM

JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KEPUASAN KARYAWAN
PADA PT.INDOLAKTO DI JAKARTA

Jakarta, JUNI 2022

Pembimbing,



(KURNIATI W. ANDANI S.E., M.M.)

ABSTRACT

UNIVERSITAS TARUMANAGARA

FACULTY OF ECONOMY AND BUSINESS

JAKARTA

(A) VINCENT VARIAN

(B) The effect of compensation and work environment on employee satisfaction at PT. Indolakto in Jakarta

(C) Xvi + 87 pages, 2022, 16 table, picture 5, 13attachment

(D) HUMAN RESOURCES MANAGEMENT

(E) Abstract: the purpose of this study was made to examine the effect of compensation and the work environment on employee satisfaction at PT. Indolacto in Jakarta. This study examines the employees who work in the PT.Indolakto office in Jakarta who are sampled. The sampling technique was carried out using nonprobability sampling and the type of nonprobability sampling used was purposive sampling. The research was conducted by distributing questionnaires online using the help of Google forms and the data was processed using the Smart-PLS version 3.3.2 program, and the number of respondents obtained was 100 respondents. The results of this study indicate that the work environment and compensation have a significant effect on employee job satisfaction.

(F) Keywords: work environment, compensation, job satisfaction

(G) Reference list: 40 (2008-2020)

(H) Kurniati W. Andani S.E., M.M.

ABSTRAK

UNIVERSITAS TARUMANAGARA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

JAKARTA

- (A) VINCENT VARIAN
- (B) Pengaruh kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap kepuasan karyawan pada PT. Indolakto di Jakarta
- (C) Xvi + 87 halaman, 5 gambar, 16 tabel, 13 lampiran
- (D) MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
- (E) Abstrak: tujuan dari penelitian ini dibuat untuk meneliti Pengaruh kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap kepuasan karyawan pada PT. Indolakto di Jakarta. Penelitian ini meneliti pada karyawan yang bekerja di kantor PT.Indolakto yang berada di Jakarta yang dijadikan sampel. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan nonprobability sampling dan jenis nonprobability sampling yang digunakan adalah purposive sampling. Penelitian dilakukan dengan menyebarkan kuesioner secara online menggunakan bantuan google form dan data diolah menggunakan program Smart-PLS versi 3.3.2, dan responden yang diperoleh sejumlah 100 orang responden. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
- (F) Kata Kunci: lingkungan kerja, kompensasi, Kepuasan kerja
- (G) Daftar Pustaka 40(2008-2020)
- (H) Kurniati W. Andani S.E., M.M.

*“Hiduplah seolah-olah kamu akan mati besok. Belajarlah seolah-olah
Anda hidup selamanya.”*

- Mahatma Gandhi.

Karya sederhana ini saya persembahkan untuk,
Keluarga, saudara, dan seluruh sahabat yang saya cintai dan kasihi

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat, berkat dan anugerah yang diberikannya, sehingga penulis dapat menyelesaikan pembuatan skripsi guna untuk mencapai gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara, Jakarta Barat. Penulisan skripsi ini tidak lepas dari dukungan dan bimbingan dari seluruh pihak sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi tepat waktu.

Dalam kesempatan kali ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada seluruh pihak yang telah memberikan bimbingan, dorongan, motivasi, dukungan, candatawa serta perhatian kepada penulis agar dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan tepat waktu, yaitu kepada:

1. Ibu Kurniati W .Andani S.E.,M.M., selaku Dosen Pembimbing penulis yang telah banyak meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk memberikan petunjuk dan bimbingan kepada penulis selama proses penyusunan skripsi ini sehingga dapat diselesaikan dengan baik.
2. Bapak Dr., Sawidji Widoatmodjo, S.E., M.M., MBA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara
3. Bapak Frangky Slamet, S.E., M.M., Selaku Kepala Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara
4. Para dosen dan staf pengajar Universitas Tarumanagara, yang telah membimbing dan mendidik penulis selama perkuliahan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
5. Para staf administrasi dan staf perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara, yang telah memberikan pelayanan kepada penulis

6. Orang tua saya yaitu mama, saudara, dan keluarga besar yang telah memberi motivasi, doa, dukungan moriil maupun materiil selama berkuliah di Universitas Tarumanagara hingga akhirnya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
7. Sahabat semasa sekolah yaitu Ivan Ignatius, Wiliam Samosir, Mafani Fidesya, Agnes Yuliana, Leonardus Heiki
8. Sahabat semasa kuliah yaitu Kristedi Surya, Nico Lukman, Jonathan Chandra, Steven Halim, Joshua Nathan Austin, Anthony Samuel, Kevin Naldo, Enrico Joseph Carl, Vincent Frederico, Hendri, Ivan Aristo, Bella Kesia, Valeria Tiomantra, Gebby Trifena, Jose Tjahjadi, Yohanes Wibowo, Mirza Haidar, Richard Lim, Kefas Gosal.
9. Sahabat terdekat saya yaitu Freshy Abizag Maanary, Rizky Renaldi, Rivaldo Jovano, Gisella Villariano, Novi Sinaga, Robertus Hansel, Kevin Seagal, Ribka Damaris
10. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu, yang telah membantu dari awal perkuliahan hingga selesainya proses penyusunan skripsi ini.

Skripsi ini jauh dari kata sempurna dikarenakan keterbatasan penulis. oleh karena itu kritik dan saran dari semua pihak yang bersifat membangun selalu penulis harapkan demi penelitian yang lebih baik dimasa yang akan datang. Semoga penelitian ini dapat berguna dan bermanfaat bagi seluruh pihak dan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang Manajemen sumber daya manusia

Jakarta, Januari 2023

Penulis,

(Vincent Varian)

DAFTAR ISI

HALAMAN COVER	ii
HALAMAN BEBAS PLAGIAT	iii
UNIVERSITAS TARUMANAGARA FAKULTAS EKONOMI DABISNIS.....	iv
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	iv
ABSTRACT.....	v
ABSTRAK.....	vi
HALAMAN MOTTO	Error!
Bookmark not defined.	
HALAMAN PERSEMBAHAN	Error!
Bookmark not defined.	
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
A. PERMASALAHAN.....	1
1. LATAR BELAKANG MASALAH	1
2. IDENTIFIKASI MASALAH	3
3. PEMBatasan MASALAH	3
4. RUMUSAN MASALAH	3
B. TUJUAN DAN MANFAAT	3
1. TUJUAN PENELITIAN.....	3
2. MANFAAT PENELITIAN.....	4
BAB II LANDASAN TEORI.....	5
A. GAMBARAN UMUM TEORI	5
B. DEFINISI KONSEPTUAL VARIABEL	7
KEPUASAN KERJA.....	7

2. LINGKUNGAN KERJA.....	10
3. KOMPENSASI.....	13
C. KAITAN ANTARA VARIABEL-VARIABEL.....	15
1. TEORI.....	15
2. PENELITIAN SEBELUMNYA YANG RELEVAN.....	16
D. KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS	21
BAB III METODE PENELITIAN	23
A. DESAIN PENELITIAN.....	23
B. POPULASI DAN SAMPEL.....	23
1. POPULASI.....	23
2. SAMPEL	24
TEKNIK PEMILIHAN SAMPEL.....	24
C. OPERASIONALISASI VARIABEL	25
1. LINGKUNGAN KERJA.....	26
2. KOMPENSASI.....	26
3. KEPUASAN KERJA.....	27
D. TEKNIK PENGAMBILAN SAMPEL	28
1. KUESIONER (DAFTAR PERTANYAAN).....	28
E. ANALISIS VALIDITAS DAN RELIABILITAS.....	29
1. UJI VALIDITAS	29
2. UJI RELIABILITAS.....	29
F. ANALISIS DATA	30
1. Uji Koefisien Determinasi R^2	30
2. Uji Predictive Relevance (Q^2).....	30
3. Uji Effect Size (F^2).....	30
4. Path Coefficients.....	30
5. Uji Goodness Of Fit	31
6. Uji Hipotesis	31

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	32
A. Hasil Penelitian	32
1. Analisis Deskriptif Data Penelitian	34
2. Analisis Statistik.....	38
3. Model Penelitian	50
4. Uji Hipotesis	51
B. Pembahasan	56
1. Pengaruh Kompensasi terhadap kepuasan kerja pada PT.Indolakto	56
2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan kerja pada PT.Indolakto	57
3. Pengaruh kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT.Indolakto	59
BAB V PENUTUP.....	63
A. Kesimpulan.....	63
B. Saran.....	64
DAFTAR PUSTAKA.....	65
LAMPIRAN.....	68
RIWAYAT HIDUP.....	87
HASIL PEMERIKSAAN TURNITIN	88

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Distribusi Jawaban Kuesioner Kompensasi	35
Gambar 4.2 Distribusi Jawaban Kuesioner Lingkungan Kerja	36
Gambar 4.3 Distribusi Jawaban Kuesioner Kepuasan kerja.....	38
Gambar 4.4 Full Model Penelitian	51
Gambar 4.5 Koefisien Pengaruh Variabel Bebas terhadap Variabel Terikat	53

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Skala likert.....	25
Tabel 3.2 Dimensi Operasional Lingkungan Kerja.....	26
Tabel 3.3 Dimensi Operasional Kompensasi.....	27
Tabel 3.4 Dimensi Operasional Kepuasan kerja.....	28
Tabel 4.1 Deskripsi Responden berdasarkan Umur.....	32
Tabel 4.2 Deskripsi Responden berdasarkan Status Pernikahan.....	33
Tabel 4.3 Distribusi Jawaban Variabel Kompensasi.....	34
Tabel 4.4 Distribusi Jawaban Variabel Lingkungan Kerja.....	35
Tabel 4.5 Distribusi Jawaban Variabel Kepuasan kerja.....	37
Tabel 4.6 Nilai Akar AVE (Average Variance Extracted.....	39
Tabel 4.7 Nilai Korelasi Konstruk Dengan Indikator (cross loading).....	40
Tabel 4.8 Hasil Uji Convergent Validity (Outer Loadings).....	44
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas.....	50
Tabel 4.10 Hasil Uji Pengaruh dengan Partial Least Square.....	52
Tabel 4.11 Ringkasan Hasil Pengujian.....	54
Tabel 4.12 Nilai Koefisien Determinasi R-Square (R ²).....	55

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuisisioner	68
Kuisisioner Penelitian	69
A. Kompensasi (X1).....	70
B. Lingkungan Kerja (X2).....	70
C. Kepuasan kerja (Y)	71
Lampiran 2 Data Hasil Kuisisioner	73
Kompensasi(X1)	73
Lingkungan Kerja (X2)	75
Kepuasan kerja (Y).....	77
Lampiran 3. Hasil Output PLS.....	80
a. Nilai Korelasi Konstruk Dengan Indikator (cross loading)	80
b. Hasil Uji Convergent Validity (Outer Loadings)	83
c. Hasil output Konstruk Model.....	86

BAB 1

PENDAHULUAN

A. PERMASALAHAN

1. LATAR BELAKANG MASALAH

Di masa sekarang ini tingkat persaingan perusahaan sangat tinggi. Untuk sebuah perusahaan dapat bertahan dan berkembang dalam kondisi sekarang ini, perusahaan juga harus bisa mengembangkan dan mengolah segala sumber daya yang dimiliki perusahaan mulai dari modal, material hingga mesin supaya dapat mencapai tujuan perusahaan. Dan juga Perusahaan memerlukan sumber daya manusia yaitu para karyawan. Karyawan ialah sekumpulan orang yang akan membantu pekerjaan perusahaan. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan karena memiliki bakat, tenaga dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja yang dicari oleh Perusahaan adalah seseorang yang tergantung dari kemampuan, motivasi dan dukungan individu yang diterima (Robert & John, 2002)

Karyawan yang mulai bekerja di sebuah perusahaan biasanya akan memulai adaptasi di lingkungan perusahaan barunya. Pada saat mulai interview di perusahaan biasanya ia akan sudah mulai memikirkan konsep-konsep pekerjaan di perusahaan tersebut dan akan membicarakan tentang gajinya dan bonus-bonus nya. Dari perusahaan sendiri juga akan mencari karyawan yang memang sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan oleh perusahaan, seperti apabila perusahaan kekurangan tenaga di bagian keuangan maka karyawan yang dicari biasanya berbasis akuntansi atau manajemen keuangan, lain halnya apa bila yang dibutuhkan adalah pekerja di lapangan maka pekerja yang dicari harus mengerti konsep dan memiliki kondisi fisik dan pengalaman yang kuat karena sebagaimana kita ketahui bahwa di lapangan memang lebih keras dari pada di kantor dimulai dari kondisi cuaca, suhu, udara dan lain-lain.

Karyawan yang merasakan kenyamanan lingkungan kerja dan kesesuaian kompensasi yang diberikan bisa saja bertahan hingga bertahun-tahun atau bahkan hingga ia pensiun nantinya. Hal ini menunjukkan bahwa memang lingkungan kerja yang

baik sangat penting bagi perusahaan untuk karyawannya agar dapat tercipta karyawan yang memiliki kinerja baik dan dapat mengukir prestasi-prestasi bagi karyawan dan perusahaannya.

Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada didalam lingkungannya. Oleh karena itu, ada baiknya jika kita menciptakan lingkungan kerja yang baik dan kondusif supaya lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan karyawan merasa betah berada di ruangan dan merasa nyaman serta semangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya, sehingga kepuasan kerja akan terbentuk dari kepuasan kerja karyawan tersebut sehingga meningkatkan kepuasan kerja karyawan juga.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima baik berupa fisik ataupun non fisik. Kompensasi juga berarti seluruh imbalan yang diterima oleh seseorang pekerja/karyawan atas jasa atau hasil dari pekerjaannya dalam sebuah perusahaan dalam bentuk uang atau barang, baik secara langsung maupun tidak langsung. Kompensasi yang diberikan bisa meningkatkan semangat kerja pada karyawan seperti bonus dan uang lembur. Karyawan yang menerima itu akan merasa senang karena ia mendapatkan bonus diluar gaji pokoknya sendiri yang memang dapat ia gunakan untuk kebutuhannya dan kebutuhan keluarganya.

Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu didalam bekerja. Seorang karyawan dapat memperoleh kepuasan kerja dari pekerjaannya, dan akan mempertahankan prestasi kerja yang tinggi, dan sebaliknya didalam bekerja seorang karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya, cepat atau lambat tidak akan dapat diandalkan, dan memiliki prestasi yang buruk. Menurut (Priansa, 2014) “kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang/suka atau tidak senang/tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya (Priansa, 2014).

Berdasarkan uraian diatas, penulis berminat untuk melakukan penelitian mengenai hubungan lingkungan kerja dan kompensasi dan juga keterkaitannya

dengan kepuasan kerja karyawan pada PT Indolakto, dengan judul “Pengaruh kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap kepuasan karyawan pada PT. Indolakto di Jakarta”.

2. IDENTIFIKASI MASALAH

- Proyek yang tidak selalu ada jadi karyawan hanya akan mendapatkan gaji UMR dan tidak mendapat kompensasi berupa bonus atau upah lembur.
- Karyawan kerap kali diminta untuk mengerjakan sebuah proyek di pedalaman yang mana membuat karyawan harus bepergian ke daerah pedalaman, hal tersebut selain akses yang sulit, juga membuat karyawan kurang nyaman karena karyawan akan dapat tinggal di daerah pedalaman selama beberapa hari.

3. PEMBATAAN MASALAH

Agar inti permasalahan bisa berfokus pada topik maka pembatasan ruang lingkup penelitiannya antara lain :

1. Objek penelitian ini di lingkungan PT Indolakto yang berada di kantor pusat yang beralamat di JL Raya Bogor No.6, RT.3/RW.2, Pekayon, Jakarta
Variabel yang dibahas mencakup kebutuhan lingkungan kerja dan kompensasi.

4. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan pembahasan masalah diatas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
3. Apakah kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja?

B. TUJUAN DAN MANFAAT

1. TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk mengetahui pengaruh pemberian kompensasi dan lingkungan kerja bagi kepuasan karyawan
2. Untuk mengetahui dampak yang ditimbulkan dari kurangnya kepuasan karyawan dan juga bagi perusahaan

2. MANFAAT PENELITIAN

Berdasarkan penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi semua pihak yang bersangkutan.

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan untuk perusahaan agar bisa memberikan akses keamanan dan kenyamanan untuk karyawan di lapangannya.
2. Penelitian ini diharapkan bisa memberikan informasi tentang pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi yang bisa mempengaruhi kepuasan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Davis, & Newstrom. (1985). *Human Behavior at Work, Organizational Behavior*. Singapore: McGraw Hill.
- Edy, S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Gaouzali, S. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Suatu Pendekatan Mikro)*. Jakarta: Djambatan.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 untuk Penelitian Empiris*. Semarang: BP Undip.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to Use and How to Report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 2-24.
- Hasibuan. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hussein, A. S. (2015). Penelitian Bisnis dan Manajemen Menggunakan Partial Least Squares (PLS) dengan smartPLS 3.0. *Jurnal Modul Universitas Brawijaya*, 1-29.
- Julianto, R. H., & Hendriani, S. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai (DJBC) Riau dan Sumatera Barat. *Jurnal Ekonomi*, 13-26.
- Kinanti, A. Q. (2012). Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja Pada Divisi Sumber Daya Manusia PT. Surveyor Indonesia. *Jurnal Skripsi Sosial dan Ilmu Politik*, 1-95.

- Kreitner, R., & Kinicki. (2008). *Organizational Behavior 8th Edition*. Boston: McGraw-Hill.
- Lutfi, A. (2006). Penyempurnaan Administrasi Pajak Daerah dan Retribusi Daerah : Suatu Upaya dalam Optimalisasi Penerimaan PAD. *Jurnal Volume XIV*, 1-14.
- Mulyadi, & Rivai. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: Gramedia.
- Priansa, D. J. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* . Bandung: Alfabeta.
- Robbins, & Stephen, P. (2008). *Perilaku Indonesia*. Klaten: PT Intan Sejati.
- Robbins, P. S. (1998). *Organizational Behavior, Concepts, Controversies, Application*. UK: Englewood Cliffs.
- Robbins, Stephen, & Coutler. (2002). *Manajemen*. Jakarta: Gramedia.
- Robert, M., & John, J. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sanusi, A. (2016). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas*. Bandung: Penerbit Mandar Maju.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, B. (2003). *Memenangkan Pasar dengan Pemasaran Efektif & Profitabel*. Jakarta: Gramedia Pustaka UTtma.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif and R&D*. Bandung: Alfabeta.

Umar, H. (2007). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Yuwono, D. (2005). *Kompos*. Jakarta: Penebar Swadaya

