

**Pengaruh Penggajian dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Karyawan
(Studi Kasus Pada Credit Union Semarong Kabupaten Sanggau)**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**

MANAJEMEN



Oleh:

NOPILIANA

NIM: 2017120131

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIBHUWANA TUNGGADDEWI
MALANG
2021**

**PENGARUH PENGGAJIAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN
KARYAWAN
(Studi Kasus Pada Credit Union Semarong Kabupaten Sanggau)**

Nopiliana¹, Cakti Indra Gunawan², Moh. Askiyanto³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Tribhuwana Tungadewi Malang
2021

Email: nopiliana208@gmail.com

RINGKASAN

Kepuasan karyawan memiliki peran dalam mencapai tujuan perusahaan, cara meningkatkan kepuasan kerja yaitu penggajian dan kompensasi. Adapun penelitian ini agar mengetahui pengaruh penggajian dan kompensasi terhadap kepuasan karyawan di Credit Union Semarong Kabupaten Sanggau dengan cara parsial dan simultan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Dalam sampel penelitian ini metode yang digunakan ialah metode total sampling yang seluruh populasi dijadikan sampel penelitian sebanyak 30 karyawan. Pengumpulan data dalam penelitian ini ialah dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan. Untuk metode analisa data menggunakan yaitu metode regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS versi 21. Penelitian ini menghasilkan bukti bahwa secara parsial penggajian memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan karyawan dengan nilai $t_{hitung} = 4,007$ serta kompensasi juga pengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan dengan nilai $t_{hitung} = 4,538$. Sedangkan secara simultan atau (bersama-sama) penggajian dan kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan pada Credit Union Semarong Kabupaten Sanggau dengan nilai $F_{hitung} (10,017)$ atau sebesar 72,7%. Adapun yang harus dapat diperhatikan perusahaan agar dapat meningkatkan kepuasan karyawan yaitu memberikan peningkatan gaji, jaminan sosial dan tunjangan kepada karyawan untuk meningkatkan kepuasan kerja.

Kata Kunci: Penggajian, Kepuasan Karyawan, Kompensasi

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Era globalisasi saat ini terdapat banyak pilihan dalam menabung, menabung tidak hanya tersedia pada lembaga perbankan milik negara, tetapi terdapat cara menabung yang dilakukan melalui credit union atau lembaga perbankan yang bergerak dalam bidang simpan pinjam yang dimiliki dan dikelola oleh anggotanya serta memiliki tujuan dalam menciptakan kesejahteraan anggota. Dalam era informasi dan teknologi mendorong lembaga perbankan di Indonesia baik perbankan secara konvensional ataupun perbankan secara syariah agar dapat mempertahankan serta dapat meningkatkan pelayanan kepada nasabah perbankan (Gunawan, dkk, 2018). Menurut M. Askiyanto (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh beban kerja, stres kerja dan iklim dalam organisasi.

Credit Union (CU) dalam bahasa latin yaitu: “Crede” memiliki arti “Percaya” dan kata “Union” atau “Unus” memiliki arti “Kumpulan”. Credit union memberikan makna yang berarti kumpulan orang-orang yang saling percaya pada suatu lembaga perbankan yang bergerak pada bidang simpan pinjam yang dimiliki serta dikelola oleh setiap anggota untuk menabung sehingga dapat menciptakan modal untuk dapat dipinjamkan kepada anggota dengan tujuan yang produktif dan terciptanya kesejahteraan anggota (Petebang, dkk, 2010).

Credit union didirikan agar dapat memberikan kesempatan kepada pada anggotanya untuk mendapatkan pinjaman serta biaya bunga yang ringan. Dalam koperasi kredit bergerak pada bidang lapangan usaha untuk mendapatkan modal dengan melalui tabungan anggota yang kemudian dipinjamkan untuk anggotanya secara mudah dan cepat agar tujuan produktif dan kesejahteraan anggota dapat tercapai.

Selain membantu masyarakat dalam memperoleh dana untuk usaha, credit union memiliki manfaat lain, seperti: terdapat tabungan yang dapat diambil kapan saja dan dapat

melakukan pinjaman setara dengan simpanan sementara, tetapi simpanan masih diberikan bunga. Masyarakat pedesaan memiliki kendala dalam mengirim uang untuk anaknya yang sekolah diluar provinsi asalnya sehingga dengan adanya credit union memberikan kemudahan mengirim uangnya melalui kantor pelayanan credit union tanpa mengeluarkan biaya transportasi yang cukup mahal. Credit union juga membantu masyarakat yang belum memiliki biaya untuk dapat membiayai anaknya sekolah ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi. Credit union menyediakan pinjaman untuk pendidikan sehingga dapat memberikan kemudahan masyarakat untuk dapat melanjutkan pendidikan anaknya.

Credit union dapat digunakan bagi setiap orang yang ingin menciptakan aset dengan menabung. Pada konsep credit union memiliki perbedaan dengan koperasi kredit, kartu kredit dan barang-barang kredit. Pada barang-barang yang kredit cara melunasi kreditnya dengan pembayaran cara mencicil tanpa memiliki nilai tabungan. Setelah lunas dan mempunyai barang tersebut tetapi tidak mendapatkan aset atau modal, sedangkan pada credit union nilai kredit menjadi aset atau modal yang disebut saham.

Credit union bukan hanya lembaga keuangan tetapi menjadi sebuah gerakan ekonomi karena memiliki dampak yang telah diberikan oleh credit union. Credit Union Semarang didirikan oleh Pastor Drs. Antonius Calvin, Pr. pada tanggal 7 Maret 1993 yang berpusat di sosok dengan anggota awal yang berjumlah 20 orang serta memiliki aset awal Rp. 229.600,00. Penetapan nama “SEMARONG” diambil dari nama sebuah gunung di wilayah Sosok yaitu gunung semarong. Selanjutnya “Semarong” menjadi sebuah singkatan dari “Semangat Gotong Royong”. Seiring dengan berjalanya waktu keberadaan credit union semarang sangat disambut baik oleh masyarakat, ini terlihat dari pertumbuhan dan perkembangan credit union semarang sampai sekarang.

Dalam proposal ini, peneliti melakukan penelitian berdasarkan uraian yang terdapat pada latar belakang proposal diatas, sehingga melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh**

Penggajian dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Karyawan (Studi Kasus Pada Credit Union Semarang Kabupaten Sanggau)”. Peneliti tertarik melakukan penelitian di tempat tersebut yaitu di credit union semarang kabupaten Sanggau dikarenakan lokasi tempat penelitian yang akurat dan berbagai fenomena yang melengkapi proposal skripsi peneliti. Alasan lain peneliti melakukan penelitian di credit union semarang kabupaten Sanggau karena adanya persaingan antara lembaga keuangan. Agar credit union semarang mampu mensosialisasikan kepada masyarakat luas, maka credit union semarang harus mengetahui kepuasan karyawan dalam pengaruh penggajian dan kompensasi karyawan, karena hal ini berdampak terhadap kepuasan karyawan dan anggota.

Penelitian ini pada credit union semarang kabupaten sanggau yang menjadi objek penelitian. Penelitian ini untuk dapat mengetahui pengaruh penggajian dan kompensasi terhadap kepuasan karyawan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif.

1.2. Rumusan Masalah

Dengan latar belakang diatas, menjelaskan bahwa kepuasan karyawan dipengaruhi oleh penggajian dan kompensasi. Oleh sebab itu rumusan masalah pada penelitian ini, sebagai berikut:

- a. Apakah penggajian berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan karyawan Credit Union Semarang Kabupaten Sanggau ?
- b. Apakah kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan karyawan Credit Union Semarang Kabupaten Sanggau ?
- c. Apakah penggajian serta kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan karyawan Credit Union Semarang Kabupaten Sanggau ?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian agar dapat mengetahui penggajian dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan karyawan pada Credit Union Semarang Kabupaten Sanggau, sebagai berikut:

- a. Untuk dapat mengetahui pengaruh penggajian terhadap kepuasan karyawan pada Credit Union Semarang Kabupaten Sanggau secara parsial
- b. Untuk dapat mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan karyawan pada Credit Union Semarang Kabupaten Sanggau secara parsial
- c. Untuk dapat mengetahui pengaruh penggajian dan kompensasi terhadap kepuasan karyawan Credit Union Semarang Kabupaten Sanggau secara simultan

1.4. Manfaat Penelitian

Terdapat beberapa manfaat pada penelitian secara praktis dan akademis, yaitu:

- a. Manfaat praktis bagi penulis, diharapkan menjadi masukan dan informasi bagi peneliti berikutnya serta mendapatkan pemahaman yang lebih baik

- b. Manfaat akademis bagi fakultas, diharapkan dapat menjadi referensi tentang penggajian dan kompensasi yang berpengaruh terhadap kepuasan karyawan serta dapat memberikan referensi pemikiran pada bidang ekonomi manajemen sebagai referensi bagi peneliti berikutnya yang akan mengambil topik yang sama
- c. Manfaat bagi credit union semarong, diharapkan dijadikan informasi bagi Credit Union Semarang agar dapat meningkatkan pelayanan dengan memperhatikan kepuasan karyawan melalui pengaruh penggajian dan kompensasi

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Afni Can & Yasri Yasri. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Nagari. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Publik*. Vol. 4, No. 1. ISSN : 2337-5345.
- Ahmad, Tohardi. 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung.
- Anoki, H. Dito. 2010. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalinggan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Skripsi. Semarang. Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro.
- Anggit Sutarjo. 2008. Pengaruh Budaya Organisasi, Sistem Kompensasi, Promosi Jabatan, dan Profesionalisme Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank BRI Cabang Klaten. *Excelent* Vol.1 No.2 September 2008.
- Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Armhela Fazrien, Sumartono & Tjahjanulin Domai. 2014. Peran Pemimpin Dalam Pencapaian Kinerja Pegawai Studi Pada Badan Kepegawaiandaerah Kota Malang. *Jurnal Administrasi Publik*. Vol. 2 No. 4.
- Aruan, Fakhri. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution PT. Freeport Indonesia, *Jurnal modus* vol.27 (2):141-162.
- Azwar, MA. Syaifiuddin. 2004. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, Saifuddin. 2007. *Metode Penelitian*. Pustaka Pelajar:Yogyakarta.
- Bahri. 2019. *Pengantar Kewirausahaan*. CV. Penerbit Qiara Media.
- Bahri, Saiful Moh. 2018. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Dosen. Surabaya : Jakad Publishing.
- Bangun Wilson, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga.
- Bambang Irjanto & Herman Setiawan, 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Umkm Di Wilayah D.I. Yogyakarta. *Jurnal Maksipreneur*. Vol. 5 No. 2.
- Batjo Nurdin & Shaleh Mahadin. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makassar : Aksara Timur.
- Brahmasari & Suprayetno. 2008. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan, *Jurnal manajemen dan kewirausahaan* Vol 10 No 2 September 2008.
- Burhanuddin, Wahab, Rahmatullah. 2012. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Makassar, *Skripsi*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar.

- Citraningtyas Nuridha, Indi Djastuti, 2017. Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Inttervening (Studi Pada Karyawan Hotel Magaland Solo). *Journal Of Management*, Vol. 6. No 4
- Desdler, Gerry. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid I, Edisi Kesembilan*. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.
- Dharma, Agus. 2019. *Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia.
- Efendi, Tua Marihot. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Farlianto. (2014). Pengaruh Kepuasan Gaji, Shift Kerja Malam Dan Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Keluar Karyawan (Studi Pada Call Center PT Vads Indonesia Kantor Cabang Yogyakarta). *Jurnal ilmu manajemen*, 11(2), h.47-66.
- Finansial ku. 2017 9 Juli. *Kepemimpinan*. Diperoleh 1 Oktober 2019, dari <https://www.finansialku.com/gaya-kepemimpinan-dalam-organisasi-teori-kepemimpinan/>.
- Fred, Luthans. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. PT. Andi : Yogyakarta.
- Gardner, Donald G., Linn Van Dyne dan Jon L. Pierce. 2004. *The Effect of Pay level on organization-based self-esteem and performance: a field study*. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, pp:307-322.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19: Edisi 5*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, M. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke dua. Jakarta : Erlangga.
- Gunawan, C.I., Mukoffi, A., dan Handayanto, S. (2017). Model Strategi KPPS : Laporan Berbasis Daring Sebagai Pelayanan Perbankan Syariah di Indonesia Dalam Menghadapi Kompetisi di Era Informasi dan Teknologi. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi*, Vol 6, No.2.
- Hamid, Sanusi. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Yogyakarta : Deepublish.
- Handoko, T. Hani. (1992). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Yogyakarta : Liberti.
- Handoko, T. Hani. *Manajemen Personalia Dan Sumberdaya Manusia*, Yogyakarta: BPFY-YOGYAKARTA.
- Handoko, T. Hani. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi ke 2*. Yogyakarta. BPFY.
- Hardiyana Aan & Nurhadian Fasha Adhie. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship* Vol. 10, No. 2, 2016, 104-118, ISSN 2443-0633.
- Hasibuan, M. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kunci Kerberhasilan*. Jakarta : Haji Masagung.
- Hasibuan, M. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Herpen, P & Cools. 2005. *The Effect of Performance Measurement and Compensation on Motivation : an Empirical Study. De Economist* 153, pp. 303-329.
- H. Koesmono & Teman. 2007. Pengaruh Kepemimpinan Dan Tuntutan Tugas Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Variabel Moderasi Motivasi Perawat Rumah Sakit Swasta Surabaya. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 9, No 1.
- Ismail, Fajri. 2018. *Statistika Untuk Penelitian Pendidikan dan Ilmu-ilmu Sosial*, Jakarta: Prenadamedia Group.
- Kaswan. 2015. *Sikap Kerja Dari Teori dan Implementasi Sampai Bukti*. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Kuster, I & Canales, P. 2011. *Compensation and Control Sales Policies, and Sales Performance : The Fields Sales Manager's Points of View*. *Jurnal Emerald*. Vol. 26, No.4, 273-285.
- Khairunnisa Batubara, Sugiharto Pujangkoro dan Buchari Buchari. (2013). Pengaruh Gaji, Upah Dan Tunjangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. XYZ. *E-Jurnal Teknik Industri FT USU*. Vol. 3, No. 5. PP. 23-28.
- Mad Juri, 2018. Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kenaikan Produktivitas Kinerja Karyawan Studi Kasus UMKM UD-Karya Jaya Desa Beji Kecamatan Junrejo Kota Batu. *Jurnal Agregat*. Vol. 3 No 2
- Mahmudi, 2010. *Manajemen Keuangan Daerah*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Mas'ud, Fuad. 2004. *Survei Diagnosis Organisasional Konsep dan Aplikasi*, Badan penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Maxmonroe. 2019. *Pengertian Kepemimpinan Dalam Organisasi, Tujuan, Fungsi, dan Contohnya*. Diperoleh 1 Oktober 2019, dari <https://www.maxmanroe.com/vid/organisasi/pengertian-kepemimpinan.html>
- Moh. Askiyanto., dan Budi Eko Soetjipto, Suharto. (2018). "The Effect Of Workload, Work Stress And Organizational Climated on Turnover Intention with Work Satisfaction as an Intervening Variable (Study at PT BRI Life and Health Insnsurance of Malang)". *European Journal of Business and Management*, ISSN 2222-1905 (paper) ISSN 2222-2839 (Online), Vol. 10, No. 12.
- Muhammad Rifa'i, As'ari & Poppy Indrihastuti, 2018. Kompetensi Karyawan Dampaknya Terhadap Keunggulan Bersaing Organisasi Bisnis UMKM. *Jurnal EKBIS*. Vol. 19 No 2
- Muljani, Ninuk, 2002. Kompensasi Sebagai Motivator Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol. 4 No. 2.
- Mulyadi. 2001. *Sistem Akuntansi Edisi Tiga*. Jakarta: Salemba Empat.
- Munandar. 2014. *Psikologi Kepribadian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- M Thoha, 2010. *Kepemimpinan Dan Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Ni Made Nadya Rahayu & I Gede Riana. (2017). Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Dan Keinginan Keluar Pada Hotel Amaris Legian. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6, No. 11, 2017: 5804-5833, ISSN : 2302-8912.

- Nugroho, Agung. (2005). *Strategi Jitu memilih Metode statistic Penelitian dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi.
- Notoatmodjo, S, 2010. *Metode Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Nurul Khurotin, Tri Wulida Afrianty, 2018. Analisis Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di PT Beon Intermedia Cabang Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 64 No. 1.
- Nur Qomariah, 2016. Pengaruh Program Kemitraan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Umkm Di Kecamatan Bangil. *Jurnal Riset Ekonomi dan Manajemen*. Vol. 16 No. 1.
- Panggabean, Mutiara. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Petebang, dkk, 2010. CU ala Kalimantan Menggarami Dunia. *Kompas*, 14 Agustus 2010 diakses dari <http://ekonomi.kompasiana.com/wirusaha/2010/08/14/cu-ala-kalimantan-menggarami-dunia-225878.html> pada tanggal 06 february 2021.
- P. Robbins Stephen. 2007. *Perilaku Organisasi*. Indonesia: PT Macanan Jaya
- Putri, Asteria & Latrini, Yenni. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sektor Publik, Dengan In-Role Performance dan Innovative Performance Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal akuntansi universitas udayana*.
- Rachmawati, Ike Kusdyah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: C.V Andi Offset.
- Rahayu & Pujaningsih. 2009. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Tenaga Tutor Program Paket B dengan Kepuasan Kerja Sebagai Pemoderasi. *Jurnal STIE AUB Surakarta*.
- Ramli Mile, Peggy A. Mekel, Merlyn Karuntu, 2014. Analisis Terhadap Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Bagi Peningkatan Kinerja Di PT. Pegadaian Gorontalo Utara. *Jurnal EMBA*. Vol. 2 No. 4
- Reni Shinta Dewi, 2013. Pengaruh Faktor Modal Psikologis, Karakteristik Entrepreneur, Inovasi, Manajemen Sumber Daya Manusia, Dan Karakteristik Ukm Terhadap Perkembangan Usaha Pedagang Di Pasar Tradisional (Studi Kasus Pada Pedagang Sembako Dan Snack Di Pasar Peterongan). *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 2 No. 1
- Rivai, Harif Amali. 2001. Pengaruh Kepuasan Gaji dan Komitmen Organisasional Terhadap Intensi Keluar. *Jurnal Bisnis dan akuntansi*, Vol.1 No.1, April 2001, halaman 335-352.
- Rivai, Veithal & Sagala, E.J. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Robbins SP, dan Judge. 2007. *Perilaku Organisasi, Salemba Empat*, Jakarta.
- Robbins, Stephen, P. 2001. *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Jilid 1, Edisi 8, Prenhallindo, Jakarta.
- Rr. Watie Rachmawati, 2016. Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank BJB Kantor Cabang Suci Bandung. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*. Vol. 9 No. 1

- Rumawas. 2013. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, *American Journal Of Management Development*, Vol.1, pp.4-10.
- Saluddin Al Cassany.2016. Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Biro Umum Sekreariat Daerah Aceh. *Jurnal Si-men*. Vol. 7 No. 2
- Santoso, Singgih. (2001). *Buku Latihan SPSS Statistis Parametik*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan Dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja Dan Produktivitas Kerja*, Bandung: PT Refika Aditama.
- Septerina, S., & Irawati, Rusda. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi Di Pt. Etowa Packaging Indonesia. *Jurnal Administrasi Usaha Terapan*, 2 (1), 13-19.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Singodimedjo, Markum. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: SMMAS.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&B*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi, A. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Praktek*, Jakarta: Renika Cipta.
- Suhartoto, Ibnu Biat dan Zulian Yamit. (2005). “Pengaruh Sistim Penggajian, Kinerja dan Senioritas Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Pertamina UP IV Cilacap”. *SINERGI, Kajian Bisnis dan Manajemen*. Volume 7, Nomor 2. ISSN : 1410-9018.
- Sumarto, Subroto A .2011. *Organizational Culture and Leadership Role For Improving Organizational Performance: Automotive Components Industry In Indonesia*. *International Journal of Innovation Management and Technology*, Vol. 2 (5).
- Susilo, Martoyo. 2001. *Manajemen Kompensasi*, Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sutrisno. 2007. *Manajemen Keuangan : Teori, Konsep dan Aplikasi*. Yogyakarta. Ekonisia.
- Umama, Azza Hany. 2012. *Buku Ajar Psikologi Industry Dan Organisasi*. Yogyakarta : Deepublish.
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*, Depok: Kharisma Putra Utama Offset.
- Wong, Sek khin, Edward. 2009. Studi Kasus Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja di Dua Universitas Malaysia. *Riset Bisnis Internasional*. Vol.2, No.2.

Yuyetta, Etna Nur Afri. 2002. Pengaruh Tindakan Supervisi dan Persepsi Kewajaran Upah serta Promosi Terhadap Keinginan Berpindah Akuntan Publik Yuniior di Indonesia. Jurnal Media Ekonomi dan Bisnis. Halaman 92-104.