

**PENGARUH KOMPENSASI KARYAWAN DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. RUTRACO  
MASINDOTAMA PALEMBANG**

**SKRIPSI**



**Nama : MUHAMMAD RIZKI RAMADHAN  
NIM : 212014145**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
2019**

**SKRIPSI**

**PENGARUH KOMPENSASI KARYAWAN DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. RUTRACO  
MASINDOTAMA PALEMBANG**

**Diajukan untuk Menyusun Skripsi Pada  
Program Strata Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Palembang**



**Nama : MUHAMMAD RIZKI RAMADHAN  
NIM : 212014145**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
2019**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Muhammad Rizki Ramadhan

NIM : 212014145

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis sendiri dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penyelipan karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dan segala konsekuensinya.

Palembang, Juli 2019

Penulis



Muhammad Rizki Ramadhan

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Palembang

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul : Pengaruh Kompensasi Karyawan Dan Lingkungan  
Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Rutraco  
Masindotama Palembang

Nama : Muhammad Rizki Ramadhan  
NIM : 212014145  
Fakultas : Ekonomi  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sdm

Diterima dan Disahkan  
Pada Tanggal, Agustus 2019  
Pembimbing I,

Diterima dan Disahkan  
Pada Tanggal, Agustus 2019  
Pembimbing II,



**Fitantina.Hi, S.E.,M.Si**  
NIDN: 0028026301



**Zaleha Trihandayani, S.E.,M.Si**  
NIDN: 0229057501

Mengetahui  
Dekan

u.b Ketua Program Studi Manajemen



**Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E.,M.Si**

NIDN: 0216057001

## PERSEMBAHAN DAN MOTTO

**“Hidup adalah kegelapan jika tanpa hasrat dan keinginan. Dan semua hasrat serta keinginan adalah buta, jika tidak disertai pengetahuan . Dan pengetahuan adalah hampa jika tidak diikuti pelajaran. Dan setiap pelajaran akan sia-sia jika tidak disertai cinta”**  
**(Kahlil Gibran)**

**“Kita pasti takut pada sesuatu yang kita tidak tahu, dan akan merasa segan, tetapi kalau kita mau untuk belajar, kita pasti bisa mengalahkan rasa takut itu, Mimpi adalah salah satu form of planning. So,do it!”**  
**(Muhammad Rizki Ramadhan)**

**Segala puji hanya bagi Allah.....**

**Skripsi dipersembahkan kepada**

- **Kepada Keluarga Besar H. Rozi Matdjen**
- **Ayahanda Sarifudin, M.Pd. dan Ibunda Wazima Qaryati, S.Pd.**
- **Organisasiku Ukm Seni & Budaya UMP**
- **Teman IvyProject**
- **Almamater Kebangganku**

## PRAKATA



**Assalamu'alaikum. Wr. Wb.**

Alhamdulillah dengan memanjatkan puja dan puji syukur kehadiran Allah SWT, atas nikmat kesehatan, rahmat dan karunianya telah memberikan kemudahan dalam menyelesaikan penulisan penelitian ini yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Karyawan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Rutraco Masindotama Palembang.”

Keberhasilan dalam penulisan skripsi ini tentu tidak terlepas dari bantuan semua pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini dengan tulus hati penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Bapak DR. Abid Djazuli, S.E., MM., Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Fauzi Ridwan, S.E., MM., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si. Ketua Jurusan Manajemen dan Ibu Diah Isnaini, S.E., M.Si Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Fitantina, Hj., S.E., M.Si, dan Ibu Zaleha Trihandayani, S.E., AMsi. selaku Pembimbing penelitian yang telah mengajarkan, membimbing, mendidik, serta memberikan dorongan kepada penulis sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik.

5. Bapak dan Ibu Dosen Pengajar Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
6. Pimpinan, Personalia dan seluruh karyawan PT. Rutraco Masindotama Palembang yang telah memberikan izin penulis melakukan penelitian dan membantu memberikan saran kepada penulis..
7. Keluarga Besarku tercinta yang telah memberikan do'a serta dukungannya kepada penulis selama menempuh pendidikan.
8. Keluarga Besar Ukm Seni & Budaya Universitas Muhammadiyah Paalembang yang telah membuat hari-hari penulis sangat indah di bangku perkuliahan.
9. Keluarga Besar KKN Posko 211 Limbang Jaya Kecamatan Tanjung Batu, terima kasih atas kekonyolan serta keseruan selama pelaksanaan KKN
10. Sahabat-sahabat kumpul saya

Penulis mengharapkan agar penelitian ini dapat bermanfaat, bagi Mahasiswa/i Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang pada khususnya dan untuk semua pihak yang akan melakukan penelitian dimasa yang akan datang pada umumnya.

**Wassalamu'alaikum Wr. Wb.**

**Palembang, Juli 2019**

**Penulis**

**Muhammad Rizki Ramadhan**

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN BEBAS PLAGIAT .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
HALAMAN PRAKATA .....	v
HALAMAN DAFTAR ISI .....	vii
HALAMAN DAFTAR TABEL .....	x
HALAMAN DAFTAR GAMBAR.....	xi
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN .....	xii
ABSTRAK .....	xiii
<i>ABSTRACT</i> .....	xiv
<b>BAB I            PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	5
C. Tujuan Penelitian .....	5
D. Manfaat Penelitian .....	6
<b>BAB II            KAJIAN PUSTAKA</b>	
A. Landasan Teori.....	7
1. Kepuasan Kerja .....	7
2. Kompensasi .....	11
3. Lingkungan Kerja.....	15
B. Penelitian Sebelumnya .....	23



	C. Kerangka Pemikiran.....	25
	D. Hipotesis.....	25
<b>BAB III</b>	<b>METODE PENELITIAN</b>	
	A. Jenis Penelitian.....	26
	B. Lokasi Penelitian.....	27
	C. Operasionalisasi Variabel.....	27
	D. Populasi dan Sampel .....	27
	E. Data yang Diperlukan .....	28
	F. Metode Pengumpulan Data.....	29
	G. Uji Instrumen .....	30
	H. Analisis Data dan Teknik Analisis.....	31
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
	A. Hasil Penelitian .....	36
	1. Gambaran Umum PT. Rutraco Masindotama Palembang.....	36
	2. Uji Instrumen .....	38
	3. Gambaran Karakteristik Responden .....	40
	4. Deskripsi Jawaban Responden.....	43
	5. Proses Pengujian Hipotesis .....	48
	B. Pembahasan.....	53
	1. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja .....	53
	2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja .....	54
	3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.....	55

	4. Perbandingan Hasil Penelitian dengan Penelitian Sebelumnya .....	56
<b>BAB V</b>	<b>KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
	A. Kesimpulan .....	58
	B. Saran.....	59
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>		
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>		

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel III.1 Operasionalisasi Variabel.....	27
Tabel III.2 Jumlah Karyawan Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	28
Tabel IV.1 Uji Validitas .....	39
Tabel IV.2 Uji Reliabilitas .....	40
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	41
Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	42
Tabel IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan.....	43
Tabel IV.6 Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja.....	44
Tabel IV.7 Jawaban Responden Variabel Kompensasi.....	45
Tabel IV.8 Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja .....	47
Tabel IV.9 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda .....	49
Tabel IV.10 Hasil Uji F.....	50
Tabel IV.11 Hasil Uji t .....	51
Tabel IV.12 Koefisien Determinasi.....	52

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar II.1 Kerangka Pemikiran.....	25

## DAFTAR LAMPIRAN

	<b>Halaman</b>
Lampiran 1	Jadwal Penelitian..... 63
Lampiran 2	Tabel Penentuan Jumlah Sampel Isaac dan Michael dari Populasi Tertentu dengan Taraf Kesalahan 1%, 5%, dan 10% ..... 64
Lampiran 3	Daftar Pertanyaan (Kuesioner)..... 65
Lampiran 4	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Penelitian ..... 67
Lampiran 5	Karakteristik Responden ..... 70
Lampiran 6	Hasil Analisis Karakteristik Responden Dengan SPSS ..... 72
Lampiran 7	Hasil Penyebaran Angket Kepuasan Kerja (Y)..... 73
Lampiran 8	Hasil Penyebaran Angket Kompensasi Karyawan (X <sub>1</sub> )..... 74
Lampiran 9	Hasil Penyebaran Angket Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )..... 75
Lampiran 10	Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian ..... 76
Lampiran 11	Hasil Uji Regresi Linear Berganda, Uji F, dan Uji t Menggunakan SPSS ..... 79
Lampiran 12	r Tabel ( $\alpha = 0,05$ )..... 80
Lampiran 13	Tabel F ( $\alpha = 0,05$ )..... 81
Lampiran 14	Tabel Distribusi 't' ( $\alpha = 0,05$ )..... 82
Lampiran 15	Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi ..... 83
Lampiran 16	Surat Izin Penelitian dari Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang..... 84
Lampiran 17	Surat Keterangan Selesai Penelitian..... 85
Lampiran 18	Foto Copy Sertifikat Lulus Membaca Al-Qur'an ..... 86
Lampiran 19	Foto Copy Sertifikat Toefl ..... 87

### *Abstract*

***Muhammad Rizki Ramadhan / 212014145/2019 / The Effect of Employee Compensation and Work Environment on Employee Satisfaction at PT. Rutraco Masindotama Palembang / Human Resources***

*The formulation of problem in this study was: was there any influence of employee compensation and the work environment on employee job satisfaction at PT. Rutraco Masindotama Palembang? The purpose of the study was to determine the effect of employee compensation and the work environment on employee job satisfaction at PT. Rutraco Masindotama Palembang. The study population amounted to 45 employees with a sample of 39 respondents. The data needed was primary data. The technique of collecting data was a questionnaire. The analytical method used was quantitative analysis with multiple linear regression analysis techniques, hypothesis testing (F & t), coefficient of determination.*

*The results showed that there was an influence of employee compensation and work environment on job satisfaction of PT. Rutraco Masindotama Palembang. This was evidenced by the multiple linear regression equation  $Y = 1,925 + 0,417X_1 + 0,362X_2$ . The t test results that there was an influence of employee compensation on job satisfaction of PT. Rutraco Masindotama Palembang, there was the influence of the work environment on job satisfaction of PT. Rutraco Masindotama Palembang. The compensation variable and work environment were able to explain changes to the variable job satisfaction by 21.7%.*

***Keywords: Compensation, Work Environment, Job Satisfaction***

PENGESAHAN

NO. 382 / Abstract / LB / UMP / VII / 2019

Telah di Koreksi oleh

Lembaga Bahasa

Universitas Muhammadiyah Palembang



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Setiap perusahaan pasti ingin memiliki sumber daya manusia yang cerdas, terampil dan handal. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah karyawan yang bekerja untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Karyawan yang cerdas, terampil dan handal sangat diperlukan untuk mengoperasikan, mengatur, dan merawat berbagai mesin dan teknologi yang dimiliki oleh perusahaan. Selain itu, karyawan yang cerdas, terampil dan handal akan menghindarkan perusahaan dari pengeluaran biaya yang tidak perlu untuk memperbaiki mesin, dan teknologi lainnya akibat yang disebabkan oleh faktor manusia.

Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual dan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Menurut Edy Sutrisno kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan, situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain : Fasilitas, keamanan kerja, komunikasi pihak manajemen dengan bawahannya, kesempatan untuk maju, gaji, perusahaan dan manajemen, pengawasan, kondisi kerja, dan aspek sosial dalam bekerja.

Suatu organisasi perusahaan, kompensasi merupakan faktor penting yang dapat memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan didalam suatu perusahaan tersebut. Salah satu definisi kompensasi menurut Veitzal Rivai adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa

mereka. Faktor-faktor yang berhubungan dengan kompensasi secara langsung berupa gaji, upah dan insentif. kompensasi Secara langsung berupa bonus, THR, tunjangan jabatan dan tunjangan kesehatan. Manusia akan mampu melaksanakan kegiatan dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan kerja yang sesuai.

Lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja, kondisi lingkungan kerja merupakan salah satu penunjang keputusan kerja karyawan, apabila lingkungan kerja disuatu perusahaan tidak kondusif dalam arti kurangnya penerangan, kebisingan, sirkulasi udara, dan banyaknya sampah berserakan. Defenisi lingkungan kerja menurut Sedarmayanti lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik. Faktor-faktor lingkungan kerja adalah: penerangan/cahaya ditempat kerja, temperatur ditempat kerja, kelembaban ditempat kerja, ditempat kerja, kebisingan ditempat kerja, bau-bauan ditempat kerja, getaran mekanik ditempat kerja, tata warna ditempat kerja, dekorasi tempat kerja, musik ditempat kerja, dan keamanan kerja.

Menghadapi situasi persaingan yang semakin berat saat ini, tidak ada pilihan lain lagi bagi PT. Rutraco Masindotama Palembang untuk lebih meningkatkan kinerjanya melalui pembenahan diberbagai aspek baik yang berkaitan dengan masalah operasional, pemasaran, dan juga berkaitan dengan pemberdayaan karyawannya. Perusahaan tidak perlu memandang karyawan hanya sekedar sebagai tenaga kerja semata, tetapi lebih sebagai aset perusahaan yang sangat penting untuk dikelola dengan baik. Adanya kemajuan ilmu



pengetahuan yang semakin cepat pada dewasa ini terutama dalam bidang teknologi, telah mengakibatkan menurunnya persentase penggunaan tenaga dalam bidang industri. Ditemukannya mesin-mesin dan teknologi komputer telah mendesak fungsi tenaga manusia dalam bekerja. Meskipun demikian, tenaga manusia tetap memegang peranan yang cukup penting.

Mesin-mesin harus diatur oleh manusia sesuai kebutuhan produksi sebelum dioperasikan, mesin-mesin itu juga harus selalu dirawat oleh manusia agar dapat beroperasi dengan lancar dan mampu bertahan, jika ada kerusakan manusia harus ada yang memperbaikinya. Keadaan ini menjadikan sumber daya manusia sebagai aset yang harus ditingkatkan efesiensi dan produktivitasnya. Untuk mencapai hal tersebut maka perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal. Salah satu upaya yang dapat ditempuh oleh perusahaan untuk menciptakan kondisi tersebut adalah dengan memberikan sistem imbalan yang memuaskan. Suatu cara meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah dengan memberikan kompensasi atau sistem imbalan lainnya.

PT. Rutraco Masindotama adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang penjualan dan service alat berat exskavator, loader kepada masyarakat baik secara kredit maupun secara tunai dan didukung dengan 45 karyawan yang merupakan faktor penting dalam menunjang keberhasilan tercapainya tujuan perusahaan. Berdasarkan hasil dari pengamatan penulis, terlihat sikap karyawan didalam bekerja tidak memiliki keseriusan yang penuh dan

melakukan pekerjaan dengan setengah hati seperti tanpa adanya motivasi untuk bekerja lebih baik, dan kurangnya kerja sama antar karyawan yang bekerja. Menurut sumber yang dikemukakan beberapa karyawan, hal ini dikarenakan beberapa faktor yang mempengaruhi kurangnya kepuasan kerja karyawan di PT. Rutraco Masindotama Palembang. Yaitu belum adanya fasilitas berupa jaminan kesehatan yang menunjang rasa aman dan nyaman bagi karyawan. Belum memadainya sistem keamanan kerja seperti sistem penjagaan yang tidak maksimal dan perusahaan belum menetapkan peraturan mewajibkan karyawan menggunakan APD (Alat Pelindung Diri) dalam bekerja. Belum terjalinnya komunikasi yang baik antara pihak manajemen dengan karyawan, terlihat pada saat karyawan tidak mencapai target pihak manajemen secara sepihak melimpahkan kesalahan tanpa melakukan evaluasi terhadap penyebab yang mendasarinya, dan sama ketika karyawan mencapai target pihak manajemen hanya diam saja dan tidak memberikan penghargaan ataupun pujian.

Permasalahan yang dikeluhkan karyawan PT. Rutraco Masindotama Palembang sangat mengarah pada sisi kompensasi yaitu sistem pemberian gaji yang sering terlambat dan hampir setiap bulanya mengalami keterlambatan pembayaran pada karyawan, dan juga gaji tidak sesuai dengan upah minimum provinsi sangat kecil hanya Rp. 2.000.000 sedangkan standar upah minimum provinsi yang ada berkisar Rp. 2.736.000. Hal ini membuat karyawan merasa kurang puas karena tidak merasakan kepuasan atas imbalan yang ia kerjakan. Belum adanya tunjangan berupa uang makan setiap harinya, dan uang

transportasi untuk karyawan. Dan juga belum adanya bonus yang diberikan kepada karyawan seperti bonus keuntungan dari perusahaan setiap tahunnya.

Terdapat juga permasalahan yang dikeluhkan karyawan PT. Rutraco Masindotama Palembang pada lingkungan kerja. Cenderung mengganggu karena sirkulasi udara yang kurang bagus dan juga bau-bauan yang disebabkan oleh minyak dan oli yang masih tercium baunya hingga ke dalam ruangan kantor, Serta belum adanya kamera cctv bagi keamanan karyawan . Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk mengambil judul penelitian yaitu : **Pengaruh Kompensasi Karyawan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Rutraco Masindotama Palembang.**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan dari uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh kompensasi karyawan dan lingkungan Kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Rutraco Masindotama Palembang?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan dari perumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut : Untuk mengetahui pengaruh kompensasi karyawan dan lingkungan Kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Rutraco Masindotama Palembang.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan diatas, maka penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat bagi semua pihak diantaranya :

1. Bagi penulis

Peneliti dapat memberikan gambaran praktek dan aktualisasi dari teori yang selama ini diperoleh selama perkuliahan.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan agar dapat memberikan informasi serta bahan masukan bagi PT. Rutraco Masindotama Palembang, yang nantinya diharapkan dapat meningkatkan kompensasi dan Lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan PT. Rutraco Masindotama Palembang.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan menambah referensi untuk penelitian selanjutnya, khususnya yang memiliki topik yang sama.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afrizal, R. (2012). *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Nindya Karya Persero*. Jurnal Manajemen Ekonomi, 1(1), Hal. 1-14.
- Anas, K. (2013). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Karya Mitra Muda*. Jurnal Manajemen Ekonomi, 1(1), Hal. 1-11.
- Hasan, Iqbal. (2013). *Pokok-Pokok Materi Statistik II (Statistik Inferensif)* Jakarta: Pt. Bumi Aksara.
- Iqbal, Hasan. (2015). *Pokok-Pokok Materi Statistik II (Statistik Deskriptif, Edisi Revisi)*. Jakarta: Pt. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Priyatno, D. (2010). *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pendadaran*. Yogyakarta: Gaya Media.
- Ramadhya, W.A. (2014) *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Service Departement Pada PT Astra International, Tbk - Daihatsu Branch Office Semarang*. Jurnal Manajemen SDM Vol. 1 No. 1 Tahun 2014.
- Rivai, Veitzal. (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, P. Stephen & Judge, Timothy A. (2017). *Organizational Behaviour*, Edisi 13, Jilid 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung PT. Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Simamora. (2004) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga,. Yogyakarta: STIE YPKN.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, Bandung: CV Alfabeta.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Administrasi: dilengkapi dengan metode R&D*, Alfabeta, CV. Bandung.

Sujarweni, W. (2015). *Metodelogi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*, Yogyakarta: PT. Pustaka Baru.

Sunyoto, Danang. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: CAPS (Center Of Academic Publishing Service).

Sutrisno, Edy. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.

Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.