

**PENGARUH KOMPENSASI, KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN  
KERJA KARYAWAN  
(Studi Kasus UD. Darma Cipta Karya Lasem)**

Misbah Baha'udin  
Anik Nurhidayati  
Email: anh.angjel@gmail.com  
STIE 'YPPI' REMBANG

**ABSTRACT**

*This study aims to prove the effect of compensation, competence and work discipline on job satisfaction of UD employees. Darma Cipta Karya Lasem both partially and together. The formulation of the problem in this study is how the influence of compensation, competence, and work discipline on job satisfaction of UD employees. Darma Cipta Karya Lasem. Data collection techniques in this study were questionnaires. The test instruments used by researchers are the reliability and validity tests. This study takes a population of employees of UD. Darma Cipta Karya Lasem, totaling 127 people. The data analysis technique used in this study uses multiple linear regression analysis.*

*The results of the study showed that compensation had no significant negative effect on employee job satisfaction, competence had no significant positive effect on employee job satisfaction and work discipline had a significant positive effect on employee job satisfaction. Simultaneous test results show that compensation, competence, and work discipline simultaneously have a significant positive effect. Determination test results showed a value of 0.163 which means that the compensation, competency, and work discipline variables were able to explain the job satisfaction variable by 16.3%. The remaining 83.7% is influenced by other factors outside the research model.*

**Keywords:** *Compensation, Competence, Work Discipline, Job Satisfaction*

**PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupa-kan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorong-an, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karya). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Menurut Handoko dalam Sutrisno (2009:75), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan memandang pekerjaan karyawan.

Beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya kompensasi (Nugraha dan Surya, 2016), kompetensi dan disiplin kerja (Tanjung, 2016). Menurut Sutrisno (2009:182), kompensasi dihitung berdasarkan evaluasi pekerjaan, perhitungan

kompensasi berdasarkan evaluasi pekerjaan tersebut dimaksudkan untuk mendapatkan pemberian kompensasi yang mendekati kelayakan dan keadilan. Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas ketrampilan dan pengetahuan serta di dukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerja tersebut (Purnomo, 2017).

Menurut Sutrisno (2009:86) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

UD. Darma Cipta Karya adalah perusahaan yang bergerak di bidang industri mebel dan barang antik yang membuat produk seperti: kerajinan ukir, kursi, meja, almari, dan *furniture* lainnya. Untuk mengukur tingkat kepuasan kerja karyawan UD. Darma Cipta Karya dapat ditandai dengan meningkat atau menurunnya produksi dan pemberian kompensasi yang sesuai kompetensi karyawan.

Dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja pada UD. Darma Cipta Karya, karyawan dituntut untuk bisa menguasai kompetensi yang dibutuhkan serta disiplin kerja dengan cara mematuhi segala peraturan yang telah ditetapkan UD. Darma Cipta Karya.

## **LANDASAN TEORI**

### **Tinjauan Pustaka**

#### **1. Kepuasan Kerja**

Menurut Handoko dalam Sutrisno (2009:75), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan memandang pekerjaan mereka.

Robbins dalam Sutrisno (2009:229-234) indikator dari kepuasan kerja, antara lain yaitu:

- a. Kerja yang secara mental menantang.
- b. Ganjaran yang pantas/upah/gaji
- c. Kondisi pekerjaan yang mendukung
- d. Rekan kerja yang mendukung
- e. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan.

## 2. Kompensasi

Menurut Handoko dalam Sutrisno (2009:183), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja karyawan didorong untuk mengemukakan konflik dan kritik secara terbuka.

Tohardi dalam Sutrisno (2009:193-194) indikator dari kompensasi, antara lain yaitu:

- a. Produktivitas
- b. Kemampuan untuk membayar
- c. Kesiediaan untuk membayar
- d. Penawaran dan permintaan tenaga kerja

## 3. Kompetensi

Menurut Spencer dan Spencer dalam Sutrisno (2009:202), kompetensi adalah suatu yang mendasari karakteristik dari suatu individu yang dihubungkan dengan hasil yang diperoleh dalam suatu pekerjaan.

Michael Zwell dalam Wibowo (2007:339-344) menyatakan indikator dari Kompetensi, antara lain yaitu:

- a. Keyakinan dan nilai-nilai
- b. Keterampilan
- c. Pengalaman
- d. Karakteristik Kepribadian
- e. Motivasi
- f. Isu Emosional
- g. Kemampuan Intelektual
- h. Budaya Organisasi

## 4. Disiplin Kerja

Singodimedjo dalam Sutrisno (2009:86) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Adapun indikator disiplin kerja menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2009:89-93), yaitu:

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi
- b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
- c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

- d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
- e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
- f. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan
- g. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya.

### **Pengembangan Hipotesis**

H<sub>1</sub>: Diduga Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan UD. Darma Cipta Karya.

H<sub>2</sub>: Diduga Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan UD. Darma Cipta Karya.

H<sub>3</sub>: Diduga disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan UD. Darma Cipta Karya.

H<sub>4</sub>: Diduga kompensasi, kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan UD. Darma Cipta Karya.

### **METODE PENELITIAN**

#### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data pada penelitian yang dilakukan adalah kuesioner atau angket. Kuesioner atau angket adalah kumpulan dari pertanyaan yang diajukan secara tertulis kepada seseorang (respon-den) dan cara menjawab dengan memberikan tanda silang (X) pada tempat yang sudah disediakan (Arikunto, 2013:101). Kuesioner akan diberikan kepada responden secara langsung. Metode pengisian yang digunakan adalah kuesioner tertutup, di mana responden hanya memilih salah satu jawaban yang telah ada yang kemudian memberi-kan tanda (X) pada jawaban yang paling tepat menurut responden. Kuesioner menggunakan skala *likert* dengan skor jawaban *favourable* dan *unfavourable*. Menurut Sugiyono (2014:168) skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

#### **Jenis dan Sumber Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian yang dilakukan adalah data subjek (data yang bersifat personal/perorangan).

Data subjek yang digunakan dalam penelitian yang dilakukan yaitu data mengenai pendapat responden tentang kompensasi, kompetensi, disiplin kerja dan kepuasan kerja yang diperoleh secara langsung dari responden dengan memberikan tanggapan atas pernyataan pada kuesioner.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian yang dilakukan adalah karyawan UD. Darma Cipta Karya yang berjumlah 127 karyawan.

Penentuan jumlah sampel pada penelitian yang dilakukan yaitu jumlah keseluruhan populasi UD. Darma Cipta Karya Lasem dijadikan sampel yang berjumlah 127 orang.

## **ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

### **Uji Instrumen**

Uji instrumen dilakukan untuk menguji variabel yang umumnya tidak dapat diukur secara langsung, dibentuk melalui dimensi-dimensi yang diamati. Sebelum melakukan analisis, terlebih dahulu melakukan uji instrumen untuk mengetahui, memperoleh, mengolah, mengintegrasikan informasi dari para responden yang dilakukan dengan pola yang sama. Jumlah uji instrumen adalah 30 responden (Sugiyono, 2014:42).

Untuk Uji instrumen mencakup dua uji, yaitu uji validitas dan uji reliabilitas (Ghozali, 2011:47).

#### **1. Uji Validitas**

Uji validitas ini digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2011:52). Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dan  $r_{tabel}$  untuk *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n-2$ , dalam hal ini  $n$  adalah jumlah sampel. Jika  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  dan nilai positif maka pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid (Ghozali, 2011:53).

#### **2. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner itu dapat dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari

waktu ke waktu (Ghozali, 2011:47). Adapun pengukuran konsistensi alat ukur dilakukan dengan statistik *cronbach alpha*. Suatu instrumen dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,70 (Nunnally dalam Ghozali, 2011:48).

### Hasil Uji Hipotesis

#### 1. Analisis Regresi Linier Berganda

Alat uji yang digunakan untuk analisis penelitian yang dilakukan adalah regresi linier berganda. Regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara kompensasi, kompetensi, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dengan memperhatikan model regresi, maka terdapat persamaan dalam penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut:

$$Y = 33,697 + -0,227X_1 + 0,064X_2 + 0,258X_3$$

#### 2. Uji Hipotesis

##### a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Uji parsial dilakukan dengan membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  untuk *degree of freedom* atau  $df = n - (k+1)$ , dalam penelitian ini jumlah populasi ( $n$ ) = 127 dan besarnya  $df$  dapat dihitung  $df = 127 - (3+1) = 123$ , dengan  $\alpha$  0,05 dan diperoleh  $t_{tabel} = 1,657$ . Pengaruh secara parsial masing-masing variabel independen dengan variabel dependen dikatakan signifikan apabila  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ).

Hasil uji secara parsial masing-masing variabel dapat diuraikan sebagai berikut:

##### 1) Hasil uji hipotesis 1

Hipotesis pertama menyatakan diduga kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dari Hasil pengujian dapat dilihat bahwa nilai  $t_{hitung}$  variabel kompensasi sebesar -1,635, sedangkan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,657, sehingga dapat disimpulkan bahwa  $t_{hitung}$  -1,635 lebih kecil dari  $t_{tabel}$  1,657. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  $H_1$  yang menyatakan kompensasi berpengaruh

positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan UD. Darma Cipta Karya Lasem ditolak, yang artinya kompensasi berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan UD. Darma Cipta Karya Lasem.

## 2) Hasil uji hipotesis 2

Hipotesis kedua menyatakan diduga kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dari hasil perhitungan analisis diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  kompetensi sebesar 1,208, sedangkan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,657, sehingga dapat disimpulkan bahwa  $t_{hitung}$  1,208 lebih kecil dari  $t_{tabel}$  1,657. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa  $H_2$  yang menyatakan kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja UD. Darma Cipta Karya Lasem ditolak, karena hasilnya adalah berpengaruh tidak signifikan.

## 3) Hasil uji hipotesis 3

Hipotesis ketiga menyatakan diduga disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dari hasil perhitungan analisis diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  disiplin kerja sebesar 3,544, sedangkan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,657, sehingga dapat disimpulkan bahwa  $t_{hitung}$  3,544 lebih besar dari  $t_{tabel}$  1,657. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa  $H_3$  yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja UD. Darma Cipta Karya Lasem diterima.

## b. Uji Simultan (Uji F)

Uji signifikansi simultan digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama.

Nilai F hitung sebesar 9,168 dengan probabilitas 0,000. Hal ini berarti model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kepuasan kerja atau dengan kata lain bahwa kompensasi, kompetensi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

## c. Uji Determinasi

Uji Determinasi digunakan untuk menunjukkan seberapa besar variabel-variabel independen yang ada di dalam model dapat menerangkan variabel dependen.

koefisien *adjusted R square* adalah 0,163 sehingga dapat diartikan bahwa variabel kompensasi, kompetensi dan disiplin kerja dapat menjelaskan terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 16,3%, sedangkan sisanya sebesar 83,7% kepuasan kerja karyawan

dijelaskan oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian yang dilakukan.

### **Pembahasan**

Berdasarkan dari hasil analisis regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

#### **1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Hipotesis pertama dalam penelitian yang dilakukan menyatakan bahwa pengaruh kompensasi positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Untuk melakukan pengujian hipotesis pertama digunakan uji t. Hasil dari uji hipotesis pertama menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sehingga hipotesis pertama ditolak. Artinya kompensasi tidak memberi efek terhadap kepuasan kerja karyawan UD. Darma Cipta Karya Lasem karena kompensasi yang diberikan perusahaan tidak membuat kepuasan pada karyawan. Secara teoritis kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja karyawan (Handoko dalam Sutrisno, 2009:183).

Kompensasi di UD. Darma Cipta Karya Lasem sudah kompeten tetapi pada kenyataannya kepuasan kerja pada UD. Darma Cipta Karya Lasem belum maksimal, hal ini karena karyawan belum mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu. Penelitian yang dilakukan tidak konsisten dengan penelitian sebelumnya yaitu Tanjung (2016) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kompensasi sangat diperlukan dalam setiap proses sumber daya manusia. Kompensasi menunjukkan karakteristik penghargaan atas kinerja yang dimiliki karyawan sebagai penunjang kepuasan kerja karyawan. Namun kompensasi yang diberikan UD. Darma Cipta Karya Lasem dikatakan belum maksimal hal ini dikarenakan dalam pemberian kompensasi hanya didasarkan pada kinerja karyawan dan ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga hal ini mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

#### **2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Hipotesis kedua dalam penelitian yang dilakukan menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Untuk melakukan pengujian hipotesis kedua digunakan uji t, hasil dari uji hipotesis yang kedua ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap

kepuasan kerja karyawan UD. Darma Cipta Karya Lasem, sehingga hipotesis kedua ditolak. Hal ini disebabkan adanya kemungkinan karyawan UD. Darma Cipta Karya Lasem merasa kepuasannya rendah. Secara teoritis menurut Spencer dalam Sutrisno (2009:202), kompetensi adalah suatu yang mendasari karakteristik dari suatu individu yang dihubungkan dengan hasil yang diperoleh dalam suatu pekerjaan.

Kompetensi di UD. Darma Cipta Karya Lasem belum maksimal. Akan tetapi dorongan yang diberikan berupa sikap yang belum mampu memberikan kepuasan kerja bagi karyawan, sehingga karyawan belum mendapatkan kepuasan kerja yang tinggi. Penelitian yang dilakukan tidak konsisten dengan penelitian sebelumnya yaitu Purnomo (2016) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

### 3. Pengaruh disiplin kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hipotesis ketiga dalam penelitian yang dilakukan menyatakan bahwa disiplin berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, untuk melakukan pengujian hipotesis ketiga digunakan uji t, hasil dari uji hipotesis ketiga ini menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan artinya disiplin memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan UD. Darma Cipta Karya Lasem. Artinya kedisiplinan karyawan UD. Darma Cipta Karya Lasem memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan UD. Darma Cipta Karya Lasem. Hasil uji hipotesis ke tiga menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian yang dilakukan diterima. Hasil pengujian ini membuktikan adanya pengaruh positif signifikan antara disiplin kerja dengan kepuasan kerja karyawan UD. Darma Cipta Karya Lasem. Secara teoritis menyatakan Singodimedjo dalam Sutrisno (2010:86) menjelaskan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Disiplin kerja karyawan UD. Darma Cipta Karya Lasem dapat dilihat dari sikap ketaatan para karyawan pada perusahaan serta mampu menggunakan waktu kerja dengan baik. Apabila karyawan menyadari sepenuhnya rasa kedisiplinan maka akan terbentuk pola pikir untuk bekerja secara sistematis yang pada akhirnya akan meningkatkan hasil kerjanya. Hal ini berarti dalam disiplin kerja karyawan patuh dalam aturan perusahaan (datang tepat waktu) dalam bekerja sesuai dengan prosedur kerja. Penelitian yang dilakukan konsisten dengan penelitian sebelumnya yaitu Nugraha dan

Surya (2016) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

#### 4. Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji hipotesis keempat menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima. Hasil pengujian statistik menunjukkan kompensasi, kompetensi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan UD. Darma Cipta Karya Lasem.

Sesuai dengan hasil penelitian ini semua variabel independen yaitu kompensasi, kompetensi dan disiplin kerja secara simultan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen kepuasan kerja karyawan UD. Darma Cipta Karya Lasem. Kompensasi yang dilakukan oleh UD. Darma Cipta Karya Lasem adalah dengan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja optimal. Kompetensi adalah salah satu syarat untuk dapat membantu karyawan bekerja secara produktif yang akan membantu peningkatan kepuasan kerja karyawan. disiplin kerja yang diberikan oleh UD. Darma Cipta Karya Lasem merupakan salah satu faktor pendukung di dalam usaha perusahaan untuk memotivator para karyawannya dalam meningkatkan kepuasan kerja meskipun itu bukan faktor utama dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

#### **Simpulan**

1. Kompensasi berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan UD. Darma Cipta Karya Lasem.
2. Kompetensi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan UD. Darma Cipta Karya Lasem.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan UD. Darma Cipta Karya Lasem.
4. Kompensasi, kompetensi, dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan UD. Darma Cipta Karya Lasem.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat peneliti sarankan hal-hal sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak pengelola UD. Darma Cipta Karya Lasem sebagai pertimbangan dalam penerapan kompensasi, kompetensi dan disiplin kerja yang sangat penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
2. Penelitian ini hanya terbatas pada variabel independennya yaitu kompensasi, kompetensi dan disiplin kerja.
3. Pernyataan yang digunakan dalam kuesioner perlu dibenahi agar responden lebih mudah memahaminya.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto, Suharsimi, 2013, *Manajemen Penelitian*, Edisi Revisi, PT. RINEKA CIPTA, Jakarta.
- Afianto Izaz Dany dan Hamidah Nayati Utami, 2017, Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*/Vol. 50 No. 6.
- Badriyah, Mila, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CV PUSTAKA SETIA, Bandung.
- Damayanti, Syaiko Rosyidi, Riskin Hidayat, 2015, *Pedoman Penyusunan Skripsi (Edisi Revisi)*, STIE 'YPPI' Rembang.
- Ghozali, Imam, 2011, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*, Universitas Diponegoro, Edisi 5, Semarang.
- Indriantoro, Nur dan Supomo, 2014, *Metode Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*, Edisi Pertama, BPFE, Yogyakarta.
- Mangkunegara, Prabu A. A. Anwar, 2015, "*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*", PT. REMAJA ROSDAKARYA, Bandung.
- Nugraha dkk, 2016, "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja", *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No.1, ISSN:2302-8912.
- Purnomo, D., 2016, "Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Politeknik LP3I Bandung", *Jurnal Lentera Bisnis*, Vol. 5, No.1, ISSN: 2252-9993.
- Sedarmayanti, 2011, *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*, Bandung.
- Silen, Adi Prastistha, 2016, "Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Medias", *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, Vol. 23, No.2, ISSN: 1412-126.
- Sugiyono, 2014, *Metode Penelitian Manajemen*, Alfabeta, CV, Bandung.
- Sutrisno, Edy, 2009, *Manajemen sumber Daya Manusia*, Edisi pertama, cetakan ke-2, PRENADA MEDIA GROUP, Rawamangun Jakarta.
- Sutrisno, Edy, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Group, Jakarta.

Tanjung, Hasrudy, 2016," Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Perkebunan Sumatera Utara", *Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen*, Vol. 3 No. 1, ISSN :2407-2648.

Wibowo, 2007, *Manajemen Kinerja*, Edisi 3, Raja Grafindo Persada, Jakarta