

**ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMPETENSI SUMBER DAYA  
MANUSIA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA  
PT HARLINDO SEJAHTERA JEMBER**

Dwi Ratna Megayatika  
Jurusan manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Jember  
Jl karimata 49, Jember  
*E-mail* : megakeyko110594@gmail.com

**ABSTRAK**

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT Harlindo Sejahtera dengan tujuan ingin mengetahui pengaruh kompensasi dan kompetensi terhadap kepuasan kerja karyawannya, baik secara simultan ataupun parsial. Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuisioner, wawancara serta studi pustaka terhadap 32 responden. Analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah Analisis Regresi Linier Berganda.

Hasil pada penelitian ini diketahui bahwa secara simultan kompensasi dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien 10,525. Secara parsial pun kompensasi dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien masing-masing 0,587 dan 0,584.

Kata kunci : Kompensasi, Kompetensi, Kepuasan Kerja

*ABSTRACT*

*This study conducted on PT Harlindo Sejahtera Jember with the aim to determine the effect of compensation and competency on employee job satisfaction either simultan or partial. Collecting data in this study using questionnaires, interviews and literature of the 32 respondents. Analysis used in this research is multiple linier regression analysis.*

*The results of the study showed that simultaneous compensation and competency significant effect on job satisfaction with coefficient 10,525. On partial compensation and competency significantly influence job satisfaction and either coefficient values 0,587 and 0,584.*

*Keywords : Compensation, Competency, Job Satisfaction*

**PENDAHULUAN**

Keadaan ekonomi di Indonesia yang sangat fluktuatif menjadi salah satu faktor yang bisa menyebabkan perusahaan mengalami kegagalan usaha. Hal ini terjadi jika perusahaan tidak bisa menyusun langkah strategis untuk menyasati perubahan-perubahan yang ada dan bisa tetap kompetitif. Kemampuan perusahaan dalam membaca dan menyasati perubahan yang ada dalam lingkungan yang penuh ketidakpastian, haruslah diimbangi

dengan kesiapan karyawan dalam menghadapi perubahan.

Kompensasi adalah penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja (Sofyandi, 2013). Kompensasi juga merupakan penghargaan yang diberikan karyawan baik langsung maupun tidak langsung, financial maupun non financial yang adil kepada karyawan atas sumbangan mereka dalam

mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan manapun guna meningkatkan kinerja karyawannya.

Kompetensi adalah keseluruhan pengetahuan, ketrampilan, perilaku dan sikap yang ditampilkan oleh seseorang dalam mengerjakan suatu tugas dengan prestasi kerja yang optimal (Drs. Budiman dalam Eko, 2004:12). Kompetensi adalah kombinasi pengetahuan, keahlian, dan kebiasaan yang mempengaruhi kinerja. Sondang P. Siagian (dalam Rosida, 2003:18) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun yang bersifat negatif tentang pekerjaannya. Secara umum dirumuskan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan pekerja tentang berbagai macam aspek kerja.

Adanya kompensasi, penilaian kompetensi, kepuasan kerjakaryawan diperlukan bagi seluruh perusahaan, baik itu dinas, BUMN, maupun perusahaan swasta. Salah satunya adalah PT. Harlindo Sejahtera Jember. Dari program yang dimiliki oleh PT. Harlindo tersebut maka sudah seharusnya perusahaan memperhatikan kompetensi dan kompensasi yang dimiliki oleh para karyawan serta melihat bagaimana kepuasan kerja

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis merumuskan permasalahan yang harus dipecahkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Apakah kompensasi dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Harlindo Sejahtera Jember?

b. Apakah kompensasi dan kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Harlindo Sejahtera Jember?

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk menganalisis hubungan kompensasi dan kompetensi secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Harlindo Sejahtera Jember.
- b. Untuk menganalisis hubungan kompensasi dan kompetensi secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Harlindo Sejahtera Jember.

## **METODE PENELITIAN**

### **Definisi operasional variable**

- a. Variable bebas (Independent variable)
  1. Kompensasi ( $X_1$ ) yaitu imbalan yang diterima karyawan PT Harlindo Sejahtera sebagai balas jasa atas hasil kerja karyawan yang diberikan oleh perusahaan.
  2. Kompetensi ( $X_2$ ) yaitu karakteristik yang mendasari hasil kerja karyawan yang berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya pada PT Harlindo Sejahtera.
- b. Variable terikat (dependent variable)
  1. Kepuasan kerja (Y) yaitu perasaan karyawan PT Harlindo Sejahtera terhadap apa yang telah dia lakukan dalam pekerjaannya baik positif ataupun negatif.

### **Desain penelitian**

Penelitian yang dilakukan pada karya ilmiah ini adalah penelitian *eksplanatory research* yaitu penelitian

untuk menguji hubungan atau pengaruh antar variabel yang dihipotesiskan. Pada penelitian ini akan ada hipotesis yang akan diuji kebenarannya.

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

- a. Data Primer  
yaitu data yang diperoleh melalui wawancara dan kuisisioner kepada responden, serta hasil pengamatan langsung yang dilakukan oleh peneliti.
- b. Data Sekunder  
yaitu data yang pengumpulannya dilakukan oleh pihak lain berupa data olahan yang dapat memperkuat data primer. Sumber data sekunder bisa didapat melalui artikel, internet, jurnal, dan sebagainya.

### **Teknik pengumpulan data**

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan metode wawancara, kuisisioner dan studi pustaka.

### **Populasi Penelitian**

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Harlindo Sejahtera Jember yang berjumlah 120 orang. Sampel penelitian ini ditentukan dengan metode *purposive sampling* dengan kriteria yaitu karyawan bagian pemasaran produk Pertamina di PT Harlindo Sejahtera, baik gas LPG ataupun pelumasnya. Jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 32 orang.

### **Teknik Pengukuran Data**

Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala likert. (Maholtra,2003) data yang di hasilkan dari instrument penelitian berskala likert merupakan data ordinal, yaitu dengan variable yang akan diukur, kemudian variable tersebut dijadikan sebagai titik

tolak untuk menyusun item-item instrument pernyataan atau pertanyaan.

### **Uji Instrumen Data**

#### **Uji validitas**

Uji validitas adalah sejauh mana suatu alat pengukuran itu mengukur apa yang ingin diukur (Umar, 2004:103).

#### **Uji Reliabilitas**

Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa suatu instrumen dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai  $\alpha > 0,60$  (Nunnally,1967dalamGhozali,2006).

### **Uji Asumsi Klasik**

#### a. Uji Normalitas

Menurut Imam Ghozali (2007 :110), uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas diperlukan karena untuk melakukan pengujian-pengujian variabel lainnya dengan mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal.

#### b. Uji Multikolinieritas

Menurut Imam Ghozali (2005 : 91), uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen).

#### c. Uji Autokorelasi

Menurut Tony Wikaya (2009, p120), uji autokorelasi bertujuan menguji apakah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pengganggu pada periode sebelumnya ( $t-1$ ).

d. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Santoso (2002 : 208), uji heterokedastisitas bertujuan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Persamaan analisis regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut (Sugiono , 2008 : 277) :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

$Y$  = Kepuasan Kerja

$a$  = Konstanta

$b$  = Koefisien Regresi

$X_1$  = Kompensasi

$X_2$  = Kompetensi

### Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Analisis koefisien determinasi perlu dilakukan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen dalam model mampu menjelaskan variasi dari variabel dependennya.

### Uji Hipotesis

a. Uji F

Uji F dilakukan untuk menganalisis pengaruh signifikan variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan (Sugiyono, 2010:264).

b. Uji t

Menurut Sugiyono (2010:244) Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh

signifikan variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Uji validitas

Hasil Pengujian validitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Variabel	Korelasi item pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
<b>Kompensasi (<math>X_1</math>)</b>				
	Pert. 1	0,698	0,3494	valid
	Pert. 2	0,455	0,3494	valid
	Pert. 3	0,426	0,3494	valid
	Pert. 4	0,396	0,3494	
<b>Kompetensi (<math>X_2</math>)</b>				
	Pert. 1	0,623	0,3494	valid
	Pert. 2	0,704	0,3494	valid
	Pert. 3	0,754	0,3494	valid
<b>Kepuasan Kerja (<math>Y</math>)</b>				
	Pert. 1	0,870	0,3494	valid
	Pert. 2	0,873	0,3494	valid
	Pert. 3	0,538	0,3494	valid
	Pert. 4	0,798	0,3494	valid
	Pert. 5	0,456	0,3494	valid
	Pert. 6	0,645	0,3494	valid

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan layak digunakan (valid) karena persyaratan yang diperlukan terpenuhi.

### B. Uji reliabilitas

Hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel yang diringkas pada tabel berikut ini:

No	Variabel	Alpha hitung	Standar Alpha	Keterangan
1	Kompensasi ( $X_1$ )	0,870	0,60	Reliabel
2	Kompetensi ( $X_2$ )	0,870	0,60	Reliabel
3	Kepuasan Kerja ( $Y$ )	0,881	0,60	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil perbandingan antara nilai  $\alpha$

dengan  $\alpha$  ketetapan semuanya memenuhi kriteria yaitu nilai  $\alpha$  lebih besar dari  $\alpha$  ketetapan. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa semua item pertanyaan dalam kuisioner dapat dipercaya (reliabel), sehingga kuisioner ini dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

**C. Pengujian Asumsi Klasik**

a. Pengujian Normalitas

Kolmogorov-Smirnov Z	0,819
Sig. (2-tailed)	0,513

Berdasarkan Tabel di atas menunjukkan bahwa angka signifikansi(Sig) 0,513 > 0,05, hal ini menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Pengujian Multikolinearitas

Hasil Pengujian multikolienaritas selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Variabel Independen	Nilai Tolerance	Nilai VIF	Keterangan
Kompensasi	0,861	1,162	Tidak terjadi multikolonieritas
Kompetensi	0,861	1,162	Tidak terjadi multikolonieritas

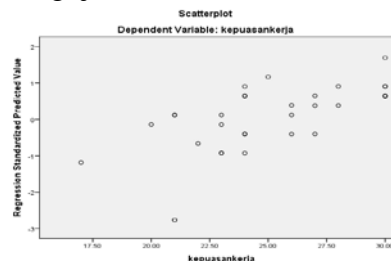
Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa data pada penelitian ini mempunyai nilai Tolerance > 0,1 dan nilai VIF < 10. Berdasarkan kriteria di atas maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen tidak terjadi multikolonieritas.

c. Pengujian Autokorelasi

Model	Durbin-Watson
1	1.635

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa di dapat nilai durbin- watson sebesar 1,635, hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat autokorelasi.

d. Pengujian Heteroskedastisitas



Dari gambar grafik diatas terlihat bahwa titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak terlihat pola yang jelas (tidak ada pola tertentu dalam *scatterplot diagram*). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

**D. Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
Constanta	10,595	3,285
Kompensasi	0,587	0,254
Kompetensi	0,584	0,208

dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = 10,595 + 0,587 X_1 + 0,584 X_2 + e$$

- a. Konstanta sebesar 10,595 hal ini berarti bahwa kompensasi (X1) dan kompetensi (X2) nilainya 0, maka jumlah kepuasan kerja sebesar 10,595.
- b.  $b_1 = 0,87$  pada kompensasi, hal in mengandung arti bahwa apabila kompensasi (X1) dari perusahaan naik sebesar 1% maka akan menaikkan nilai pengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 58,7% bila variabel lain dianggap konstan.
- c.  $b_2 = 0,584$  pada kompetensi, hal in mengandung arti bahwa apabila kompetensi (X2) naik sebesar 1% maka akan meningkatkan pengaruh

terhadap kepuasan kerja sebesar 58,4% bila variabel lain dianggap konstan.

### E. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Nilai koefisien determinasi dapat dilihat sebagai berikut:

R square ( $R^2$ )	Adjusted R square
0,421	0,381

Dari Tabel di atas dapat dilihat bahwa koefisien determinasi yang berfungsi untuk mengukur besarnya proporsi sumbangan variabel bebas  $X_1$  dan  $X_3$ . Angka tersebut di atas menunjukkan bahwa variabel bebas yang meliputi kompensasi ( $X_1$ ) dan kompetensi ( $X_2$ ) mempengaruhi perubahan variabel terikat yaitu kepuasan kerja karyawan PT Harlindo Sejahtera ( $Y$ ) yaitu sebesar 38,1%. Hal ini dapat dikatakan bahwa 38,1% perubahan variabel kepuasan kerja ( $Y$ ) dipengaruhi oleh variabel kompensasi ( $X_1$ ) dan kompetensi ( $X_2$ ) sedangkan sisanya 61,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dianalisis dalam model ini.

### F. Uji Hipotesis

$F_{hitung}$	Sig.	Keterangan
10,525	0,000	$H_0$ ditolak

Pada Tabel 4.11 di atas diketahui bahwa hasil uji F pada memberikan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 10,525 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang berada dibawah tingkat  $\alpha = 5\%$ . Dengan hasil tersebut, maka  $H_0$  ditolak yang berarti bahwa secara simultan kompensasi dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Harlindo Sejahtera.

### Uji t

	t hitung	Signifikansi	Hasil
Kompensasi	2,313	0,028	$H_0$ ditolak
Kompetensi	2,813	0,009	$H_0$ ditolak

#### 1) Variabel Kompensasi

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial, diketahui bahwa pada variabel kompensasi memiliki tingkat signifikansi ( $p$ -value) sebesar 0,028. Karena  $p$ -value < tingkat  $\alpha = 5\%$ , maka  $H_0$  ditolak yang berarti bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada tingkat  $\alpha = 5\%$ .

#### 2) Variabel Kompetensi

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial, diketahui bahwa pada variabel kompetensi memiliki tingkat signifikansi ( $p$ -value) sebesar 0,009. Karena  $p$ -value < tingkat  $\alpha = 5\%$ , maka  $H_0$  ditolak yang berarti bahwa secara parsial kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada tingkat  $\alpha = 5\%$ .

### Pembahasan

Penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan selengkapnya sebagai berikut:

#### Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Pebriyanti (2012) yaitu kompensasi berupa asuransi dan tunjangan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kompensasi yang diberikan PT Harlindo Sejahtera kepada karyawan hendaknya sesuai dengan hasil kerja yang diberikan karyawan kepada perusahaan. Sehingga karyawan yang telah mengorbankan tenaga dan pikiran

demikian tercapainya tujuan perusahaan merasa dihargai dan terbayar hasil kerja kerasnya dengan adanya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan

### **Pengaruh Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara kompetensi terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini juga selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Marini (2009) yang menyatakan bahwa kompetensi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. PT Harlindo memberikan kesempatan pada karyawan marketingnya untuk mendapatkan pengetahuan-pengetahuan mengenai konsumen, pasar dan cara menawarkan produk yang mereka jual. Selain itu, PT Harlindo Sejahtera juga memberikan pelajaran mengenai sikap dalam bersosialisasi dan menghadapi konsumen di lapangan yang dalam prakteknya dapat mereka gunakan dalam kehidupan mereka sehari-hari. Hal-hal inilah salah satu bentuk kompetensi yang diberikan PT Harlindo Sejahtera pada karyawannya agar mereka merasa puas dalam bekerja tidak hanya berdasarkan materi yang mereka terima.

### **Kesimpulan**

Dengan pengujian secara statistik yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Kompensasi dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Harlindo Sejahtera.
- b. Kompensasi dan kompetensi secara parsial berpengaruh

signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Harlindo Sejahtera. Hal ini menjelaskan bahwa dengan adanya kompensasi dan kompetensi yang diberikan oleh PT Harlindo Sejahtera dapat meningkatkan kepuasan kerja serta prestasi karyawannya guna mencapai tujuan perusahaan.

### **Saran**

Berdasarkan pada hasil penelitian tersebut dalam kesimpulan diatas dapat disarankan sebagai berikut:

- a. Bagi PT. Harlindo Sejahtera diharapkan tetap mempertahankan sistem kompensasi yang sudah ada agar karyawan senantiasa merasa puas dengan hasil kerjanya sehingga kinerja karyawan pun akan dapat dicapai.
- b. Bagi karyawan diharapkan dapat menjadi karyawan yang profesional dengan tidak hanya menuntut hak sebagai karyawan akan tetapi juga harus memenuhi kewajiban dan tanggung jawab terhadap perusahaan. Hubungan baik antar karyawan hendaknya diciptakan agar timbul rasa kebersamaan sehingga timbul pula rasa nyaman bagi setiap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Agustian, Wiwin. 2010. *Analisis Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Bina Darma*. Skripsi Program Pasca Sarjana Universitas Bina Darma
- Eko, 2004. *Kompetensi Resep Ajaib*. Jakarta : Artikel
- Gujarati, Damodar. 1999. *Ekonometrika Dasar*. Jakarta : Erlangga

- Handoko, T Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Edisi Kedua. BPFE, Yogyakarta.
- Handoko, T Hani. 2005. *Manajemen*. Erlangga. Jakarta
- Hasibuan, Malayu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : PT. Amara Books.
- Hasibuan, Malayu SP. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Johny. Manaroisong. 2010. *Pengaruh Faktor Kompetensi Individu dan Manajemen Kompensasi terhadap Kinerja Keuangan Daerah di Provinsi Sulawesi Utara*. Universitas Negeri Manado
- Kuncoro, Engkos Ahmad. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur*. Surabaya : Jurnal.
- Luthans, Fred. 1999. *Organizational Behaviour*. Third Edition. The McGraw-Hill Companies Inc. New York.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Remaja Rosdakarya
- Marini, Aprillawati. 2009. *Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pada PT. Dispenda Jember*. Skripsi Program Strata Satu Universitas Jember
- Martoyo, Susilo.1990. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Nurmasari, 2007. *Analisis Pengaruh Persepsi Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada PT. Telkom Kandatel Jember*. Skripsi Program Strata Satu Universitas Jember
- Pebriyanti, Kadek Sri. 2012. *Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Columbus Mega Sarana Cabang Denpasar*. Jurnal FE Universitas Ganesha. Bali
- Rival, Velthzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi Kedua. Jakarta : Rajawali Pers Jakarta
- Robbins, Stephen. 2002. *Perilaku Organisasi*. Jilid Pertama. Edisi Delapan. Jakarta : Pearson Education Asia Pte. PT. Prehallindo
- Robbins, Stepen. 2007. *Perilaku Organisasi*. Terj: Benyamin Molan. New Jersey Prentice Hall, Inc.
- Rosida, 2003. *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja PT. Cheil Jedang Indonesia di Jombang Jawa Timur*. Skripsi Program Pasca Sarjana Universitas Airlangga Surabaya
- Sofyandi, Herman. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Grha Ilmu
- Sudana, Wayan. 2015. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan di Grand Puncak Sari Restaurant Kintamani*. Universitas Udayana : Bali
- Sugiyono. 2001. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*. Bandung : Alfabeta
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana