

## Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Telkom Akses Semarang

Ilham Arif Wicaksono

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Dharmaputra Semarang

Haryani Haryani

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Dharmaputra Semarang

Jln. Pamularsih Raya No. 16

**Abstract:** The purpose of this study was to analyze the effect of compensation, work discipline and work environment on job satisfaction at PT Telkom Akses Semarang. The population in this study were all employees of PT Telkom Akses Semarang, totaling 73 people. Sample / respondents taken as many as 73 respondents, by measuring the census technique. The results showed that the compensation hypothesis test had a positive and significant effect on job satisfaction ( $t$  count = 3.225 >  $t$  table = 1.671 with a significance figure =  $0.002 < \alpha = 0.05$  (significant). Thus, the hypothesis (H1) that compensation has a positive effect on job satisfaction is proven. Work discipline has a positive and significant effect on job satisfaction ( $t$  count = 3.182 >  $t$  table = 1.671 with a significance number =  $0.002 < \alpha = 0.05$  (significant). Thus, the hypothesis (H2) that work discipline has a positive effect on job satisfaction is proven. The work environment has a positive and significant effect on job satisfaction ( $t$  count 5.645 >  $t$  table = 1.671 with a significance number =  $0.000 < \alpha = 0.05$  (significant). Thus, the hypothesis (H3) that the work environment has a positive effect on job satisfaction is proven. The regression coefficient  $\beta_1 = 0.284$  (positive sign) means that the greater the compensation received, the greater the job satisfaction. The regression coefficient  $\beta_2 = 0.277$ , (positive sign) means that the more work discipline, the higher job satisfaction. Regression coefficient  $\beta_3 =$  of 0.476 (positive sign) means that the more comfortable the work environment, the higher the job satisfaction at PT Telkom Access Semarang.

**Keywords:** Compensation, work discipline, work environment and job satisfaction

**Abstrak:** Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Telkom Akses Semarang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Telkom Akses Semarang yang berjumlah 73 orang. Sample/responden yang diambil sebanyak 73 responden, dengan mengukur tehnik sensus. Hasil penelitian menunjukkan uji hipotesis kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ( $t$  hitung = 3,225 >  $t$  tabel = 1,671 dengan angka signifikansi =  $0,002 < \alpha = 0,05$  (signifikan). Dengan demikian maka hipotesis (H1) bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja terbukti. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ( $t$  hitung = 3,182 >  $t$  tabel = 1,671 dengan angka signifikansi =  $0,002 < \alpha = 0,05$  (signifikan). Dengan demikian maka hipotesis (H2) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja terbukti. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ( $t$  hitung 5,645 >  $t$  tabel = 1,671 dengan angka signifikansi =  $0,000 < \alpha = 0,05$  (signifikan). Dengan demikian maka hipotesis (H3) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja terbukti. Koefisien regresi  $\beta_1 = 0,284$  (bertanda positif) artinya semakin besar kompensasi yang diterima maka semakin besar kepuasan kerja. Koefisien regresi  $\beta_2 = 0,277$ , (bertanda positif) artinya semakin disiplin kerja maka semakin tinggi kepuasan kerja. Koefisien regresi  $\beta_3 =$  sebesar 0,476 (bertanda positif) artinya apabila semakin nyaman lingkungan kerja maka semakin tinggi kepuasan kerja pada PT. Telkom Akses Semarang.

**Kata kunci:** Kompensasi, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja

### LATAR BELAKANG

Mengelola sumber daya yang dimilikinya, sumber daya yang dimaksud yaitu sumber daya manusia. Ardana (2016) menyatakan bahwa sumber daya manusia menjadi aset terpenting yang dimiliki oleh Keberhasilan suatu organisasi ditentukan dari bagaimana organisasi perusahaan, karena manusia bisa menentukan keberhasilan perusahaan. Berhasil atau tidaknya

karyawan dalam mencapai tujuannya tergantung dari individu dalam menjalankan tugas dan rasa puas yang didapat para karyawan pada bidang pekerjaannya masing-masing.

Sumber daya manusia merupakan jantung kehidupan organisasi atau perusahaan. Karyawan sebagai penggerak motor primer kegiatan perusahaan yang menjadikan berhasil atau gagal dalam menjalankan visi, misi, dan tujuannya (Firmada, dkk 2019).

Sumber daya manusia merupakan aset paling penting dalam suatu organisasi baik organisasi salam skala besar maupun kecil, karena merupakan sumber yang menggerakkan dan mengarahkan organisasi serta mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam berbagai tuntutan masyarakat dan zaman (Susiawan dan Muhid, 2019).

Bushra (2011) menyatakan bahwa kepuasan kerja bersifat individu dan berbeda dengan nilai-nilai yang ada pada dirinya, karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung kreatif dan inovatif yang membantu organisasi untuk tumbuh, berkembang, dan akan membawa perubahan positif bagi organisasinya. Perubahan positif bagi suatu organisasi akan tercapai apabila pihaknya sudah memiliki karyawan yang handal dan mampu memberikan kepuasan kerja kepada setiap individu yang bekerja di organisasi tersebut.

Hasil penelitian tentang lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja yang dilakukan oleh Tamali dan Munasip (2019) serta Emily dan Kadang (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

PT. Telkom Akses (PTTA) merupakan anak perusahaan PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk (Telkom) yang sahamnya dimiliki sepenuhnya oleh PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk. PTTA bergerak dalam bisnis penyediaan layanan konstruksi dan pengelolaan infrastruktur jaringan. Pendirian PTTA merupakan bagian dari komitmen Telkom untuk terus melakukan pengembangan jaringan broadband untuk menghadirkan akses informasi dan komunikasi tanpa batas bagi seluruh masyarakat indonesia. Telkom berupaya menghadirkan koneksi internet berkualitas dan terjangkau untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sehingga mampu bersaing di level dunia.

Tabel 1.1 Perputaran Karyawan PT. Telkom Akses Semarang

No	Tahun	Karyawan Awal Tahun	Masuk		Keluar		Karyawan Akhir Tahun
			Jml	%	Jml	%	
1	2018	75	8	10.67	10	13.33	73
2	2019	73	8	10.96	11	15.07	70
3	2020	70	12	17.14	10	14.29	72
4	2021	72	7	9.72	8	11.11	71
5	2022	71	11	15.49	9	12.68	73

## **RUMUSAN MASALAH**

Maka perumusan masalahnya adalah bagaimana meningkatkan kepuasan kerja melalui kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

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

## **TUJUAN PENELITIAN**

Berdasarkan perumusan masalah penelitian yang telah diuraikan di atas, maka penelitian bertujuan:

1. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja.
2. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja.
3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

## **METODE PENELITIAN**

### **Populasi dan Sampel**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Sedangkan sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2016). Populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan pada PT. Telkom Akses Semarang yang berjumlah 73 orang. Pengambilan sampel menggunakan sampling sensus yaitu pengambilan sampel terhadap semua individu dalam populasi (Sugiyono, 2016). Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh responden atau karyawan tetap yang dijadikan sampel.

### **Metode Pengumpulan data**

Metode pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah:

#### **1. Studi Pustaka**

Studi Pustaka merupakan metode pengumpulan data yang diperoleh melalui literatur-literatur, dokumen-dokumen, surat-surat yang ada hubungannya dengan topik yang akan dibahas (Soegiyono, 2016). Metode ini dilakukan dengan melakukan kegiatan kepastakaan melalui buku-buku, jurnal, penelitian terdahulu dan lain sebagainya yang berkaitan dengan judul penelitian ini.

## 2. Kuesioner

Kuesioner adalah daftar pertanyaan yang mencakup semua pertanyaan dan pertanyaan yang akan digunakan bisa melalui telepon, surat ataupun tatap muka (Ferdinand, 2015). Pertanyaan yang diajukan pada responden harus jelas dan tidak meragukan responden. Dalam penelitian ini melakukan penyebaran kuesioner untuk mengukur persepsi responden yang mana menggunakan Skala Likert yang dikembangkan oleh Rensis Likert.

### **Metode Analisis Data**

#### 1. Uji Instrumen

a) Uji Validitas, yaitu pengujian tingkat ketepatan menggunakan alat pengukur terhadap suatu gejala atau kejadian. Uji yang digunakan adalah korelasi Product Moment dengan bantuan komputer (Program SPSS), bila koefisien korelasi  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka dinyatakan valid.

b) Uji Reliabilitas, Uji reliabilitas menunjukkan seberapa jauh suatu hasil pengukuran relative konsisten apabila pengukuran dilakukan dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama. Konsistensi jawaban ditunjukkan oleh tingginya Cronback Alpha. Nilai alpha di atas 0,7 dinyatakan reliabel dan nilai alpha kurang dari 0,7 dikategorikan reliabilitasnya kurang baik (Imam Ghozali, 2016).

#### 2. Uji Kelayakan Model

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

Koefisien determinasi pada dasarnya untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan dalam memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2016).

##### b. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Uji statistik F digunakan untuk menguji apakah model regresi yang digunakan cocok atau tidak (Ghozali, 2016). Dasar dalam pengambilan keputusannya adalah:

a. Bila  $F$ -hitung  $>$   $F$ -tabel, dan taraf Sig  $\alpha <$  0,05 maka pengaruh simultan dari variabel bebas terhadap variabel terikat adalah signifikan. Model regresi dapat digunakan.

b. Bila  $F$ -hitung  $<$   $F$ -tabel, dan taraf Sig  $\alpha >$  0,05 maka pengaruh simultan dari variabel bebas terhadap variabel terikat adalah tidak signifikan. Model regresi tidak dapat digunakan.

### 3. Uji Hipotesis

Uji statistik t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen, secara individual, dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2016). Dasar pengambilan keputusannya adalah:

- a. Bila  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ , dan taraf Sig  $\alpha < 0,05$  maka pengaruh parsial dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat adalah signifikan. Artinya hipotesis terbukti.
- b. Bila  $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ , dan taraf Sig  $\alpha > 0,05$  maka pengaruh parsial dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat adalah tidak signifikan. Artinya hipotesis tidak terbukti.

### 4. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Model persamaan regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut (Djarwanto, 2001) :

$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana :

Y = Kepuasan Kerja

X1 = Kompensasi

X2 = Disiplin Kerja

X3 = Lingkungan Kerja

$\beta$  = Koefisien regresi

e = Error / residu

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji-t ini digunakan untuk membuktikan pengaruh antara Kompensasi (X1), Disiplin Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3), dan Kepuasan Kerja (Y) pada PT. Telkom Akses Semarang secara parsial, maka dilakukan dengan cara membuktikan nilai Sig. dengan  $\alpha = 0,05$ .

Hasil analisis tersebut dapat dilihat dari tabel berikut:

Uji t

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.846	2.306		-.800	.426
	Kompensasi	.363	.112	.284	3.225	.002
	Disiplin_Kerja	.284	.089	.277	3.182	.002
	Lingkungan_Kerja	.376	.067	.476	5.645	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

### 1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel 4.13 di atas dapat diketahui bahwa nilai t hitung dari pengaruh variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja = 3,225 > t tabel = 1,671 (df = n – k – 1 = 73 – 3 – 1 = 69, α = 0,05, uji satu pihak) dengan angka signifikansi = 0,002 < α = 0,05 (signifikan). Dengan demikian maka hipotesis (H1) bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja terbukti.

### 2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel 4.13 di atas dapat diketahui bahwa nilai t hitung dari pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kepuasan kerja = 3,182 < t tabel = 1,671 (df = n – k – 1 = 73 – 3 – 1 = 69, α = 0,05, uji satu pihak) dengan angka signifikansi = 0,002 < α = 0,05 (signifikan). Dengan demikian maka hipotesis (H2) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja terbukti.

### 3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel 4.13 di atas dapat diketahui bahwa nilai t hitung dari pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja = 5,645 > t tabel = 1,671 (df = n – k – 1 = 73 – 3 – 1 = 69, α = 0,05, uji satu pihak) dengan angka signifikansi = 0,000 < α = 0,05 (signifikan). Dengan demikian maka hipotesis (H3) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja terbukti.

### Analisis Regresi

Analisis regresi digunakan untuk membuktikan pengaruh Kompensasi (X1), Disiplin Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3), dan Kepuasan Kerja (Y) pada PT. Telkom Akses Semarang.

Dari hasil analisis regresi tabel 4.13 diperoleh hasil sebagai berikut :

$$Y = \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + e$$

$$Y = 0,284 X1 + 0,277 X2 + 0,476 X3 + e$$

Persamaan regresi di atas menunjukkan bahwa :

1. Koefisien regresi  $X1 = 0,284$  (bertanda positif) artinya bahwa apabila semakin layak kompensasi yang diterima maka semakin tinggi kepuasan kerja pada PT. Telkom Akses Semarang Semarang.
2. Koefisien regresi  $X2 = 0,277$  (bertanda positif) artinya bahwa apabila semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi pula kepuasan kerja pada PT. Telkom Akses Semarang.
3. Koefisien regresi  $X3 = 0,476$ , (bertanda positif) artinya bahwa apabila lingkungan kerjanya nyaman maka semakin tinggi kepuasan kerja pada PT. Telkom Akses Semarang.

Hasil analisis menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sehingga membuktikan hipotesis 1 (H1) bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan dapat diinterpretasikan bahwa semakin layak kompensasi yang diterima maka semakin tinggi pula kepuasan kerja. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Supriyadi; Priadana & Setia (2017), dan Tamali & Munasip (2019) yang membuktikan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Disiplin kerja berpengaruh positif ( $\beta_2 = 0,284$ ) dan signifikan ( $\text{sig.} = 0,002$ ) terhadap kepuasan kerja. Sehingga membuktikan hipotesis 2 (H2) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan dapat diartikan bahwa semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi pula kepuasan kerja pada PT. Telkom Akses Semarang. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Supriyadi; Priadana & Setia (2017) serta Azhar; Nurdin & Siswadi (2020) yang membuktikan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Lingkungan kerja berpengaruh positif ( $\beta_3 = 0,476$ ) dan signifikan ( $\text{sig.} = 0,000$ ) terhadap kepuasan kerja. Sehingga membuktikan hipotesis 3 (H3) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan dapat diartikan bahwa semakin nyaman lingkungan kerja yang dimiliki maka semakin besar pula kepuasan kerja pada PT. Telkom Akses Semarang. Hal ini mendukung hasil penelitian Tamali & Munasip (2019) serta Emily & Kadang (2020) yang membuktikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan pembahasan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ( $t$  hitung = 3,225 >  $t$  tabel = 1,671 dengan angka signifikansi = 0,002 <  $\alpha = 0,05$  (signifikan). Dengan demikian maka hipotesis (H1) bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja terbukti.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ( $t$  hitung = 3,182 >  $t$  tabel = 1,671 dengan angka signifikansi = 0,002 <  $\alpha = 0,05$  (signifikan). Dengan demikian maka hipotesis (H2) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja terbukti.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ( $t$  hitung = 5,645 >  $t$  tabel = 1,671 dengan angka signifikansi = 0,000 <  $\alpha = 0,05$  (signifikan). Dengan demikian maka hipotesis (H3) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja terbukti.

## **SARAN**

Dari hasil pembahasan di bab sebelumnya, maka saran yang penulis sampaikan adalah :

1. Lingkungan kerja yang sudah baik memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, oleh karena itu, perusahaan harus tetap mempertahankan bahkan meningkatkan kondisi lingkungan kerja, yaitu memberikan peralatan kerja yang memenuhi standar, seperti helm dan seragam kerja demi mendukung pelaksanaan pekerjaan karyawan.
2. Diharapkan kepada pihak perusahaan agar dapat terus berusaha mempertahankan karyawan yang mempunyai kinerja yang baik. Contohnya dengan memberikan tambahan kompensasi berupa penghargaan (reward) kepada karyawan yang berprestasi agar memacu semangat kerja para karyawan yang ada di PT. Telkom Akses Semarang dan otomatis akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
3. Disiplin kerja di PT. Telkom Akses Semarang menunjukkan hasil cukup baik. Beberapa kekurangan dan harus diperbaiki yaitu ketepatan waktu karyawan, kurangnya ketaatan karyawan dalam bekerja, dan dalam melaksanakan tata tertib perusahaan karyawan belum patuh dengan tata tertib yang diterapkan perusahaan. Faktor tersebut perlu diperhatikan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adi dan Ratnasari. 2015. Pengaruh Komitmen Organisasi, Penghargaan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Perputaran Karyawan Pada Perbankan Syariah Di Kota Batam. *Jurnal Ekonomi*. Vol 14 No. 1
- Ardana, K.I., Mujiati N. Utama, M.W. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. Yogyakarta : Penerbit PT. Graha Ilmu
- Azhar; Nurdin dan Siswadi. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*. Vol 4, No. 1
- Bushra, F., Usman, A., & Naveed, A. 2011. Effect of Transformational Leadership on Employees' Job Satisfaction and Organizational Commitment in Banking Sector of Lahore. *International Journal of Business and Social Science*, 2, 261-261
- Dessler, Gary. 2015. Manajemen sumber Daya Manusia. Edisi 14. Salemba Empat. Jakarta
- Emily dan Kadang. 2020. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Temara Mas Sakti di Jakarta. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*. Volume II No. 2
- Firmanda, V. C. Dkk. 2019. Sistem Informasi SDM Penilaian Kinerja Karyawan dengan Metode Balance Score Card. Vol. 1 nomor.2 Universitas Mercu Buana.
- Ferdinand, Augusty. 2015. Metode Penelitian Manajemen. Edisi 5. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko T. Hani, 2014, Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia, Edisi II, Cetakan Keempat Belas, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Hanggraini Dewi. (2012). Kepemimpinan yang efektif, Edisi cetakan kelima. Yogyakarta: Gadjahmada University Press
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara
- Heidjrachman, Ranupandjojo dan Suad Husnan, 2012. Manajemen Personalia. Edisi I, Yogyakarta: BPFE.
- Kasmir.2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Marzuki, C. 2005, Metodologi Riset, Jakarta: Erlangga
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku 1. Salemba Empat. Jakarta
- Mondy, R. Wayne. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 10. Jakarta: Erlangga
- Nawawi, Hadari. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif. Yogyakarta: Gajahmada University Press.
- Nitisemito, Alex S. 2016. Manajemen Personalia. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Oliver, Richard L. 2010. *Satisfaction: a Behavioural Perspective on the Consumer*. 2nd ed. New York: M.E. Sharpe, Inc.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik. Edisi Kedua. Cetakan Kelima. PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta.

- Robbins, S. 2016. Perilaku organisasi. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. 2017. Organizational Behaviour 12th edition, Jakarta: Salemba Empat
- Nuraini, T. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Pekanbaru: Yayasan Aini Syam
- Nursutan, 2016. *Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, PT. SUN, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama
- Simamora, Henry. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia, STIE YKPN. Yogyakarta
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. Bandung: CV. Alfabeta
- Soetjipto, Budi W. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Amara Books.
- Sukanto., Indriyo. 2018, Manajemen Produksi, Edisi keempat, BPFE, Yogyakarta.
- Supardi. 2013. Kinerja Karyawan. Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Supriyadi; Priadana dan Setia. 2017. Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Restoran Kampoenng Daun. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen (JRBM)*. Volume 10, No. 2
- Susiawan, S. & Abdul, Muhid. 2019. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi (Studi Pada PT Barata Indonesia (persero) Gresik. *Jurnal Psikolog Indonesia*. Vol. 4 Nomor. 03. Fakultas Psikologi Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
- Sutrisno, Edy. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1. Cetakan Keempat. Prenada Media Group. Jakarta.
- Tamali dan Munasip. 2019. Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* Volume 1 No. 1
- Triton PB, 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia : Perspektif Partnership dan Kolektivitas, Cetakan Pertama, ORYZA, Yogyakarta.
- Tyssen, Theodore. 2011. Bisnis dan Manajemen Buku Petunjuk bagi Manajer Pemula. Jakarta: Alih bahasa Hadyana