PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI, DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. KARYA CIPTA HANOMAN KEDIRI

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)

pada Program Studi Manajemen

OLEH

WIDYA ROUSE NUSA

12.1.02.02.0432

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NUSANTARA PERSATUAN GURU REPUBLIK INDONESIA

UN PGRI KEDIRI

2016

Skripsi Oleh:

WIDYA ROUSE NUSA
NPM : 12.1.02.02.0432

Judul:

PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI, DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. KARYA CIPTA HANOMAN KEDIRI

Telah disetujui untuk diajukan Kepada Panitia Ujian/Sidang Skripsi
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Nusantara PGRI Kediri

Tanggal : 3 Agustus 2016

Pembimbing I	Pembimbing II
Drs. Subagyo M.M	Restin Meilina, MM
NIDN. 0717 066601	NIDN. 0721058605

ii

Skripsi Oleh:

WIDYA ROUSE NUSA
NPM : 12.1.02.02.0432

Judul:

PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI, DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. KARYA CIPTA HANOMAN KEDIRI

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Nusantara PGRI Kediri

Tanggal : 3 Agustus 2016

dan dinyatakan telah memenuhi persyaratan

Panitia Penguji :

1. Ketua : Dr. Subagyo M.M.
2. Penguji I : Bambang Agus S, S.IP, M.M.
3. Penguji II : Restin Meilina M.M.

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi

Drs. Subagyo M.M
NIDN. 0717 066601

iii

PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI, DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. KARYA CIPTA HANOMAN KEDIRI

Widya Rouse Nusa
12.1.02.02.0432
Ekonomi - Manajemen
Widyaroses1493@gmail.com
Dr, Subagyo dan Restin Meilina M.M
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Widya Rouse Nusa. **12.1.02.02.0432**: "Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Karya Cipta Hanoman Kediri, Skripsi, Manajemen, Fakultas Ekonomi UN PGRI Kediri tahun 2016.

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bagi sebuah perusahaan. Karyawan sebagai aset perusahaan berperan dalam memajukan serta mengembangkan perusahaan ke arah yang lebih baik. Dewasa ini semakin banyak perusahaan yang tumbuh seiiring dengan berkembangnya teknologi dan komunikasi, untuk itu kepuasan kerja karyawan harus diperhatikan dalam proses tercapainya tujuan perusahaan.

Beberapa faktor yang harus diperhatikan dalam hal kinerja karyawan diantaranya, yaitu motivasi, kompensasi dan karakteristik pekerjaan. Seorang karyawan yang puas dengan pekerjaan akan memberikan prestasi dan kinerja yang baik untuk perusahaan, sehingga tujuan bisa tercapai.

Seorang karyawan yang merasa tertekan dengan pekerjaan, akan mengalami stres kerja dengan berbagai masalah yang ada. Munculnya konflik akan mempengaruhi individu itu sendiri dan kepuasan kerja yang tidak sesuai dengan apa yang diharapkan akan membuat hilangnya semangat kerja dan kinerja karyawan yang baik tidak akan bisa tercapai. Atas dasar hal tersebut penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi, kompensasi, dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian ini termasuk jenis penelitian kausalitas. Teknik pengumpulan data dengan penyebaran kuesioner. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 48 orang. Penulis mengumpulkan data dengan teknik observasi, keusioner serta dokumentasi pada perusahaan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda untuk mengetahui dan menganalisis sejauh mana variabel motivasi kerja (X1), kompensasi (X2), dan karakteristik pekerjaan (X3) berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dari peneliti memberikan saran terhadap perusahaan agar menyesuaikan beban kerja dengan kepuasan kerja yang ada sehingga karyawan bisa bekerja sesuai tujuan dan tetap bertahan memberikan sumbangsih terhadap majunya perusahaan dan karyawan bisa mencapai kinerja yang baik.

Kata Kunci : motivasi, kompensasi, dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan.

I. LATAR BELAKANG

Dunia usaha berkembang dengan pesat semakin banyak perusahaan-perusahaan baru yang muncul sehingga terjadi persaingan yang semakin tajam. Agar suatu perusahaan tetap berada dalam tatanan ekonomi global dengan tingkat persaingan yang semakin tinggi dan agar tidak mengalami kebangkrutan, seharusnya pihak manajemen dapat menganalisis perubahan-perubahan yang terjadi sebagai tindakan preventif dan monitoring terhadap hasil yang telah dicapai dengan mengacu pada sumber daya manusia. Peranan karyawan sebagai sumber daya manusia dalam perusahaan sangat penting bagi pencapaian tujuan perusahaan, karena tanpa dukungan karyawan perusahaan tidak akan berkembang dan tidak mampu mencapai tujuan secara efektif.

Motivasi merupakan faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah Hariandja (2009:320). Karyawan perlu diberikan motivasi untuk mendukung efektivitas perusahaan. Motivasi yang di maksud adalah salah satu dorongan yang dapat merangsang karyawan bekerja lebih gi lebih kreatif lagi sehingga karyawan bisa merasa puas dengan hasil yang mereka kerjakan. Dan untuk menciptakan kondisi demikian, diperlukan adanya usaha untuk meningkatkan kualitas dan kepuasan kerja bagi setiap karyawan. Ini dimungkinkan bila terwujudnya peningkatan motivasi kerja karyawan secara optimal. Sebab bagaimanapun juga tujuan perusahaan salah satunya adalah untuk meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan kerja karyawan.

Apabila seseorang karyawan merasa termotivasi dalam menjalankan pekerjaannya maka seseorang memiliki semangat kerja yang tinggi dan memberikan kontribusi yang besar kepada perusahaan. Motivasi kerja tentunya juga akan memberikan kepuasan kerja tersendiri bagi karyawan salah satunya untuk selalu hadir di kantor dan berkontribusi secara maksimal pada tempatnya bekerja.

Wibowo (2007:461) menyatakan kompensasi adalah kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Perusahaan harus dapat memberikan kompensasi yang tepat dan sesuai keinginan karyawan. Tujuan karyawan bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhannya, sehingga kompensasi menjadi faktor penting yang menentukan kepuasan. Kompensasi yang dirasa kurang akan menurunkan kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya jika kompensasi dirasa cukup karyawan akan memiliki kepuasan dalam bekerja.

Selain motivasi dan kompensasi faktor lain yang mempengaruhi pula kepuasan kerja adalah karakteristik pekerjaan. Karakteristik pekerjaan adalah spesialisasi pekerjaan yang memperhitungkan sistem kerja dan prefensi kerja Griffin (2004:326). Karakteristik pekerjaan yang jelas dan tepat akan membuat karyawan merasa nyaman, senang dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini akan memberikan kepuasan kerja bagi karyawan tersebut.

Dalam dunia pekerjaan pasti ada yang merasa puas dan ada juga yang merasa kurang puas dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja menurut Hasibuan (2006:202) adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh sikap moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati

dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi antara keduanya.

Dari hasil prasurvei yang dilakukan oleh penulis dengan menggunakan metode wawancara kepada beberapa karyawan *EO (Event Organizer)* diperoleh informasi bahwa *Jobdescription* yang kurang jelas sehingga semua karyawan bingung akan posisi yang dia peroleh. Di sampng itu sistem perusahaan yang kurang berjalan dengan baik disebabkan seorang pemimpin yang kurang memberi motivasi terhadap semua karyawan. Karyawan PT. Karya Cipta Hanoman cenderung merasa tidak puas terhadap pekerjaan yang dijalaninya hal ini dapat ditunjukan dengan karyawan PT. Karya Cipta Hanoman yang merasa kurang nyaman dengan rekan kerjanya sendiri. Hal ini juga dapat dilihat dari loyalitas karyawan terhadap perusahaan, rendahnya disiplin dalam kerja.

II. METODE

A. Identifikasi variabel penelitian

Dalam penelitian ini terdapat 3 variabel bebas (X) dan 1 variabel terikat (Y), yaitu:

a. Variabel bebas

Menurut Sugiono (2004:33) variabel bebas adalah variabel yang menjadi sebab timbulnya variabel terikat. Variabel bebas meliputi:

1) Motivasi (X1)
2) Kompensasi (X2), dan
3) Karakteristik Pekerjaan (X3)

b. Variabel terikat meliputi

Menurut Sugiono (2004:33) variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat dari variabel bebas. Variabel terikat meliputi Kepuasan kerja (Y).

B. Pendekatan dan Jenis Penelitian

1. Pendekatan Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini adalah Pendekatan kuantitatif adalah cara pandang atau melihat penelitian

dari aspek kuantitas data. Penelitian ini bekerja dengan angka-angka. Lingkungan kerja, upah, jaminan sosial dan kinerja karyawan akan dikuantifikasikan atau diwujudukan berupa angka. Menurut Sugiono (2009:13), metode penelitian kuantitatif adalah: Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positif, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umunya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

2. Jenis Penelitian

Jenis penelitian berdasarkan masalah yang diteliti ini peneliti menggolongkan kedalam penelitian survei yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara mengadakan pengamatan langsung ke obyek penelitian dengan maksud dapat memperoleh data dan keterangan selengkapnya sesuai masalah yang dibahas. Dilihat dari tujuan, penelitian ini termasuk penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang bersifat atau bertujuan untuk pemaparan atau penggambaran data-data.

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Pada perusahaan PT. Karya Cipta Hanoman Jl. Erlangga 2 No. 14 Sukorejo Kab. Kediri.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan sejak disetujui judul skripsi ini yaitu Maret 2016 sampai dengan selesainya penulisan skripsi ini yang direncanakan sampai bulan Agustus 2016.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2005: 80), “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/ subjek yang mempunyai kuantitas

dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Karya Cipta Hanoman Kediri yang berjumlah 48 orang. Yang terdiri atas karyawan bagian SDM 8 orang, bagian marketing 5 orang, bagian produksi 30 orang dan bagian adminitrasi 5 orang.

2. Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu penelitian sensus. Penelitian sensus adalah sebuah proses mendapatkan informasi deskriptif tentang anggota sebuah populasi. Pengambilan sampel dilakukan pada semua anggota populasi. Jadi penelitian ini termasuk penelitian sensus.

E. Instrumen Penelitian dan Teknik Pengumpulan Data.

1. Pengembangan instrumen penelitian.

Teknik instrumen dalam penelitian ini adalah Kuesioner, kuesioner dipilih sebagai metode pengumpulan data dalam penelitian ini. Kuesioner adalah daftar pertanyaan tertulis yang telah dirumuskan sebelumnya, dan kuesioner inilah yang akan dijawab oleh responden. Kuesioner dipilih karena merupakan suatu mekanisme pengumpulan data yang efisien untuk mengetahui dengan tepat apa yang diperlukan dan bagaimana mengukur variabel penelitian.

2. Validitan dan Reabilitas Instrumen.

Uji coba instrumen dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen yang disusun berpengaruh pada besar tidaknya dan sangat menentukan bermutu tidaknya hal penelitian. Baik buruknya instrumen penelitian

ditunjukkan oleh tingkat kesalahan (*validity)* dan keandalan (*reability*). Uji coba instrumen dimaksudkan untuk mengetahui validitas dan reabilitas instrumen sehingga dapat diketahui layak tidaknya digunakan untuk pengumpulan data pada karyawan PT. Karya Cipta Hanoman Kediri. Uji coba instrumen dalam penelitian ini adalah:

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang dilakukan untuk memastikan kemampuan sebuah skala untuk mengukur konsep yang dimaksudkan. Manfaat dari uji validitas yaitu untuk mengetahui apakah item-item yang ada dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti.

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Data penelitian tidak akan berguna apabila instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian itu tidak memiliki validitas yang tinggi. Dalam penelitian ini untuk mengukur validitas dilakukan dengan Uji *Confimatory Factor Analysis* (CFA), yakni digunakan untuk menguji apakah suatu konstruk mempunyai unidimensionalitas atau apakah indikator-indikator yang digunakan dapat mengkonfirmasikan sebuah konstruk atau variabel (Ghozali, 2011: 55).

b. Uji Reabilitas

Reabilitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat diandalkan atau menunjukkan sejauhmana alat pengukur dalam pengukuran. Pengujian reabilitas instrument

dilakukan pada butir pertanyaan yang vailid. Instrument dinyatakan reliabel jika harga reabilitas yang diperoleh paling tidak mencapai 0,6 Nurgiyantoro (2000:312).

F. Teknik Analisis Data

1. Teknik Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2012 : 147) mendefinisikan analisis deskriptif sebagai berikut :

Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generelalisasi.

Menurut Sugiyono (2012 : 148), kreteria statistik deskriptif antara lain : Penyajian data melalui tabel, grafik, perhitungan modus, median, mean (pengukuran tendensi sentral), perhitungan desil, persentil, perhitungan penyebaran data melalui perhitungan rata-rata dan standar definasi, perhitungan rprosentase. Dalam statistik deskriptif juga dapat dilakukan mencari kuatnya hubungan antara fariabel melalui analisis korelasi, melakukan prediksi dengan analisis regresi, dan membuat perbandingan dengan membandingkan rata-rata data sempel atau populasi.

2. Teknik Analisis Kuantitatif

Menurut Sugiyono (2012 : 8) analisis kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme digunakan untuk meneliti pada populasi atau sempel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam filsafat positivisme memandang realitas atau gejala atau fenomena itu dapat diklasifikaskan, relatif tetap, konkrit, teramati, terukur, dan hubungan gejala bersifat sebab akibat.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2011:160) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas data dalam penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* untuk masing-masing variabel. Hipotesis yang digunakan adalah:

H0: data residual berdistribusi normal.

Ha : data residual tidak berdistribusi normal.

Data penelitian dikatakan menyebar normal atau memenuhi uji normalitas apabila nilai *Asymp.Sig* (2-*tailed*) variabel residual berada di atas 0,05 atau 5%, sebaliknya jika nilai *Asymp.Sig* (2-*tailed*) variabel residual berada di bawah 0,05 atau 5%, maka data tersebut tidak berdistribusi normal atau data tidak memenuhi uji normalitas.

b. Uji Linieritas

Uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Apakah fungsi yang digunakan dalam suatu studi empiris sebaiknya linear, kuadrat, atau kubik (Ghozali, 2011: 28). Uji yang dapat dilakukan salah satunya uji yang dikembangkan oleh Ramsey tahun 1969. Uji ini bertujuan untuk menghasilkan F-hitung, dengan bantuan Program SPSS. Dari hasil perhitungan F hitung, kemudian dibandingkan dengan F tabel. Apabila F hitung < pada F tabel maka hubungannya linear. Sedangkan jika F hitung > F

tabel maka hubungannya tidak linear.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen.

Untuk mendeteksi adanya multikolonieritas dengan menganalisis matriks korelasi variabel-variabel independen. Jika antar variabel independen terdapat nilai korelasi yang cukup tinggi (umumnya diatas 0,95), maka hal ini merupakan indikator adanya multikolinieritas. Mengamati nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). *Tolerance* mengukur, variabilitas independen yang dipilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai *cut-off* yang umum dipakai adalah nilai *tolerance* ≤ 0.10 atau sama dengan VIF ≥ 10. Bila hasil regresi memiliki nilai VIF tidak lebih dari 10, maka dapat disimpulkan tidak ada multikoliniaritas dalam model regresi (Ghozali, 2011: 106).

a. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah variasi residual absolut sama atau tidak sama untuk semua pengamatan. Apabila asumsi tidak terjadinya heteroskedastisitas ini tidak terpenuhi, maka penaksir menjadi tidak lagi efisien baik dalam sampel kecil maupun besar dan estimasi koefisien dapat dikatakan menjadi kurang akurat.

4. Analisis Regresi Linier Berganda.

Teknik analisa data menggunakan **Regresi Linier Berganda**.

Regresi linear berganda adalah regresi dimana variabel terikatnya (Y) dihubungkan atau dijelaskan lebih

dari satu variabel, mungkin dua, tiga dan seterusnya variabel bebas (x, x_1, x_2……..x_n) namun masih menunjukkan diagram hubungan yang linear. Rumus yang digunakan Sugiono (2006:92) yaitu:

Y= a + b1x1 + b2x2 + b3x3+ e

Dimana simbol

Y = Kepuasan Kerja Karyawan

a = Konstanta

x1 = Motivasi

x2 = Kompensasi

x3 = Kinerja Karyawan

b1b2 = Koefisien regresi

5. Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen (kompensasi dan motivasi kerja) terhadap variabel dependen (kepuasan kerja). Pengujian hipotesis menggunakan uji regresi berganda. Dalam analisis regresi, dikembangkan sebuah persamaan regresi yaitu suatu formula yang mencari nilai variabel dependen dari nilai variabel independen yang diketahui. Analisis regresi digunakan untuk tujuan peramalan, di mana dalam model tersebut ada sebuah variabel dependen dan independen. Regresi berganda digunakan jika terdapat satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen.

III. Hasil dan Kesimpulan

A. Hasil

Perusahaan PT. Karya Cipta Hanoman Kediri merupakan suatu perusahaan yang bergerak dalam bidang *EO* (*Event Organizer*) dan *WO (Wedding Organizer)* perusahaan itu sendiri melayani konsumen yang ingin menyewa jasanya untuk mengurus seluruh acara yang konsumen inginkan. Misalkan saja konsumen ingin membuat acara ulang tahun, acara pernikahan, acara peresmian, dan lain sebaginya.

Seluruh konsumen bisa menggunakan jasa *EO (Event Organizer)* atau *WO (Wedding Orgenaizer).* PT. Karya Cipta Hanoman Kediri telah banyak mengerjakan *Event* khususnya di Kota Kediri. Semisal *event* buka giling pabrik tebu, *event* ulang tahun PT.Gudang Garam Kediri Tbk perusahaan PT. Karya Cipta Hanoman Kediri dipercaya untuk mengerjakan *event* tersebut karena PT. Karya Cipta Hanoman Kediri mengedepankan kualitas kerja dan hasil kerja lapangan banyak yang sudah mengakui bahwa PT. Karya Cipta Hanoman Kediri patut diperhitungkan untuk dipercaya mengerjakan event di kota kediri bahkan di jawa timur. PT. Karya Cipta Hanoman berdiri sejak tahun 2010 yang bertempatan di Jl. Erlangga 2 No: 14 Sukorejo Kab. Kediri.

B. KESIMPULAN

Penelitian ini sebenarnya menitik beratkan pada masalah manajeman sumber daya manusia, khususnya untuk mengetahui seberapa besar nilai motivasi, kompensasi, dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasa kerja karyawan. Dalam pembahasan analisis regresi linier berganda dan pembuktian hipotesis, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi secara tunggal berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Karya Cipta Hanoman Kediri.
2. Kompensasi secara tunggal berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Karya Cipta Hanoman Kediri.
3. Karakteristik pekerjaan secara tunggal berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Karya Cipta Hanoman Kediri.
4. Motivasi, kompensasi, dan karakteristik pekerjaan secara silmutan berpengaruh signifikan terhadap

kepuasan kerja karyawan pada PT. Karya Cipta Hanoman Kediri.

IV. DAFTAR PUSTAKA

As'Ad, Moh. 1991. Seri Ilmu Sumber Daya Manusia Psikologi Industri. Cetakan Pertama. Yogyakarta. Liberty.

As'Ad, Moh. 1991. Seri Ilmu Sumber Daya Manusia Psikologi Industri. Cetakan Pertama. Yogyakarta. Liberty.

Champbell, Donald T. Dan Fiske, Donald W. (1959). Covergent and Discriminant. Validation by The Multitraid-Multimenthod Matrik. Nortwestern University and Chichago University, 56(2), 81-105.

Griffin, Ricky W, 2004. Manajemen, edisi ketujuh jilid Satu. Jakarta : Erlangga.

Ghozali, Imam, 2011. Amplikasi Analisis Multivarlate dengan Program IBM SPSS 19. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hariandja : Mariot Tua Efendi. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia : Pengadaan, Pengembangan, Pengkopensasian, dan Peningkatan Produktifitas Pegawai. Jakarta : Grasindo.

Hasibuan, Melayu S.P. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara.

Hasibuan, Melayu S.P. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara.

Kadisiman, M. 2012. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. depok. Rajagrafindo Persada.

Pangabean, 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Erlangga.

Robbins, Stephen P. 2009. Perilaku Organisasi. Terjemah: Benjamun Molan. Pt. Indeksi: Jakarta.

Rivai, veithzal dan Sagala, Ella Juvani. 2011. Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi. Cetakan Pertama. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.

Samsudin, Sadili, 2006, Manajemen Sumber Daya Manusia. bandung. Penerbit CV. Pustaka Setia. Cetakan ke satu.

Simamora, H, 2006. Manajemen Sumber Daya Mnusia Edisi Ketiga- Yogyakarta : Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.

Sugiyono, 2004. Statistika Untuk Penelitian. Alfabeta. Bandung .

Sugiyono. 2005. Metode Penelitian Adminitrasi. Bandung. CV. Alfabeta.

Sugiyono. 2009. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan RBD. Cetakan ke Lima. Alfabeta. Bandung.

Sugiyono. 2012. Statitiska Untuk Penelitian. Bandung Alfabeta.

Suwanto dan Prinsa, Donni Juni. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Cetakan Pertama. Bandung. Penerbit Alfabeta

Susanto. A.B. et al. 2006. Strategi Organisasi. Cetakan Pertama. Yogyakarta. Amara Books.

Siagian, P Sondang. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. cetakan kelimabelas. Bandung penerbit Bumi Aksara.