

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN  
(STUDI KASUS PADA PT. VERITRA SENTOSA INTERNASIONAL)**

**EFFECT OF WORK SATISFACTION TO EMPLOYEE LOYALTY  
(CASE STUDY AT PT. VERITRA SENTOSA INTERNASIONAL)**

**Aminudin, Arief Tasrif**

Program Studi Magister Manajemen  
Pascasarjana Universitas Langlangbuana Bandung

---

**ABSTRAK**

Loyalitas karyawan sangat penting bagi perusahaan agar karyawan tersebut dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik dan senantiasa bersedia menjaga dan membela perusahaan. Berdasarkan observasi, terdapat indikasi bahwa loyalitas karyawan PT Veritra Sentosa Internasional mengalami penurunan yang terlihat dari tingginya tingkat *turnover* karyawan yang dipengaruhi oleh penempatan yang tidak sesuai dengan kompetensinya serta kurangnya kepuasan kerja, kepuasan kerja serta pengaruhnya terhadap loyalitas karyawan. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda. Data yang digunakan adalah data primer yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner. Adapun sampel dalam penelitian ini adalah 136 karyawan PT Veritra Sentosa Internasional. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh pada loyalitas karyawan.

**Kata kunci:** kepuasan kerja, loyalitas karyawan

**ABSTRACT**

*Employee loyalty is very important for the company, as the employee with high loyalty tend to do good performance and always willing to maintain and defend the company. Based on observations, there are indications that the employee loyalty of PT Veritra Sentosa Internasional is decreasing as seen from the high level of employee turnover which is influenced by placements that are not in accordance with their competencies and it is also affected by lack of job satisfaction. Based on this background, this study aims to find out and examine job satisfaction and its effect on employee loyalty. The method used in this study is a quantitative method with data analysis techniques using multiple linear regression. The data used are primary data which is collected through questionnaires. The samples used in this study were 136 employees of PT Veritra Sentosa Internasional. The results showed that job satisfaction affect employee loyalty. Furthermore, competence, placement and job satisfaction all together*

*affect employee loyalty simultaneously. Based on the regression analysis it is found out that the regression coefficient is positive, so it can be concluded that the better of job satisfaction, the higher the employee loyalty will be.*

**Keywords:** *job satisfaction, employee loyalty*

## I. PENDAHULUAN

Sumber Daya manusia (SDM) yang handal sangat di perlukan oleh setiap perusahaan dan lembaga, baik di Perusahaan atau lembaga pemerintah maupun swasta. Dengan sumber daya manusia yang handal dapat memiliki kinerja yang baik sehingga memiliki pengaruh positif terhadap kinerja perusahaan, namun sumber daya manusia yang handal tidak serta merta otomatis dapat meningkatkan kinerja perusahaan oleh karena itu perlu di “manage” agar memiliki kinerja yang baik dan bersifat kolektif dalam mencapai tujuan perusahaan. Dengan manajemen yang baik, sumber daya manusia yang kurang handal pun dapat memiliki kinerja yang baik apalagi dengan sumber daya manusia yang berkualitas baik dapat di pastikan bahwa peran manajemen yang baik tersebut dapat meningkatkan kinerja secara maksimal sehingga antara manajemen dan sumber daya manusia memiliki hubungan yang signifikan.

Kepuasan kerja pada satu individu dapat dirasakan berbeda pada individu yang lain. Menurut Gibson et al. (1997), kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Sikap tersebut berasal dan persepsi mereka mengenai pekerjaannya dan hal itu tergantung pada tingkat outcomes instrinsik maupun ekstrinsik dan bagaimana pekerja memandang outcome tersebut. Kepuasan kerja akan mencerminkan perasaan mereka terhadap pekerjaannya. Menurut Locke (1976), yang dikutip dan Noe, et al (1999) dan Rifai (2001), mendefinisikan kepuasan kerja sebagai manajemen sumber daya manusia perasaan senang atau emosi positif dan merupakan hasil persepsi pengalaman kerjanya.

Dikatakan pula bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan individu dan

menyangkut suatu kondisi yang telah lalu. Sifat kepuasan kerja yang individu, menyebabkan pada suatu situasi yang sama, belum tentu masing-masing individu memiliki kepuasan kerja yang sama. Hal itu dikarenakan pandangan mereka yang berbeda-beda terhadap suatu situasi tersebut. Milton dalam Soehardi Sigit (2003), menyebutkan adanya dimensi-dimensi kepuasan kerja yang diperoleh dan studi dan penelitian, sebagai berikut : Kerja (work) : termasuk minat instrinsik, variasi, kesempatan untuk belajar, kesulitan, banyaknya kegiatan, kesempatan untuk sukses, dan penguasaan langkah dan metode. Pekerjaan yang terlalu kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi yang terlalu banyak menantang menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi ini tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

Perusahaan dan manajemen (company and management) : perhatiannya terhadap karyawan, bayaran, dan kebijakan. Berpijak dan uraian diatas, kepuasan merupakan dampak dan semua pelaksanaan pekerjaan dan tingkah laku manusia. Dalam konteks organisasi, karyawan terdorong untuk bekerja adalah untuk memuaskan kebutuhan kebutuhannya. Apabila hasil kerja yang ia hasilkan memberikan imbalan yang sesuai, maka ia akan merasa puas atas pekerjaannya. Jika imbalan yang diterima tidak sesuai dengan beban hasil kerjanya, maka akan muncul ketidakpuasan dalam diri karyawan. Bila kondisi ini terjadi berlarut-larut, maka dalam dirinya akan terjadi frustrasi, manajemen sumber daya manusia sedih dan kekecewaan yang mendalam, akibatnya produktivitas kerjanya akan menurun. Oleh karena itu, ada hubungan antara sikap dan motif manusia dengan penggerak-penggerak

dalam uraian kegiatan dan tingkah laku manusia.

Kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan hubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antar teman kerja, hubungan sosial ditempat kerja dan lain sebagainya. Kepuasan kerja adalah dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhannya melalui kegiatan kerja atau bekerja. Masing-masing karyawan akan memiliki ukuran kepuasan kerja yang berbeda-beda antara karyawan satu dengan yang lainnya. Kepuasan kerja berbeda-beda disebabkan juga oleh perbedaan status sosial di dalam masyarakat.

Lok, Crawford (999) mengemukakan bahwa dimensi kepuasan kerja berhubungan dengan kualitas dan motivasi khususnya dalam needs in Maslow's hierarchy. Artinya kepuasan kerja akan diperoleh apabila kebutuhan kebutuhan yang diinginkan dapat terpenuhi. Schermerhorn Jr. (993:338) : *"Job satisfaction is the degree to which an individual feels positively or negatively about various aspect of the job. It represent the personal meaning of the job"*. Artinya kepuasan kerja merupakan tingkat perasaan positif atau negatif dari individu. Hasil penelitian Linz (2002) menyatakan bahwa secara positif sikap terhadap kerja

mempunyai hubungan positif dengan kepuasan kerja, temuan ini dari Linz yaitu *"job satisfaction and attitude to work is motivated by a desire to improve job performance and productivity"*.

Dalam era digital seperti sekarang ini banyak bermunculan beberapa perusahaan baru berbasis digital seperti OVO dan Bukalapak dimana pelayanan untuk urusan bayar berbayar dan belanja cukup hanya dengan menggunakan smartphone yang kita miliki, begitu juga dengan PT. Veritra Sentosa Internasional merupakan salah satu perusahaan berbasis teknologi yang sering disebut paytren. Paytren adalah sebuah perangkat lunak berupa aplikasi yang digunakan untuk pembayaran dalam jaringan, seperti tagihan rutin, pembelian pulsa elektronik, dan tiket perjalanan. Pengguna aplikasi paytren disebut sebagai Mitra, paytren mengenal 2 (dua) jenis mitra yaitu mitra pengguna dan mitra bisnis.

Dari survey awal penulis di dapat data perusahaan Setelah melakukan wawancara dengan pihak HRD pada PT. Veritra Sentosa Internasional diketahui kepuasan kerja karyawan mengalami penurunan hal itu diperkuat dengan data turnover karyawan yang mengalami peningkatan dari tahun 2015 sampai tahun 2018 sebagai berikut :

**Table 1 Data Karyawan Turnover pertahun**

Tahun	Jumlah Karyawan awal tahun	Jumlah Karyawan yang keluar	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Akhir tahun	Turnover Rate
2015	120	9	6	117	3.72%
2016	117	12	9	114	3.87 %
2017	114	15	11	110	5.40 %
2018	110	14	9	106	7.19 %

Dari data turnover yang didapat pada Tabel 1 dapat dihitung presentase tingkat turnover karyawan pada PT. Veritra Sentosa Internasional dengan menggunakan rumusan LTO (Labour Turnover).

Rumusan perhitungan untuk mengetahui besarnya turnover yakni sebagai berikut :

$$\text{Turnover} = \frac{\text{karyawan keluar} - \text{karyawan diterima}}{\text{X 100 \%}}$$

$\frac{1}{2}$  (karyawan  
awal-karyawan  
akhir)

Sumber : Malayu Hasibuan (2009:52)

Berdasarkan perhitungan LTO (Labour Turn Over), perentase tingkat turnover karyawan PT. Veritra Sentosa Internasional mengalami peningkatan dari tahun 2015 sampai dengan tahun 2018. Sebagian karyawan yang keluar adalah karyawan tetap yang sudah memiliki masa kerja selama kurang lebih 10 tahun. Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak HRD diperoleh beberapa alasan karyawan keluar dari perusahaan, yaitu karyawan diterima kerja di perusahaan yang lain, karyawan merasa tidak ada penghargaan yang diberikan kepadanya, prestasi karyawan yang menurun, dan karir yang dirasakan tidak berkembang. Selain itu adanya keluhan kesah dari karyawan mengenai hubungan karyawan dengan pemimpin yang kurang mendukung dalam melaksanakan pekerjaan.

Masalah penelitian ini adalah seringnya keluar masuk karyawan, adanya penempatan yang tidak sesuai dengan kompetensinya dan putus kontrak sebelum waktu kontraknya berakhir. Terdapat indikasi kurangnya kepuasan kinerja dan loyalitas karyawan. Sehingga dapat di rumuskan permasalahan nya dalam penelitian ini yaitu bagaimana pengaruh kompetensi dan penempatan serta kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan.

## II. METODE PENELITIAN

**Dalam penelitian ini menggunakan Metode Regresi Linier Berganda. Metode Regresi Linier** adalah alat statistik yang dipergunakan untuk mengetahui pengaruh antara satu atau beberapa variabel terhadap satu buah variabel. Variabel yang mempengaruhi sering disebut variabel bebas, variabel independen atau variabel penjelas. Variabel yang dipengaruhi sering disebut dengan variabel terikat atau variabel dependen.

Secara umum regresi linear terdiri dari dua, yaitu regresi linear sederhana yaitu

dengan satu buah variabel bebas dan satu buah variabel terikat; dan regresi linear berganda dengan beberapa variabel bebas dan satu buah variabel terikat. Analisis regresi linear merupakan metode statistik yang paling jamak dipergunakan dalam penelitian-penelitian sosial, terutama penelitian ekonomi. Program komputer yang paling banyak digunakan adalah SPSS (*Statistical Package For Service Solutions*)

Analisis regresi linear berganda sebenarnya sama dengan analisis regresi linear sederhana, hanya variabel bebasnya lebih dari satu buah. Regresi linier berganda merupakan salah satu metode statistika yang paling banyak digunakan dalam penelitian dan kajian ilmiah. Banyak faktor yang menjadikan metode ini seakan menjadi idola para peneliti. Beberapa alasan diantaranya adalah mudah dipahami, mudah diaplikasikan, banyak kasus berupa hubungan antara variabel X ke Y yang ditemui, dan banyak lagi. Dengan Y adalah variabel bebas, dan X adalah variabel-variabel bebas, a adalah konstanta (intersept) dan b adalah koefisien regresi pada masing-masing variabel bebas.

Analisis regresi linear berganda memerlukan pengujian secara serempak dengan menggunakan F hitung. Signifikansi ditentukan dengan membandingkan F hitung dengan F tabel atau melihat signifikansi pada output SPSS. Dalam beberapa kasus dapat terjadi bahwa secara simultan (serempak) beberapa variabel mempunyai pengaruh yang signifikan, tetapi secara parsial tidak. Penggunaan metode analisis regresi linear berganda memerlukan asumsi klasik yang secara statistik harus dipenuhi. Asumsi klasik tersebut meliputi asumsi normalitas, multikolinearitas, autokorelasi, heteroskedastisitas dan asumsi linearitas.

Langkah-langkah yang lazim dipergunakan dalam analisis regresi linear berganda adalah 1) koefisien determinasi; 2) Uji F dan 3) uji t. Persamaan regresi sebaiknya dilakukan di akhir analisis karena interpretasi terhadap persamaan regresi akan lebih akurat jika telah diketahui

signifikansinya. Koefisien determinasi sebaiknya menggunakan *adjusted R Square* dan jika bernilai negatif maka uji F dan uji t tidak dapat dilakukan.

### III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pendistribusian kuesioner dapat dilihat mengenai *demographic profile of respondents* pada PT Veritra Sentosa Internasional yang menggambarkan tanggapan responden

terhadap kepuasan kerja dan loyalitas karyawan.

Tanggapan Responden terhadap kepuasan kerja berdasarkan Jawaban responden terhadap indikator pendapatan upah/gaji dan kenyamanan berdasarkan teori Hewlett-Packard dalam Roger S. Pressman, sebagai berikut:

Selanjutnya hasil tersebut diolah dan dihitung dengan kriteria yang telah ditetapkan, kemudian hasil dari tanggapan responden terhadap variabel kepuasan kerjadapat dilihat pada tabel berikut:

**Table 4 Tanggapan Responden terhadap Kepuasan Kerja**

Total	Instrument		TOTAL
	1	2	
Skor Aktual	418	484	902
Skor Ideal	408	408	816

% Skor Aktual =

$$\% \text{ Skor Aktual} = \frac{\text{Skor}}{\text{Skor ideal}} \times 100\%$$

$$= \frac{902}{816} \times 100\%$$

$$= 1,105 \times 100\%$$

$$= 110\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap indikator pendapatan upah/gaji dan kenyamanan berdasarkan Jawaban responden terhadap indikator kepuasan kerja menurut Hewlett-Packard dalam Roger S. Pressman adalah sebesar 110%, hal itu berarti tanggapan menurut responden adalah baik, karena 110% itu dalam tabel 4.6 tentang kriteria persentase skor terhadap skor ideal ada diantara 84.02 - 100, maka hasilnya dinyatakan baik.

Tanggapan Responden terhadap loyalitas karyawan berdasarkan Jawaban responden terhadap indikator disiplin mentaati peraturan, memiliki rasa tanggungjawab terhadap pekerjaan dan menyelesaikan tugas tepat waktu berdasarkan teori Hewlett-Packard dalam Roger S. Pressman.

Selanjutnya hasil tersebut diolah dan dihitung dengan kriteria yang telah ditetapkan, kemudian hasil dari tanggapan responden terhadap loyalitas karyawan dapat dilihat pada tabel berikut:

**Table 2 Tanggapan Responden terhadap Loyalitas Karyawan**

Total	Instrument			TOTAL
	1	2	2	
Skor Aktual	511	578	561	1089
Skor Ideal	544	544	544	1088

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap terhadap indikator disiplin mentaati peraturan, memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan dan menyelesaikan tugas tepat

waktu berdasarkan Jawaban responden terhadap indikator kepuasan kerja menurut Hewlett-Packard dalam Roger S. Pressman adalah sebesar 100%, hal itu berarti tanggapan menurut responden adalah baik, karena 100% itu dalam tabel 4.6 tentang

kriteria persentase skor terhadap skor ideal ada diantara 84.02 - 100, maka hasilnya dinyatakan baik.

Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji statistik t (uji t). apabila

nilai thitung > nilai t-tabel , maka H0 ditolak dan H1 diterima, sebaliknya apabila nilai thitung < nilai t-tabel , maka H0 diterima dan H1 ditolak.

**Table 3 Hasil Uji Hipotesis ( t )**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.465	1.078		5.069	.000
	Kepuasan_kerja	0.421	0.137	0.252	3.064	0.003
a. Dependent Variable: Loyalitas_karyawan						

Diketahui nilai Sig untuk pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan adalah sebesar 0,016 > 0.05 dan nilai t-hitung 3,064 > 1,9781. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan. Pegawai merupakan aset penting yang wajib mereka dijaga oleh perusahaan, oleh karena itu bagi PT Veritra Sentosa Internasional yang khususnya bergerak di bidang jasa konstruksi yang mengandalkan tingkat kinerja pegawai di perusahaannya. Maka perusahaan tersebut dituntut untuk mampu mengoptimalkan kinerja pegawainya. Salah satu pendekatan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai tersebut dapat dilakukan dengan meningkatkan rata-rata kepuasan setiap karyawan.

Atas dasar analisis penilaian sesuai jawaban responden terdapat 61,57% responden setuju terhadap pertanyaan kuesioner mengenai variabel kepuasan kerja, antara lain meliputi kompensasi yang telah diberikan kepada karyawan mulai dari gaji hingga bonus-bonus lainnya, kondisi kerja dan hubungan antara sesama pegawai serta kepada atasan, sistem administrasi dan kebijakan perusahaan, dan kesempatan untuk berkembang bagi

karyawan yang ada pada PT Veritra Sentosa Internasional.

Hal ini menunjukkan tingkat kepuasan kerja telah tergolong tinggi meski masih ada sedikit penilaian yang negatif dengan jumlah persentase pernyataan mengenai cara atasan dalam melakukan pengawasan pekerjaan, bagi responden hal tersebut memiliki variasi respon atau tanggapan yang berbeda-beda terhadap cara atasan dalam melakukan pengawasan pekerjaan karena perasaan karyawan yang berbeda saat menyikapi cara atasan dalam melakukan pengawasan pekerjaan yang telah ada. Begitu juga dengan hasil pertanyaan dari variabel loyalitas kerja yang diutarakan dalam penelitian ini, berdasarkan hasil kuesioner terdapat 67,59% karyawan setuju terhadap pertanyaan yang diajukan meliputi kemauan setiap karyawan untuk bekerja sama, rasa memiliki karyawan yang cukup tinggi terhadap perusahaan, hubungan baik sesama karyawan yang ada pada PT Veritra Sentosa Internasional dan setiap karyawan merasa suka terhadap pekerjaan masing-masing.

## IV KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dari analisis kompetensi, penempatan dan kepuasan kerja serta pengaruhnya terhadap loyalitas karyawan pada PT Veritra Sentosa Internasional

1. Tingkat kepuasan kerja telah tergolong tinggi meski masih ada sedikit penilaian yang negatif dengan jumlah persentase pernyataan mengenai cara atasan dalam melakukan pengawasan pekerjaan, bagi responden hal tersebut memiliki variasi respon atau tanggapan yang berbeda-beda terhadap cara atasan dalam melakukan pengawasan pekerjaan karena perasaan karyawan yang berbeda saat menyikapi cara atasan dalam melakukan pengawasan pekerjaan yang telah ada.
2. Variabel loyalitas kerja tergolong tinggi yang ditunjukkan dengan kemauan setiap karyawan untuk bekerja sama, rasa memiliki karyawan yang cukup tinggi terhadap perusahaan, hubungan baik sesama karyawan yang ada pada PT Veritra Sentosa Internasional dan setiap karyawan merasa suka terhadap pekerjaan masing-masing
3. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT Veritra Sentosa Internasional. Hal ini dapat terlihat dari respon karyawan yang menunjukkan hasil baik. Artinya karyawan sudah puas dengan kompetensi dan penempatan di PT. Veritra Sentosa Internasional.

### 5.2 Saran

1. Perusahaan harus meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan menciptakan kondisi kerja yang berorientasi dengan membuat para karyawan merasa memiliki perusahaan itu.

2. Perusahaan disarankan untuk meningkatkan loyalitas karyawan faktor seperti gaji, promosi, bonus, fasilitas juga dapat ditingkatkan diluar faktor diatas.
3. Untuk dapat meningkatkan loyalitas karyawan yang pada akhirnya akan bermanfaat untuk PT Veritra Sentosa Internasional. Maka disarankan agar pihak meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Airlangga Panangaran Ritonga, 2008 “*Pengaruh Budaya Paternalistik Dan Komitmen Organisasi Terhadap Hubungan Antar Partisi Anggaran Dan Kinerja Manajerial Pada PDAM Tirtanadi Propinsi Sumatera Utara*” tesis Program Pasca Sarjana Universitas Sumatera Utara.
- Andri Tanjung, 2005 “*Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Bagian Personalia PT. Agronesia Divisi Industri Makanan dan Minuman Bandung*”.
- Anoki Herdianto Dito, 2010 “*Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Selamat Langgeng Purbalingga dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening*”.
- Ayu. 2014 “*Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Budaya Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi (Studi Kasus Pada Bagian Produksi PT. Kalmatex, Bergas, Kabupaten Semarang)*. Skripsi Fakultas Ekonomi Progdil Manajemen Universitas Dian Nuswantoro.
- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Bandung : Pustaka Setia.
- Besterfield, Dale H., dkk. 2003. *Total Quality Management*. New Jersey : Pearson Education, Inc.

- Danang Sunyoto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CAPS, Yogyakarta, 2012, hlm.122)
- Daft, Richard L. 2010. *Era Baru Manajemen*. Jakarta:Salemba empat.
- Deni Primajaya, 2012 “ *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina (Persero) UPMS IV Semarang*”.Vol.1 No.1
- Fadli, Uus Md. Dkk, 2012 “ *Pengaruh Kompetensi Karyawan Terhadap Komitmen Kerja pada PT PLN (persero) Rayon Rengasdengklok*”. Jurnal Manajemen Vol.09 No.2
- Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Grafindo, 2002), cet. ke-3,hal. 45
- Hasibuan, M.S.P. (2015). *Manajemen sumber daya manusia. (Edisi revisi)* Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, S.P. Melayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara,2003), cet. ke-6 , hal. 27
- Hasibuan, M., S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kelima belas, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan M, S.P. (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara), hal. 302
- Hardianti, Saitria kurnia. 2011 “*analisis pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bitratex Industries Semarang*”.Skripsi Sarjana Manajemen Universitas Diponegoro.
- Henki Setiawan, 2001 “ *Analisis Pengaruh Komponen Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Sales Force (Studi Kasus Pada PT. Sasanamaya Tirta Mukti Semarang* ”.Tesis Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Diponegoro.
- I.D.K.R Ardiana, et.al, 2010 “ *Kompetensi SDM UKM Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja UKM di Surabaya*” Vol. 12 No.1.
- Jusmaliani, *Teori Ekonomi Islam*, (Yogyakarta: Kreasi Kencana, 2013), cet. ke-1, hal.53
- Kusumo, B.C.S. (2006). *Hubungan Antara Persepsi Terhadap Iklim Organisasi dan Kepuasan Imbalan Kerja Dengan Loyalitas Kerja Pada Karyawan*. Surakarta: Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Kunandar. 2007. *Guru Profesional : Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan sukses dalam sertifikasi guru*. Jakarta : Rajagrafindo Persada
- Martoyo Susilo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Bumi Aksara, 2010),cet. ke-4, hal. 22
- Marliana Budhiningtias Winanti, 2011 “ *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Survey pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat)*”.Vol.7, No.2.
- Mathis, Robert L, John H. Jackson. 2001. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Jakarta: Salemba empat.
- Mondy,R. Wayne. 2008. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”.Jakarta:
- Moehariono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Edisi Revisi, rajawali Pers.
- Rony Prasetyo, 2013 “ *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi Kasus Pada Karyawan CV. Jaya Abadi Furniture Jepara)*”. Skripsi Program Sarjana Progdii Manajemen Universitas Dian Nuswantoro.
- Robbins, Coulter. 2010. *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, S. P. & Judge, T.A. (2008). *Perilaku Organisasi*, Edisi Kedua Belas. Jakarta : Salemba Empat.