

**ABSTRAK**

**PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIR  
TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI  
PADA KANTOR CAMAT KUTABULUH  
KABUPATEN KARO**

Oleh:

Novia Ruth Silaen<sup>1</sup>, Julianta Ginting<sup>2</sup>, Tina Mika Samosir<sup>3</sup>, Mei Yosi Silaen<sup>4</sup>, Hiras Matondang<sup>5</sup>

Universitas Darma Agung<sup>1,2,3,4,5</sup>

Email:

[noviasilaen@gmail.com](mailto:noviasilaen@gmail.com)<sup>1</sup>, [ogabiring@gmail.com](mailto:ogabiring@gmail.com)<sup>2</sup>,  
[timiksamosir@gmail.com](mailto:timiksamosir@gmail.com)<sup>3</sup>, [meisilaen16@gmail.com](mailto:meisilaen16@gmail.com)<sup>4</sup>, [hirasmatondang@gmail.com](mailto:hirasmatondang@gmail.com)<sup>5</sup>

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Camat Kutabuluh Kabupaten Karo dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja dengan sumber data menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada pegawai sebanyak 26 orang. Dari hasil penelitian yang dilakukan ditemukan adanya pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja baik secara individual maupun secara bersama-sama dengan menggunakan uji t dan uji F pada setiap item. Diharapkan bagi pimpinan terus memperhatikan kompensasi dan pengembangan karir karena dapat memberikan pengaruh yang baik dalam mencapai kepuasan kerja pada masa yang akan datang.

Kata Kunci: Kompensasi, Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja

**ABSTRACT**

***THE EFFECT OF COMPENSATION AND CAREER DEVELOPMENT  
ON WORK SATISFACTION IN CAMAT OFFICES  
KUTA BULUH KABUPATEN KARO***

**By:**

Novia Ruth Silaen<sup>1</sup>, Julianta Ginting<sup>2</sup>, Tina Mika Samosir<sup>3</sup>, Mei Yosi Silaen<sup>4</sup>, Hiras Matondang<sup>5</sup>

Universitas Darma Agung<sup>1,2,3,4,5</sup>

*Email:*

[noviasilaen@gmail.com](mailto:noviasilaen@gmail.com)<sup>1</sup>, [ogabiring@gmail.com](mailto:ogabiring@gmail.com)<sup>2</sup>,  
[timiksamosir@gmail.com](mailto:timiksamosir@gmail.com)<sup>3</sup>, [meisilaen16@gmail.com](mailto:meisilaen16@gmail.com)<sup>4</sup>, [hirasmatondang@gmail.com](mailto:hirasmatondang@gmail.com)<sup>5</sup>

*This research was conducted at the Kutabuluh Head Office of Karo Regency with the aim of knowing the effect of compensation and career development on job satisfaction. The data source used a questionnaire distributed to 26 employees. From the results of the research conducted, it was found that there was an effect of compensation and career development on job satisfaction both individually and collectively by using the t test and the f test on each item. It is hoped that leaders will continue to pay attention to compensation and career development because they can have a good influence in achieving job satisfaction in the future.*

*Keywords: Compensation, Career Development and Job Satisfaction*

## **I. PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Orang yang bekerja dalam suatu organisasi yang sering pula disebut karyawan atau *employee* merupakan sumber daya manusia atau *human resources*. Ilmu yang mempelajari bagaimana mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan tertentu dan dapat memberikan kepuasan bagi semua pihak disebut dengan Manajemen Sumber Daya Manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam pembangunan. Untuk dapat meningkatkan produktivitas maka hal yang harus dilakukan adalah meningkatkan kualitas pengembangan sumber daya manusia. Kompensasi merupakan pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap. Perusahaan

harus dapat menetapkan kompensasi sehingga menjadi motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan semangat dalam bekerja guna pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Berbagai kriteria yang diterapkan setiap organisasi untuk meraih jenjang karir, salah satunya adalah dengan prestasi kerja gemilang yang tidak bisa diraih orang lain sehingga mendapatkan prestasi. Kepuasan kerja merupakan hal yang penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Kepuasan kerja dapat diukur apakah seorang karyawan merasakan kepuasan terhadap apa yang dikerjakannya di dalam perusahaan. Individu memiliki karakter yang berbeda-beda, oleh sebab itu tingkat rendahnya kepuasan kerja karyawan memiliki tingkat yang berbeda-beda. Menurut Singodimedjo. (2018:132) mengatakan bahwa “Kepuasan kerja adalah tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat pekerjaannya dan merupakan sekumpulan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang/suka atau tidak senang/tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya. Kepuasan

kerjakaryawantentang hal-hal yang menyenangkan atau tidak terhadap suatu pekerjaan yang mereka hadapi. Dari uraian diatas maka penulis tertarik meneliti dengan judul **“Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Kutabuluh Kabupaten Karo”**.

### 1.2. Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini adalah kompensasi, pengembangan karir dan kepuasan kerja pegawai pada Kantor Camat Kutabuluh Kabupaten Karo.

### 1.3. Rumusan Masalah

Adapun perumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Kutabuluh Kabupaten Karo ?
2. Apakah Pengembangan Karir Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Kutabuluh Kabupaten Karo ?
3. Apakah Kompensasi dan Pengembangan Karir Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Kutabuluh Kabupaten Karo ?

## II. URAIAN TEORITIS

### 2.1. Landasan Teori

#### 2.1.1. Kompensasi

“Faktor penting untuk mencari, memelihara, maupun mempertahankan karyawan bagi kepentingan bagi perusahaan disebut dengan Kompensasi” menurut Winardi (2017:81).

#### 2.1.2. Pengembangan Karir

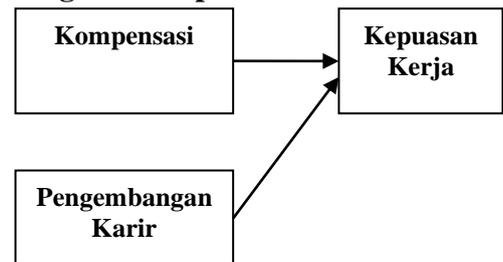
Menurut Alex, S. (2017:119) “Upaya atau langkah-langkah yang dilaksanakan oleh seorang pegawai dan atau oleh

pimpinan sumber daya manusia dalam rangka pengembangan potensi pegawai untuk dapat menduduki jabatan yang lebih tinggi dalam suatu usaha mencapai tujuan perusahaan disebut dengan Pengembangan Karier”

#### 2.1.3. Kepuasan Kerja

Hani. (2017:88) mengatakan bahwa perasaan pekerja atau karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya, yaitu merasa senang atau tidak senang, sebagai hasil penilaian individu yang bersangkutan terhadap pekerjaannya adalah pengertian dari Kepuasan Kerja.

### 2.2. Kerangka Konseptual



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Konseptual**

### 2.3. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H<sub>1</sub> : Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Kutabuluh Kabupaten Karo
- H<sub>2</sub> : Pengembangan Karir Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Kutabuluh Kabupaten Karo.
- H<sub>3</sub> Kompensasi dan Pengembangan Karir Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Kutabuluh Kabupaten Karo.

### III. METODE PENELITIAN

#### 3.1. Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di Kantor Camat Kutabuluh, Jln. Laubuluh No. 170, Desa Kutabuluh Kecamatan Kutabuluh Kabupaten Karo. Waktu penelitian dimulai pada bulan Februari tahun 2020 sampai dengan bulan Oktober tahun 2020

#### 3.2. Populasi dan Sampel

##### 3.2.1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai Kantor

Kantor Camat Kutabuluh Kabupaten Karo Kabupaten Karo sebanyak 26 orang

##### 3.2.2. Sampel

Sampel penelitian berjumlah 26 pegawai Kantor Camat Kutabuluh Kabupaten Karo dengan *simple probability sampling*.

### 3.3. Definisi Operasional Variabel

**Tabel 3.1.**  
**Definisi Operasional Variabel**

Variabel	Defenisi operasional	Indikator	Skala
Kompensasi (X1)	Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. (Handoko : 2017)	1. Gaji 2. Upah 3. Insentif 4. Tunjangan 5. Kemandirian 6. Komitmen kerja	Skala Likert
Pengembangan karir (X2)	Pengembangan karir adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan status seseorang dalam organisasi dalam jalur karir yang ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan. (Handoko, H. , 2016)	1. Adil berkarir 2. Keperdulian atasan langsung 3. Peluang promosi 4. Minat dipromosikan 5. Kepuasan	Skala Likert
Kepuasan kerja (Y)	Kepuasan kerja adalah sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antar pimpinan dan sesama pimpinan dan sesama karyawan. (Ardana, 2017)	1. Psikologik 2. Sosial 3. Fisik	Skala Likert

Sumber: Olahan Penulis (2020)

### IV. HASIL PENELITIAN

#### 4.1. Statistik Deskriptif

**Tabel 4.1.**  
**Statistik Deskriptif**

### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
PENDIDIKAN	26	1	8	3,96	2,049
GOLONGAN	26	1	13	7,31	3,069
PEJABAT	26	1	2	1,81	,402
Valid N (listwise)	26				

Sumber:OlahanPenulis(2020)

Data statistik deskriptif pada penelitian ini dapat dijelaskan bahwa dari 26 responden dengan tingkat pendidikan minimum adalah SD dan sekolah paling tinggi adalah S2. Untuk tingkat golongan bahwa

dari 26 pegawai dengan golongan paling rendah adalah Ia dan golongan paling tinggi adalah IVb. Untuk tingkat pegawai struktural dan pejabat paling banyak adalah fungsional.

## 4.2.UjiValiditas

Tabel 4.2.  
UjiValiditas

Kompensasi (X1)		R <sub>hit</sub>	R <sub>tab</sub>	Ket
1	Gaji	0,468	0.388	Valid
2	Upah	0,628	0.388	Valid
3	Insentif	0,628	0.388	Valid
4	Tunjangan	0,602	0.388	Valid
5	Kemandirian	0,628	0.388	Valid
6	Komitmen kerja	0,628	0.388	Valid
Pengembangan karir (X2)				
1	Adil berkarir	0,572	0.388	Valid
2	Keperdulian atasan langsung	0,531	0.388	Valid
3	Peluang promosi	0,493	0.388	Valid
4	Minat dipromosikan	0,566	0.388	Valid
5	Kepuasan	0,632	0.388	Valid
Kepuasan kerja (Y)				
1	Psikologik	0,602	0.388	Valid
2	Sosial	0,531	0.388	Valid
3	Fisik	0,572	0.388	Valid

Sumber:OlahanPenulis(2020)

## 4.3.UjiReliabilitas

Tabel 4.2.

### UjiReliabilitas

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,745	15

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan pada variabel lingkungan kerja, kepemimpinan dan variabel kinerja,

seluruhnya menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* berada 0,745 lebih besar dari 0,60 untuk 26 jawaban responden maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel telah reliabel dan dapat diandalkan.

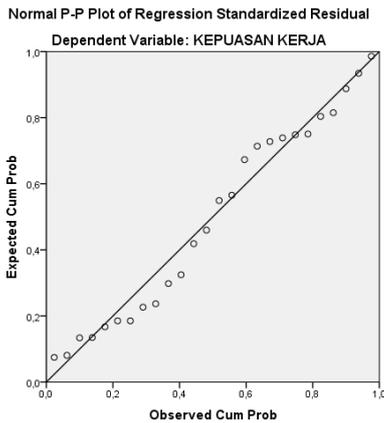
Sumber: OlahanPenulis (2020)

## 4.4.UjiAsumsiKlasik

### 4.4.1.UjiNormalitas

Tabel 4.3.

### UjiNormalitas P-Plot

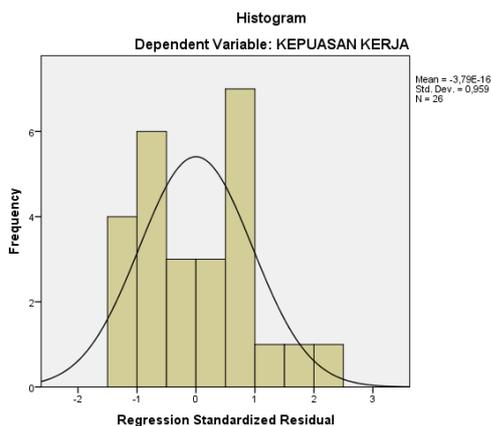


Sumber: OlanPenulis (2020)

Grafik normal probability plot menunjukkan bahwa data atau titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal yang mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas

Tabel 4.4.

#### UjiNormalitas Histogram



Sumber: OlanPenulis (2020)

Dari grafik histogram diatas dapat disimpulkan bahwa grafik histogram telah memenuhi normalitas dimana bentuk kurva pada dua sisi kiri dan kanan adalah simetris dengan kedua bidang yang sama. Bentuk dengan dua sisi tersebut menunjukkan bahwa asumsi klasik dengan menggunakan histogram telah dipenuhi.

#### 4.4.2. UjiMultikolinieritas

Tabel 4.5

#### UjiMultikolinieritas

Coefficients <sup>a</sup>												
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	,586	1,663		,353	,728						
	KOMPENSASI	,189	,084	,335	2,246	,035	,637	,424	,283	,714	1,400	
	PENGEMBANGAN KARIR	,343	,091	,585	3,788	,001	,744	,620	,478	,714	1,400	

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

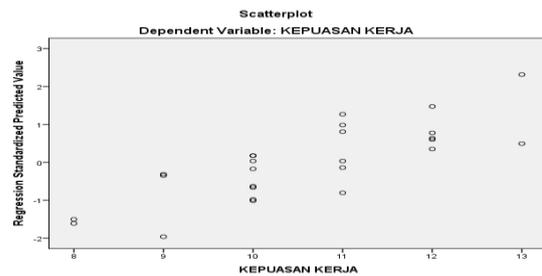
Sumber: OlanPenulis (2020)

Tabel 4.5 diatas terlihat bahwa nilai VIF kurang dari 10 dan nilai toleransi yang lebih dari 0,1, berarti bahwa tidak terdapat multikolinieritas/kolerasi antar variabel bebas.

#### 4.4.3. UjiHeterokedastisitas

Tabel 4.6

#### UjiHeterokedastisitas



Sumber: OlanPenulis (2020)

Hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan bahwa titik-titik yang tidak membentuk pola tertentu atau tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### 4.4.4. Regresi Linier Berganda

Tabel 4.7

#### Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>											
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	,586	1,663		,353	,728					
	KOMPENSASI	,189	,084	,335	2,246	,035	,637	,424	,283	,714	1,400
	PENGEMBANGAN KARIR	,343	,091	,585	3,788	,001	,744	,620	,478	,714	1,400

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sumber: OlanPenulis (2020)

$$Y = 0,586 + 0,189 X_1 + 0,343 X_2$$

Keterangan : Y = Kepuasan Kerja

X<sub>1</sub> = Kompensasi

X<sub>2</sub> = Pengembangan Karir

Persamaan analisis regresi linear berganda ini dapat diartikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta 0,586 artinya kepuasan kerja mengalami kenaikan sebesar 58,6% jika kompensasi dan pengembangan karir tidak dimasukkan dalam persamaan.

2. Nilai koefisien regresi kompensasi ( $X_1$ ) sebesar 0,189 artinya kepuasan kerja akan meningkat akibat kenaikan kompensasi sebesar 18,9%.
3. Nilai koefisien regresi pengembangan karir ( $X_2$ ) sebesar 0,343 artinya kepuasan kerja akan meningkat akibat kenaikan pengembangan karir sebesar 34,3%.

#### 4.4.5. Uji t

**Tabel 4.8.**

**Uji t**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	,586	1,663		,353	,739						
KOMPENSASI	,189	,084	,335	2,246	,035	,637	,424	,283	,714	1,400	
PENGEMBANGAN KARIR	,343	,091	,565	3,788	,001	,744	,620	,476	,714	1,400	

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

#### Sumber: Olahan Penulis (2020)

- a. Variabel Kompensasi

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  : Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil SPSS menunjukkan nilai  $X_1$  yaitu kompensasi diperoleh nilai  $t_{hitung} = 2,246$  dengan nilai  $t_{tabel} = 2,063$  maka keputusan menerima  $H_a$  dan menolak  $H_o$  karena  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ . Kesimpulan ada pengaruh positif antara kompensasi terhadap kepuasan kerja.

- b. Variabel Pengembangan Karir

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  : Pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil pengujian menunjukkan nilai variabel  $X_2$  (pengembangan karir) diperoleh nilai  $t_{hitung} = 3,788$  dengan nilai  $t_{tabel} = 2,063$  maka menerima  $H_a$  dan menolak  $H_o$  karena nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ . Dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir positif terhadap kepuasan kerja.

#### 4.4.6. Uji F

**Tabel 4.9**

**Uji F**

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	54,061	2	27,030	79,235	,000 <sup>b</sup>
	Residual	12,963	38	,341		
	Total	67,024	40			

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Organisasional

#### Sumber: Olahan Penulis (2020)

Pengambilan keputusan dengan menggunakan uji F sebagai berikut : jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ : berarti ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan pengembangankarir secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai  $F_{hitung} = 19,942$  dengan nilai  $F_{tabel} = 3,24$ . Hal ini berarti bahwa secara bersama-sama kompensasi dan pengembangankarir mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja atau  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak.

#### 4.4.7. Koefisien Determinasi

**Tabel 4.10.**

**Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	,939 <sup>a</sup>	,882	,634

#### Sumber: Olahan Penulis (2020)

Hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (adjusted  $R^2$ ) yang diperoleh sebesar 0,634. Hal ini berarti 63,4% kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi dan pengembangan karir sedangkan sisanya yaitu 36,6% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya diluar penelitian ini, misalnya disiplin kerja, pelatihan dll.

#### 4.4.8. Pembahasan Hasil Penelitian

##### 4.4.8.1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian dilakukan oleh Nurmala tahun 2017, Hermian Natalia tahun 2010, Ferdinan Agusta tahun 2012 menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sedangkan dengan

penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh yang positif yang berarti menerima  $H_a$  dan menolak  $H_0$  yang ditunjukkan oleh  $t_{hitung}$  lebih besar daripada  $t_{tabel}$ .

#### 4.4.8.2. Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Prestasi Kerja

Penelitian dilakukan oleh Wanton tahun 2011, Bajiduhu tahun 2012, Juniar tahun 2015 menunjukkan bahwa pengembangan karir mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sedangkan dengan penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh yang positif yang berarti menerima  $H_a$  dan menolak  $H_0$  yang ditunjukkan oleh  $t_{hitung}$  lebih besar daripada  $t_{tabel}$ .

#### 4.4.8.3. Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian dilakukan oleh Wanton tahun 2011, Bajiduhu tahun 2012, Juniar tahun 2015 menunjukkan bahwa kompensasi dan pengembangan karir mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sedangkan dengan penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh yang positif yang berarti menerima  $H_a$  dan menolak  $H_0$  yang ditunjukkan oleh  $F_{hitung}$  lebih besar daripada  $F_{tabel}$ .

## V. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan kajian yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat disimpulkan menjadi beberapa hal sebagai berikut :

1. Variabel kompensasi ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) dengan nilai  $t_{hitung} = 2,246$  dengan nilai  $t_{tabel} = 2,063$ .
2. Variabel pengembangan karir ( $X_2$ ) memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja (Y) dengan nilai

$t_{hitung} 3,788$  dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,063.

3. Variabel kompensasi ( $X_1$ ) dan pengembangan karir ( $X_2$ ) secara bersamaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) yang ditunjukkan oleh nilai  $F_{hitung} 19,942$  dan  $F_{tabel} 3,24$ .

### 5.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu :

1. Penelitian ini terbatas pada kompensasi dan pengembangan karir serta kepuasan kerja.
2. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan sampel sebanyak 26 orang yang dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang dimungkinkan mempunyai kelemahan dalam konsistensi jawaban jika digunakan pada orang yang berbedadan kondisi yang berbeda.

### 5.3 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diuraikan di atas, maka disarankan :

1. Kompensasi dan pengembangan karir merupakan bagian yang tidak terpisahkan dalam mencapai kepuasan kerja. Para pegawai harus memperhatikan kompensasi dan pengembangan karir sehingga hasil pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.
2. Hasil yang ditunjukkan oleh nilai koefisien determinan sebesar 63,4% perlu dipertahankan dan jika bisa ditingkatkan supaya kepuasan kerja meningkat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji, 2015 *Manajemen Bisnis*. Rineka Cipta. Jakarta
- Augusty, Ferdinand. 2016. *Metopel Manajemen*. Semarang: Badan

- Penerbit Universitas  
Diponegoro
- Ahmad Tohardi. 2017. ***Pemahaman Praktis MSDM***, Mandar Maju, Bandung
- Arep dan Tanjung, 2018. ***MSDM***. Edisi Kedua. Yogyakarta : BPEC
- Dale, Timpe, 2017. ***Seri MSDM Kinerja***, cetakan kelima, Jakarta : PT Elex Media Komputindo
- Fathoni, Adburrahman, 2016. ***Organisasi dan MSDM***, Rineka Cipta, Jakarta
- Ghozali, Imam, 2016. ***Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS***, Semarang : Badan Penerbit Diponegoro
- Gulo, W. 2015. ***Metopel***. Jakarta: PT. Grasindo
- Hasibuan, Malayu S.P. 2015. ***MSDM*** Jakarta: PT Bumi Aksara
- Henry Simamora. 2016. ***MSDM*** Yogyakarta: BPSTIEYKPN
- John Suprihanto dan Djati Julitriarsa. 2016. ***Manajemen Umum, Sebuah Pengantar***. Edisi Pertama. Cetakan Ketiga. Yogyakarta: BPFE
- Kartini Kartono. 2017. ***Pemimpin dan Kepemimpinan***. PT. Grafindo Persada ; Jakarta
- Mangkunegara Anwar Prabu, 2017. ***Evaluasi Kinerja Karyawan SDM***, Cetakan Kelima. Refika Aditama ; Jakarta
- Manurung, Jonni. 2005. ***Ekonometrika: Teknik Pemodelan Dasar dan Lanjutan***. Cetakan Pertama, Jakarta: PT Alex Media Komputindo.
- Martono, Nanang. 2016. ***Metopel Kuantitatif***. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada
- M Kadarisman 2017. ***Manajemen Kompensasi***. Jakarta : Rajagrafindo Persada
- Nasution, Mulia, 2016. ***Manajemen Personalia***, Djambatan, Jakarta.
- Priyatno, Duwi, 2010. ***Analisa Statistik Data dengan SPSS***. Media Kom. Yogyakarta
- Ranupandojo, H., dan Suad Husnan, 2016, ***Manajemen Personalia***, Yogyakarta: BPFE
- Samsudin, Sadili. 2017. ***MSDM***. Cetakan Kesatu. Pustaka Setia. Bandung
- Sedarmayanti. 2015. ***Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja***. Bandung: Mandar Maju
- Siagian, Sodang P. 2015. ***MSDM*** Jakarta: Bumi Aksara.
- Siregar, Sofian. 2016. ***Metopel Kuantitatif***. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Sugiyono 2016. ***Metopel Kuantitatif, Kualitatif, dan RdnD***. Cetakan Ke-17. Bandung. Alfabeta
- Sunyoto, Danang, 2017. ***Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*** Cetakan ke-2. CAPS. Yogyakarta
- Sutrisno, Edy. 2015. ***MSDM***. Edisi 1. Cetakan Kedua. Prenada Media Group. Jakarta
- Wursanto, IG. 2016. ***Manajemen Kepegawaian***. Penerbit Kanisius ; Yogyakarta

