

## PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PERINTIS PERKASA TOYOTA MEDAN

Fitrah Usfah Amoy<sup>\*1</sup>, Hasrudy Tanjung<sup>1</sup>, Bahril Datuk S<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Program Studi Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, Indonesia

\*Email korespondensi: [fitrahushaal@gmail.com](mailto:fitrahushaal@gmail.com)

Diterima 28 Agustus 2023; Disetujui 28 September 2023; Dipublikasi 31 Oktober 2023

**Abstract:** *This study in PT Perintis perkasa Toyota Medan. This study aims to determine and analyze the Effect of Compensation, Motivation and Job Satisfaction On Employee Performance At the PT Perintis Perkasa Toyota Medan. This study uses associative Kuantitatif. The population used in this study was 100 employees. To obtain the necessary data in this study, the author used a technique of distributing questionnaires or questionnaires obtained directly At PT Perintis Perkasa Toyota Medan. As well as the annual report which is owned by the company. Analysis data technique in this research is Using, Outer Loading, AVE, uji F and direct effect. The results of this study indicate that partially, Compensation has no significant positive effect on employee performance, Motivation has no significant positive effect on employee performance and Job satisfaction has a significant positif effect on employee performance at PT. Perintis Perkasa Toyota Medan.*

**Keywords:** *Compensation, Motivation, Job Satisfaction and employee performace*

**Abstrak:** Penelitian ini dilakukan di PT Perintis perkasa Toyota Medan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perintis Perkasa Toyota Medan. Penelitian ini menggunakan kuantitatif asosiatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 100 karyawan. Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik penyebaran kuisisioner atau kuisisioner yang diperoleh secara langsung Pada PT Perintis Perkasa Toyota Medan. Serta laporan tahunan yang dimiliki oleh perusahaan. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah Using, Outer Loading, AVE, uji F dan direct effect. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial Kompensasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, Motivasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perintis Perkasa Toyota Medan.

**Kata kunci :** *Kompensasi, Motivasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Baru*

Dalam suatu sistem operasi perusahaan, potensi sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perlunya upaya untuk meningkatkan sumber daya manusia sebaik mungkin. sebab kunci

sukses suatu perusahaan bukan hanya keunggulan teknologi dan terjadinya dana saja. Tapi faktor manusia merupakan faktor yang paling penting pula.

Mengemukakan kinerja pegawai adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas

dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai dan basri dalam kaswan 2016, hal. 187)

Sumber daya yang berkualitas hanya mungkin diperoleh melalui perencanaan dan pembinaan yang terencana serta terarah, hal ini dapat diwujudkan dengan kepemimpinan yang efektif dan bagaimana cara memberikan motivasi yang tepat sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan

Sumber daya manusia menjadi peran utama dalam setiap kegiatan suatu perusahaan. Meskipun perusahaan didukung oleh sarana dan prasana yang baik, tetapi tanpa adanya dukungan sumber daya manusia yang baik maka kegiatan perusahaan tidak akan berjalan sesuai dengan tujuan perusahaan. Tidak mengherankan jika banyak organisasi, besar dan kecil, tidak mampu meningkatkan kompetensi karena tidak memiliki strategi yang efektif untuk sumber daya manusia.

Pekerjaan terkait erat dengan organisasi dan jumlah hari yang dimiliki seseorang. Organisasi adalah hasil pencapaian atau kegagalan untuk mencapai tujuan suatu bisnis. Atasan atau manager sering tidak memperhatikan jika sudah sangat buruk atau segala sesuatu jadi salah.

Dengan kata lain, karyawan memberikan pekerjaan yang bermanfaat bagi pertumbuhan perusahaan. Kemampuan perusahaan untuk memberikan informasi yang relevan dan menarik kepada pelanggannya akan sangat bermanfaat bagi bottom line perusahaan. Faktor lain yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah kompensasi dan tekanan kerja.

Kompensasi bukan hanya sekedar materi, namun juga sebagai balas jasa antar individu maupun perusahaan dengan karyawan. Akan tetapi kompensasi memiliki fungsi sebagai salah satu cara manusia untuk menghargai suatu bukti terhadap individu lain maupun antara perusahaan dan karyawannya

Kompensasi adalah segala hal yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. Kompensasi adalah tujuan utama yang ingin dicapai oleh orang yang bekerja karena manusia pada umumnya bekerja untuk memperoleh penghasilan yang bisa digunakan untuk memenuhi kebutuhannya serta manusia dikendalikan oleh Peningkatan karir, keinginan untuk mendapatkan uang besar dan kesejahteraan (Khair, 2017).

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan adalah hal yang individu, karena ada tingkat kualifikasi yang berbeda dan kinerja yang berbeda dalam kaitannya dengan tugasnya. Manajemen dapat menemtukan karyawan kinerja berdasarkan kinerja masing-masing karyawan. Kinerja adalah sebuah sesuatu yang individu, karena satu karyawan memiliki kemampuan yang berbeda untuk melakukan pekerjaannya.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah dilakukan terlebih (Kaswan, 2016:187). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, Sutrisno (2016) yaitu : (1) Efektifitas dan

Efisiensi, (2) Otoritas dan tanggung jawab, (3) Disiplin, (4) Inisiatif. Indikator Kinerja adalah sebagai berikut : (a) Kualitas Kerja, (b) Kuantitas Kerja, (c) Tanjung Jawab, (d) Kerjasama, (e) Inisiatif. (Mangkunegara, 2013)

### **Kompensasi**

Kompensasi adalah jenis pembayaran yang diberikan kepada karyawan oleh sebuah perusahaan. Secara berulang, itu bisa berupa keuangan atau non-keuangan. Kompensasi merupakan jumlah total dari semua hadiah yang diberikan organisasi kepada pegawai sebagai ketidakseimbangan atas jasa mereka. (Sinambela, 2016:216).

Kompensasi adalah perusahaan yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka. (Rivai dan Sagala, 2013:741). Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung, baik berupa pendapatan secara materi atau non materi seperti imbal jasa terhadap perusahaan atau organisasi. (Jufrizen, 2017). Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi, Saihudin (2019) yaitu : Faktor pasar tenaga kerja (1) Kompetisi, (2) Kesepakatan Kerja, (3) Peraturan Pemerintah, (4) Filosofi Manajemen Puncak mengenai Kompensasi (5) Maslahat serta Faktor lain. Indikator Kompensasi adalah sebagai berikut : (a) Upah dan Gaji, (b) Insentif, (c) Tunjangan. (Hazmanan Khair, 2017)

### **Motivasi**

Motivasi adalah kekuatan yang dihasilkan oleh seseorang untuk memuaskan kebutuhannya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan dapat mempengaruhi perilaku seseorang, karena kebutuhan yang belum terpenuhi dapat menggerakkan

perilakunya, dan pekerjaan yang dilakukan tidak baik. (Danang Sunyanto, 2015 hal. 11)

Motivasi adalah kekuatan yang dihasilkan oleh seseorang untuk memuaskan kebutuhannya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan dapat mempengaruhi perilaku seseorang, karena kebutuhan yang belum terpenuhi dapat menggerakkan perilakunya, dan pekerjaan yang dilakukan tidak baik. (S.M. Hasibuan & Bahri, 2018) Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan antara lain berkaitan dengan (Priansa, 2016:220) : (1) Keluarga dan kebudayaan, (2) Konsep diri, (3) Jenis Kelamin, (4) Pengakuan dan prestasi, (5) Cita-cita atau aspirasi, (6) Kemampuan belajar, (7) Kondisi pegawai (8) Kondisi lingkungan, (9) Unsur-unsur dinamis dalam pekerjaan, (10) Upaya pimpinan memotivasi pegawai

### **METODE PENELITIAN**

Jenis dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan jenis asosiatif dan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Perintis Perkasa Toyota Medan yang berjumlah 133 karyawan. Jadi sampel penelitian ini adalah sebanyak 100 sampel karyawan diambil. Adapun tehnik analisis data yang digunakan adalah menggunakan Smart PLS.

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

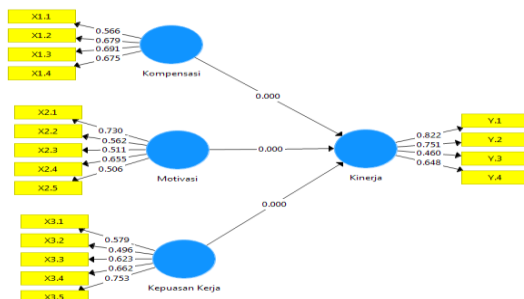
#### **Hasil**

Tolak ukurnya, korelasi antara konstruksinya, diperhatikan dari indikator  $>0,7$  adalah nilai ideal, artinya indikator tersebut valid. Dalam penelitian empiris, nilai *outer loading*  $>0,5$  masih bisa dilakukan penerimaan hingga  $0,4$ .

**Tabel 1. Outer Loading**

Indikator	Kepuasan Kerja	Kinerja	Kompensasi	Motivasi
X1.1			0.566	
X1.2			0.679	
X1.3			0.691	
X1.4			0.675	
X2.1				0.730
X2.2				0.562
X2.3				0.511
X2.4				0.655
X2.5				0.506
X3.1	0.579			
X3.2	0.496			
X3.3	0.623			
X3.4	0.662			
X3.5	0.753			
Y1		0.822		
Y2		0.751		
Y3		0.640		
Y4		0.648		

Pada tabel 1 dapat dilihat bahwa kesimpulan nilai *outer loading* relatif > 0.7, berarti setiap variabel laten indikator masing masing adalah reliable.



Penggambaran dengan besaran yang dengan penjelasan itemnya dibandingkan dengan variannya, yang menjadi penyebab eromnya, dengan yang bisa dikatakan mempunyai *convergent validity* yang baik. Pengartiannya, dengan penjelasan yang menjadi indikatornya.

**Tabel 2 Hasil Average Variance Extracted (AVE)**

	Average Variance Extracted
Kepuasan Kerja	0.542
Kinerja	0.643
Kompensasi	0.429
Motivasi	0.359

Sumber: Data SEM-PLS 2020

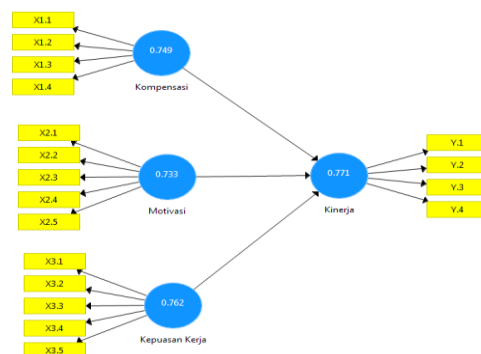
Kesimpulan pengujian composite reliability adalah sebagai berikut:

Pada tabel 2 dapat diketahui bahwa nilai *Average Variance Extracted* pada sebagian konstruk variabel laten adalah > 0.5 maka dapat dikatakan bahwa memiliki *convergent validity* yang baik.

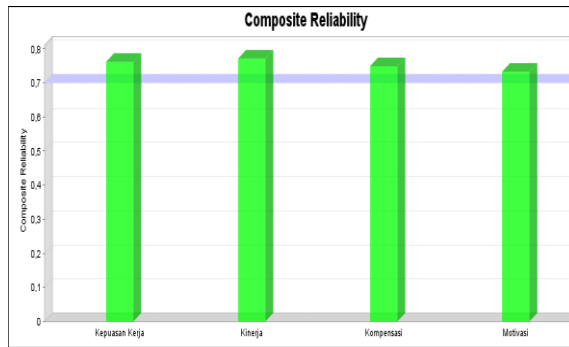
**Composite Reability : >0,6**

**Tabel 3 Composite Reability**

Composite Reliability	
Kompensasi (X1)	0.749
Motivasi (X2)	0.733
Kepuasan Kerja (X3)	0.762
Kinerja (Y)	0.771
X1*Y	0.191
X2*Y	0.020
X3*Y	0.542



**Composite Reliability**



**Histogram 1 Composite Reliability Produksi**

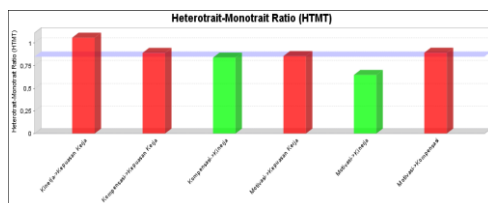
Berdasarkan Tabel 3, dapat disimpulkan bahwa konstruk yang dinyatakan reliabel merupakan nilai reliabilitas komposit jika nilai reliabilitas komposit diatas 0,6. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel penelitian kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja dinyatakan memenuhi reliabilitas atau reliabilitas dengan kinerja secara langsung.

**1. Discriminant validity**

**Tabel 4 Heretroit-Monotrait Ratio (HTMT)**

	Motivasi (X2)	Kinerja (Y)	Kepuasan Kerja (X3)	Motivasi (X1)
Motivasi (X2)				
Kinerja (Y)	1.059			
Kepuasan Kerja (X3)	0,891	0.839		
Motivasi (X2)	0.857	0.648	0.893	

Tabel 4 merupakan kesimpulan dari uji Heretroit-Monotrait Ratio (HTMT). Berikut ini adalah: Output nilai HTMT <0,90 (Jörg Henseler Christian; M. Ringle; Marko Sarsted; 2015), jika digabungkan dengan variabel laten lainnya maka nilai cross loading untuk setiap prediktor masing-masing variabel laten lebih besar dari nilai cross loading. Ini menyiratkan bahwa ketika variabel laten tertentu memiliki ukuran yang sangat terkait dengan konstruksi lain, setiap variabel laten memiliki validitas pembeda yang kuat. Namun pada vektor X2 (Motivasi) ke Y (Kinerja), nilai Heretroit-Monotrait Ratio (HTMT) sebesar 1,059 > 0,90 menunjukkan bahwa validitas diskriminan tidak kuat.



**Histogram 2 Heretroit-Monotrait Ratio (HTMT)**

**2. R-Square**

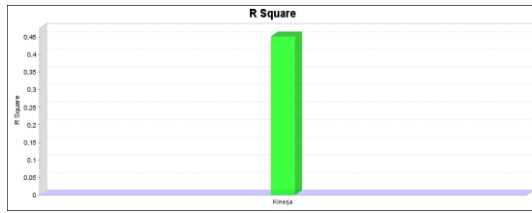
$R^2 = 0,75 \rightarrow$  Model adalah substansial (kuat)

$R^2 = 0,50 \rightarrow$  Model adalah moderate (sedang)  $R^2 = 0,25 \rightarrow$  Model adalah lemah (buruk)

**Tabel 5 R-Square**

	R-Square	R-Square Adjusterd
Y	0.451	0.434

Kesimpulan yang ditunjukkan pada Tabel 5 untuk pemeriksaan nilai R- Square yaitu R-Square Dimodifikasi untuk model Path dengan menggunakan variabel moderator adalah 0,434. Dapat disimpulkan bahwa: 43 persen (tergolong kuat) variabel kinerja dipengaruhi oleh kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti lebih lanjut.



Histogram 3 R-Square

**3. F-square**

$f^2 = 0,02 \rightarrow$  Efek yang kecil dari variabel

	VIF
X1.1	1.103
X1.2	1.164
X1.3	1.227
X1.4	1.159
X1*Y	1.477

eksogen terhadap endogen,

$f^2 = 0,15 \rightarrow$  Efek yang sedang/moderat dari variabel eksogen terhadap endogen,

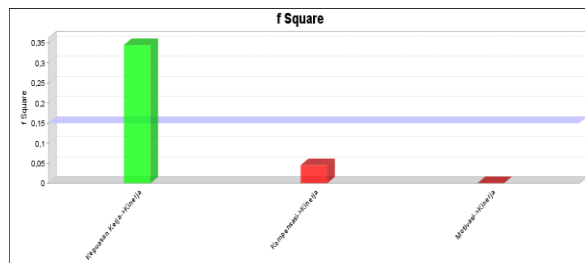
$f^2 = 0,35 \rightarrow$  Efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.



**a. X1 (Kompensasi)**

**Tabel 6 F-square**

	Kinerja (Y)
Kepuasan kerja ( X3)	0.345
Kinerja (X2)	
Kompensasi (X1)	0.045
Motivasi (X2)	0.000



Histogram 4 F-square

Dari tabel 6 di atas diketahui bahwa semua variabel memiliki pengaruh lemah dalam model struktural, hanya variabel distribusi yang memiliki

pengaruh sedang dalam model struktural ini.

**4. Collinearity (VIF)**

VIF sekitar 1 tidak melebihi 10

VIF > 10 dapat diindikasikan adanya multikolinearitas

$f^2 = 0,15 \rightarrow$  Efek yang sedang/moderat dari variabel eksogen terhadap endogen,

	VIF
X1.1	1.205
X1.2	1.081
X1.3	1.129
X1.4	1.291
X1.5	1.224
X1*Y	1.507

$f^2 = 0,35 \rightarrow$  Efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

**a. Kompensasi (X1)**

**Tabel 7 Collinearity Statistik (VIF) Kompensasi**

Kesimpulan dari Tabel 7 adalah nilai VIF kurang lebih 1 tidak melebihi 10, sehingga variabel bebas yang digunakan dalam model regresi penelitian ini bebas multikolinearitas atau dapat dipercaya dan objektif.

**b. Motivasi (X2)**

**Tabel 8 Collinearity Statistik (VIF) Motivasi**

Kesimpulan dari Tabel 8 adalah nilai VIF kurang lebih 1 tidak melebihi 10, sehingga variabel bebas yang digunakan dalam model regresi penelitian ini bebas multikolinearitas atau dapat dipercaya dan objektif.

**c. Kepuasan Kerja (X3)**

**Tabel 9 Collinearity Statistik (VIF) Kepuasan Kerja**

	VIF
X1.1	1.233
X1.2	1.100
X1.3	1.244
X1.4	1.360
X1.5	1.399
X1*Y	1.552

Kesimpulan dari Tabel 9 adalah nilai VIF kurang lebih 1 tidak melebihi 10, sehingga variabel bebas yang digunakan dalam model regresi penelitian ini bebas multikolinearitas atau dapat dipercaya dan objektif.

**5. Hipotesis Moderation Effects**

**Kompensasi (X1)**

**Tabel 1.10 Direct Effect**

		Original Sample	P-Values
X1 →	Y	0,191	<b>0,074</b>
X2 →	Y	0,020	<b>0,887</b>
X3 →	Y	0,542	<b>0,000</b>

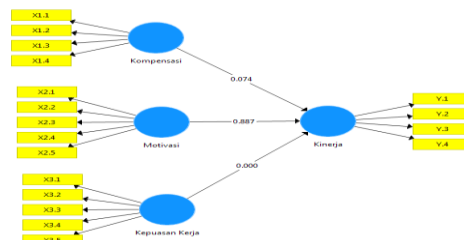
Kesimpulan dari nilai direct effect pada tabel 10 adalah sebagai berikut :

1. Kompensasi terhadap Kinerja Koefisien jalur adalah 0.191 (positif). P-Value 0.079>0.05 artinya, adalah positif tidak signifikan.
2. Motivasi terhadap Kinerja Koefisien jalur adalah 0.020 (positif). P-Value 0.887> 0.05

artinya, adalah positif dan tidak signifikan

3. Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Koefisien jalur adalah 0.542(positif). P-Value 0.000< 0.05 artinya, adalah positif dan signifikan.

Gambar berikut juga mengilustrasikan hasil ini:



**PEMBAHASAN**

**Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja**

Hasil penelitian ini menemukan bahwa pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan adalah positif signifikan dengan nilai 0.191 dan P-Values 0.074, demikian H1 ditolak dan H0 diterima. Hal ini berarti kompensasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja, karena kompensasi yang diberikan sesuai dengan lamanya karyawan bekerja. Penelitian juga sama dilakukan oleh (Damayanti, Susilaningsih dan Sri 2013), (Rahman, et al. 2017), (Rasmi, Amarudin dan Sunardi 2017), yang menunjukkan kesimpulan yang sama bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk mengetahui kualitas kinerja pekerja dengan sebuah organisasi, kompensasi, dengan kesesuaian kerja karyawan.

**Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja**

Hasil penelitian ini menemukan bahwa pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan adalah positif signifikan dengan nilai 0.020 dan P-Values 0.887, demikian H1 ditolak dan H0 diterima. Hal ini berarti motivasi merupakan faktor penting

yang mempengaruhi kinerja, karena motivasi yang diberikan sesuai dengan lamanya karyawan berkerja. Hal ini bermakna apabila motivasi membaik maka kinerja karyawan tidak akan membaik. Hasil penelitian ini ini belum sejalan dengan penelitian yang dilakukan Tanto Wijaya dan Fransisca Andreani (2015) dalam penelitiannya menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara motivasi dan kinerja karyawan. Hal senada diungkapkan oleh I Wayan Juniantara dan I Gede Riana (2015) dalam penelitiannya menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara motivasi dan kinerja karyawan. Sejalan dengan hal diatas (Suriansyah, 2015) mengemukakan bahwa ada hubungan positif antara motivasi dengan kinerja karyawan.

#### **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja**

Hasil penelitian ini menemukan bahwa pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah positif signifikan dengan nilai 0.542 dan *P-Values* 0.000, demikian H1 ditolak dan H0 ditolak. Hal ini berarti kompensasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja, karena kepuasan kerja yang diberikan sesuai dengan lamanya karyawan berkerja. Dengan demikian kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perintis Perkasa Toyota Medan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Titik Rosita dan Tri Yuniarti (2016) dalam penelitiannya menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Hal senada diungkapkan oleh Mutia Arda (2017) dalam penelitiannya menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

#### **Pengaruh Kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Dari penelitian ini ditemukan bahwa pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan memperlihatkan hasil 0,434 yang artinya variabel kinerja karyawan dipengaruhi variabel kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja. Berdasarkan temuan tersebut, kondisi yang terjadi pada kinerja karyawan sebesar 43 persen ( tergolong kuat). Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Oktawati (2016) dengan judul “ Pengaruh kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sarolangun” yang menyatakan terdapatnya pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja.

#### **KESIMPULAN**

Hasil dari pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Perintis Perkasa Toyota Medan, Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Perintis Perkasa Toyota Medan, Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Perintis Perkasa Toyota Medan. Hasil dari pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa variabel Kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Perintis Perkasa Toyota Medan.



**DAFTAR PUSTAKA**

- Mangkunegara, A. P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nancy L. Pioh dan Hendra N.Tawas.2016.Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal EMBA Vol.4 No.2 Juni 2016, Hal.838-848*
- Notoadmodjo,Soekidjo2015.Pengembangan Sumber Daya Manusia.Cetakan ke- 2, Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Nurchayani, N. M., & Adnyani, I. D. 2016. Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 5(1)*.
- Priansa, Donni Junni. 2016. *Perencanaan dan Pengembangan SDM. Cetakan Kedua : Bandung, Penerbit Alfabeta*.
- Riansari, T., & Sudiro, A. 2012.Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan (Studi Kasus PT Bank TabunganPensiunan Nasional, TbkCabang Malang).*Jurnal Aplikasi Manajemen, 10(4), 811-820*.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala.2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Cetakan Keempat, Edisi-2. Jakarta: Rajawali Pers*.
- Rosita,T.,&Yuniati,T.2016.Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM),5(1)*.
- Rozzaid, Y., Herlambang, T., & Devi, A. M. 2015.Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan.*Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia, 1(2)*.
- Sanusi, A. (2012). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Penerbit Salemba Empat.
- Saputra, A. T., Bagia, I. W., Yulianthini, N. N., & SE, M. (2016).Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan.*Jurnal Manajemen Indonesia, 4(1)*.
- Sedarmayanti, H. J. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, Dan Manajemen Negeri Sipil. Seventh Printing. Bandung: Refika Aditama*.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2015. *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi.Cetakan Pertama, Jakarta : PT. Graha Ilmu*.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja.Jakarta : Bumi Aksara*.
- Siswandi. 2011. *Aplikasi Manajemen Perusahaan. Edisi Pertama, Jakarta: Mitra Wacana Media*.
- Soewadji, J. 2012. *Pengantar metodologi penelitian.Jakarta: Mitra Wacana Media, 210*.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Bisnis, Bandung :Penerbit Alfabeta*
- Sutrisno, Edy. 2010. *Budaya Organisasi. Cetakan Pertama, Jakarta: Penerbit Kencana Prenada Group*.