

Effect of Compensation and Job Satisfaction on Employee Performance in UD Andalas Industri Krupuk in Malang District

Aida Ayu Natasha Nirmala

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, UPN "Veteran" Jawa Timur

aidaayunirmala@gmail.com

Sulastri Irbayuni

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, UPN "Veteran" Jawa Timur

lastrimanajemen16@gmail.com

Keywords:

Compensation, Job Satisfaction, and Employee Performance

Abstract

Employee performance is one of the important factors for the success of an organization or company. On this basis, the purpose of this research is to find out (1) the effect of compensation on employee performance, and (2) the effect of job satisfaction on employee performance at UD Industri Krupuk Andalas in Malang District. The population in this study were employees of UD Industry Krupuk Andalas in Malang District. Sampling in this study used a saturated sampling technique of 40 employees of marketers at UD Industri Krupuk Andalas in Malang District. The type of data used in this research is primary data obtained from the distribution of questionnaires. This research uses data analysis technique Partial Least Square (PLS). The results of this study indicate (1) Compensation can contribute to the performance of the employees of UD Industri Krupuk Andalas in Malang District. It is identified that the provision of fair and good compensation will have an increasing impact on employee performance, and (2) Job satisfaction can contribute to the performance of UD Industri Krupuk Andalas employees in Malang District. This identifies if the level of high employee job satisfaction will have an increasing impact on employee performance.

Kata Kunci

Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan

Abstrak

Kinerja karyawan adalah salah satu faktor penting bagi kesuksesan sebuah organisasi atau perusahaan. Atas dasar pemikiran tersebut tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui (1) pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, dan (2) pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan UD Industri Krupuk Andalas di Kabupaten Malang. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan UD Industri Krupuk Andalas di Kabupaten Malang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh sejumlah 40 karyawan karyawan tenaga pemasar UD Industri Krupuk Andalas di Kabupaten Malang. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data Partial Least Square (PLS). Hasil dari penelitian ini menunjukkan (1) Kompensasi dapat memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan UD Industri Krupuk Andalas di Kabupaten Malang. Hal ini mengidentifikasi dengan pemberian kompensasi yang adil dan baik akan memberikan dampak peningkatan pada kinerja karyawan, dan (2) Kepuasan kerja dapat memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan UD Industri Krupuk Andalas di Kabupaten Malang. Hal ini mengidentifikasi jika tingkat kepuasan kerja karyawan tinggi akan memberikan dampak peningkatan pada kinerja karyawan.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peran penting didalam suatu perusahaan, karena dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia merupakan penggerak utama bagi tujuan perusahaan. Jika perusahaan tidak dapat mengelola sumber daya manusia secara baik dan benar maka sumber daya tersebut tidak

akan menghasilkan kinerja yang optimal. Menurut Affandi (2016:4) kinerja dikatakan sebagai hasil kerja yang mampu dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab masing-masing sebagai salah satu upaya untuk mencapai tujuan suatu organisasi, tidak melanggar hukum, tidak secara

ilegal dan tidak bertentangan dengan moral ataupun etika. Produktifitas atau kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa macam faktor diantaranya kepuasan kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kompensasi.

Kompensasi dikatakan sebagai salah satu faktor yang penting karena pendorong utama bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya didalam suatu perusahaan. Kompensasi dapat dikatakan sebagai segala sesuatu yang diterima oleh karyawan atas balas jasa kinerjanya (Handoko, 2014:155). Besarnya kompensasi dapat dianggap sebagai "harga" serta kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh seorang karyawan. Sebab untuk sebagian orang, alasan dalam mencari pekerjaan yaitu untuk mendapatkan kompensasi yang cukup dan adil yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan akan fisiologisnya. Pernyataan ini didukung oleh Fajar dan Heru (2010:154) yang mengungkapkan bahwa kompensasi adalah seluruh *extrinsi reward* yang didapatkan oleh karyawan dalam bentuk insentif, upah, dan beberapa tunjangan (*benefits*).

Selain itu kompensasi juga dapat dikatakan sebagai salah satu faktor karyawan merasa puas dalam bekerja, karena dengan pemberian kompensasi yang cukup dan adil karyawan merasa kebutuhan hidupnya tercukupi sehingga akan memunculkan semangat kerja karyawan sehingga dalam bekerja karyawan akan melakukan pekerjaannya dengan baik. Menurut Kilvin dan Siagian (2020) mengungkapkan bentuk kompensasi yang tepat sasaran dan memadai diharapkan dapat mendatangkan rasa puas bagi karyawan sehingga akan mempengaruhi tingkat kinerjanya. Tingkat kepuasan kerja karyawan pada dasarnya berbeda, dimana dalam pengukurannya tergantung dalam sistem penilaian yang berlaku. Jika karyawan merasa memiliki kepuasan kerja yang tinggi cenderung akan jarang absen, lebih produktif, loyal dengan perusahaan, menunjukkan komitmennya terhadap organisasi, dan juga akan merasa puas dengan kehidupannya.

UD Industri Krupuk Andalas merupakan pabrik krupuk yang berlokasi di

daerah malang yang didirikan pada tahun 2014 yang memiliki 55 orang karyawan yang terbagi dalam beberapa divisi diantaranya : 15 orang karyawan pada divisi produksi dan 40 orang karyawan pada divisi pemasaran. Perusahaan ini memiliki permasalahan penurunan kinerja karyawannya pada beberapa tahun terakhir ini yang di indikasikan karena kompensasi yang rendah sehingga menyebabkan kepuasan kerja karyawan yang rendah. Dimana realisasi penjualan divisi pemasaran selama 3 tahun terakhir ini mengalami penurunan serta masih belum dapat mencapai target perusahaan terutama pada tahun 2020.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kinerja Karyawan

Performance atau kinerja pada umumnya tolak ukur atasan dalam membimbing karyawannya sebagai tolak ukur kesuksesan atasan terhadap karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya. Kinerja telah menjadi terminologi atau suatu konsep penting bagi suatu sumber daya manusia atau organisasi, karena apapun organisasinya kinerja merupakan kunci efektifitas keberhasilan organisasi. Menurut Bangun (2012:231) mengungkapkan bahwa *performace* atau kinerja adalah hasil pekerjaan yang telah dicapai seseorang berdasarkan syarat-syarat pekerjaan (*job requirement*). Kinerja karyawan adalah penilaian dari hasil atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh individu dan tim untuk melaksanakan tugas pokok yang berlaku pada suatu organisasi (Shinta dan Siagian, 2020). Pernyataan ini didukung oleh Latief, Syanrdiansyah, & Safwan, (2019) yang mengungkapkan bahwa kinerja atau *performance* mengarah pada ukuran kuantitas dan ukuran kualitas atas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan yang sinkron dengan tanggung jawab dan tugas yang telah diberikan kepadanya. Selanjutnya dapat di katakan bahwa kinerja sebagai tingkat pelaksanaan karyawan dalam mencapai dan menyelesaikan tugasnya dengan memanfaatkan kemampuan yang ada serta melihat batas-batas yang telah ditetapkan

perusahaan untuk mendapatkan target yang telah ditentukan perusahaan.

2.2 Kompensasi

Kompensasi menjadi hal yang sangat penting bagi karyawan. Dengan pemberian kompensasi yang adil karyawan merasa diperlakukan secara wajar oleh perusahaan atau organisasi. Kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap karyawan sebagai salah satu bentuk rasa terima kasih atau balas jasa perusahaan kepada karyawannya, selain itu juga dapat berdampak positif bagi karyawan karena akan memunculkan semangat kerja, kepuasan kerja, dan akan kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Menurut Priansa (2014) mengungkapkan bahwa kompensasi adalah imbalan atas balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan, karena bersedia memberikan pikiran dan tenaganya untuk kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan. Kompensasi adalah salah satu bentuk balas jasa perusahaan untuk karyawan berupa keuangan (Kasmir, 2017:233). Dengan demikian, kompensasi dapat diartikan tidak hanya sekedar pemberian dalam bentuk finansial, tetapi juga berupa gaji, komisi, bonus, dan upah. Sedangkan kompensasi tidak langsung dapat berupa asuransi, uang cuti, uang pensiun, pendidikan, dan bantuan sosial.

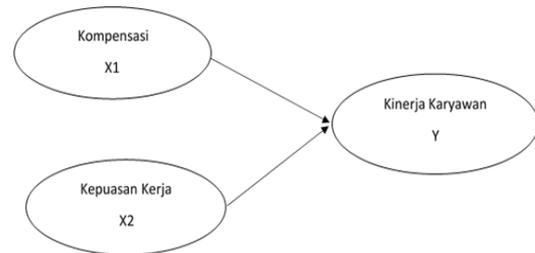
2.3 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dikatakan sebagai sikap dan perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan yang karyawan rasakan terhadap aspek-aspek pekerjaan mengenai pekerjaan yang mereka kerjakan sesuai dengan penilaian pekerja (Badriah, 2015). Kepuasan kerja menjadi hal yang penting karena jika karyawan merasa puas dengan apa yang ia kerjakan maka semangat kerja mereka akan meningkat. Pernyataan ini juga didukung oleh Lumentut dan Dotulong (2015:76) yang mengungkapkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan menyenangkan atau keadaan emosional yang dirasakan karyawan dimana karyawan memandang pekerjaan. Kepuasan kerja dapat dilihat dimana karyawan

mencerminkan sikap positif pada saat mengerjakan pekerjaannya di tempat kerja.

Hal ini juga diperkuat dengan pernyataan Hasibuan Monce Burry (2016:5) yang mengungkapkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional seorang karyawan, sikap menyenangkan karyawan, dan sikap karyawan mencintai pekerjaannya. Yang dapat dilihat dari kedisiplinan serta prestasi kerja karyawan. Jika karyawan mempunyai rasa puas yang tinggi maka karyawan dalam bekerja akan cenderung menikmati pekerjaannya.

2.4 Kerangka Konseptual



Gambar 1.1
Kerangka Konseptual

2.5 Hipotesis

Perumusan hipotesis atas dasar dari kerangka konseptual, berdasarkan rumusan masalah serta landasan teori yang telah dijelaskan diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

H1 : Kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan UD Industri Krupuk Andalas di Kabupaten Malang.

H2 : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan UD Industri Krupuk Andalas di Kabupaten Malang.

3. METODE PENELITIAN

3.1 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional variabel menjelaskan tentang tiap-tiap variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian terhadap indikator-indikator yang membentuknya. Dalam penelitian ini

menggunakan dua variabel bebas (X) yang terdiri dari Kompensasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2), dan variabel terikat (Y) yang terdiri dari Kinerja Karyawan (Y).

3.1.1 Kompensasi (X1)

Kompensasi adalah bentuk imbalan atau pembayaran yang diterima oleh karyawan atas balas jasa perusahaan berupa finansial ataupun non finansial. Indikator kompensasi yaitu:

1. Gaji, bentuk pembarayan periodik dari perusahaan terhadap karyawan yang dilakukan pada setiap bulannya sesuai dengan ketentuan yang telah di tetapkan perusahaan.
2. Tunjangan, tambahan diluar gaji pokok yang diberikan perusahaan terhadap karyawan.
3. Insentif, imbalan berupa finansial dari perusahaan yang secara langsung diberikan terhadap karyawan jika kinerjanya melebihi target perusahaan.

3.1.2 Kepuasan kerja (X2)

Kepuasan kerja adalah salah satu perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Indikator kepuasan kerja yaitu :

1. Kepuasan terhadap pekerjaan, karyawan merasa pekerjaan yang ia lakukan atau yang ia kerjakan sesuai dengan kemampuan karyawan itu sendiri.
2. Kepuasan terhadap rekan kerja, karyawan merasa rekan sekerjanya mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan.
3. Kepuasan terhadap atasan, karyawan merasa atasan mampu memotivasi dan memberikan bantuan secara teknik jika karyawan mengalami masalah pekerjaan.

3.1.3 Kinerja karyawan (Y)

Kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja karyawan secara kuantitas dan kualitas yang dapat diraih oleh karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawab dan tugas yang telah diberikan kepadanya. Indikator kinerja karyawan yaitu :

1. Kualitas pekerjaan, suatu persepsi karyawan atas hasil suatu pekerjaan yang

menunjukkan kesesuaian, kemampuan, dan ketrampilan karyawan tersebut.

2. Kuantitas pekerjaan, dapat dikatakan bahwa kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, menyelesaikan berapa pesanan sesuai dengan target perusahaan.
3. Kehadiran, keikutsertaan karyawan secara mental dan fisik terhadap aktivitas pekerjaan didalam perusahaan.
4. Ketepatan waktu, suatu persepsi karyawan dimana karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu dan dapat memaksimalkan waktu untuk aktivitas lainnya.

3.2 Teknik Pengumpulan Data

Pengujian dalam penelitian ini menggunakan jenis data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner pada karyawan UD Industri Krupuk Andalas di Kabupaten Malang. Dengan populasi karyawan UD Industri Krupuk Andalas di Kabupaten Malang sejumlah 55 orang karyawan, serta menggunakan metode sampling jenuh, hingga mendapatkan sampel sebanyak 40 orang karyawan.

3.3 Teknik Analisis Data

3.3.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu derajat ketepatan dari alat ukur penelitian tentang isi yang sebenarnya diukur. Yang bertujuan untuk menguji masing-masing pertanyaan apakah sudah benar, sehingga kita dapat menetapkan derajat tinggi antara kedekatan data yang diperoleh dengan yang di yakini dalam pengukuran. Alat ukur dari analisis ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor item dan skor total item.

3.3.2 Uji Realibilitas

Uji realibilitas adalah uji untuk dapat mengetahui apa instrumen memiliki indek yang baik jika diujikan berkali-kali. Instrumen pengukuran ini dikatakan reliabel jika pengukuran akurat dan konsisten.

3.3.3 Patrial Least Square (PLS)

Patrial Least Square adalah sebuah metode untuk mengkontruksikan model yang dapat meramalkan ketika faktor memiliki banyak variasi. PLS merupakan faktor *indeterminacy* metode analisis *powerfull* karena tidak memperkirakan data harus dengan pengukuran skala tertentu, serta dengan jumlah sampel yang kecil. Model ini sebagai alternatif jika besar teori dalam perancangan model lemah atau indikator yang tersedia tidak memenuhi model pengukuran refleksi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil

a. Evaluasi Hasil Pengukuran R-Square

Pengujian mode struktural ini dilakukan dengan cara melihat nilai dari *R-Square* yang merupakan model dari uji *goodnes-fit*. Dalam pengujiannya iner mode dapat dilihat dari nilai *R-Square* yang terlihat pada persamaan antara variabel laten. Nilai *R2* menjelaskan tentang seberapa besar pengaruh variabel eksxogen (indepeden/bebas) pada model yang mampu menerangkan variabel endogen (depeden/terikat).

Tabel 1 Deskripsi Hasil Pengukuran R-Square

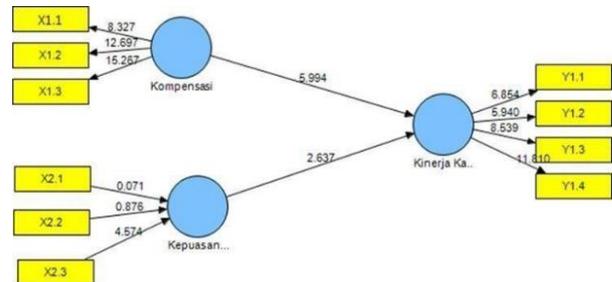
	<i>R Square</i>
Kompensasi	
Kepuasan Kerja	
Kinerja Karyawan	0.231535

Dalam model penelitian ini terdapat satu *R-Square* (*R2*) antara lain terdapat pada variabel dependen/terikat kinerja karyawan (*Y*) dengan hasil sebagai berikut : Nilai *R2* = 0,231535. Dapat diterpretasikan bahwa model tersebut mampu menjeaskan fenomena kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh variabel independen/bebas yaitu kompensasi dan kepuasan kerja variannya sebesar 23,15%.

Sisanya sebesar 76,58% dijelaskan variabel lain diluar penelitian ini (selain variabel kompensasi dan variabel kepuasan kerja).

Gambar 1.2

Inner Model dengan Nilai Signifikansi T-Statistic Bootstrapping



Sumber : Olah data, *Output Smart PLS*

4.2 Hasil Pengujian Hipotesis

Berdasarkan analisis dengan menggunakan *Patrial Least Square*, hasil hipotesis dijabarkan sebagai berikut :

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan mampu diterima dengan *path coefficients* sebesar 0,376762, dan nilai T-Statistic sebesar 1,050454 lebih besar dari nilai $Z \alpha = 0,05 (5\%) = 1,96$.
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan mampu diterima, dengan *path coefficients* sebesar = 0,295970, dan nilai T-Statistic sebesar 2,636713 lebih besar dari nilai $Z \alpha = 0,05 (5\%) = 1,96$.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Maka dapat diartikan semakin tinggi pemberian kompensasi, akan semakin tinggi tingkat kinerja karyawan. Begitupun sebaliknya, semakin rendah pemberian kompensasi, akan semakin rendah tingkat kinerja karyawan.

Hasil analisis menunjukkan pernyataan variabel kompensasi merupakan pernyataan yang paling kuat dalam membentuk variabel kompensasi, dilihat dari hasil olah data X1.1

(gaji) memiliki nilai paling tinggi yang artinya semakin karyawan menerima gaji yang adil, sesuai dengan UMR, dan sesuai dengan kebijakan perusahaan kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Karena hasil penelitian dilapangan menunjukkan karyawan tidak menerima gaji yang sesuai dengan UMR sedangkan kebutuhan hidup banyak, tidak mendapatkan tunjangan yang layak walaupun karyawan menjual melebihi target perusahaan, dan pada saat berjualan karyawan menggunakan kendaraan pribadi tanpa mendapatkan fasilitas tambahan seperti uang transport, serta uang makan. Hasil penelitian ini didukung peneliti Nuryani dan Hastono (2020) yang menunjukkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat dikatakan dengan adanya pemberian kompensasi berupa bonus, insentif, ataupun tunjangan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu karyawan akan tetap bekerja, loyal terhadap perusahaan jika kompensasi diterapkan secara kompetitif dan adil oleh perusahaan.

Kompensasi yang diberikan perusahaan atau lembaga akan bernilai positif dan berpengaruh signifikan terhadap karyawan (Perkasa et al., dalam Siagian, 2021). Selain bernilai positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kompensasi juga dapat meningkatkan kinerja karyawan secara langsung dan dapat membuat karyawan merasa untuk terus mengembangkan kompetensinya demi tercapainya tujuan perusahaan.

4.3.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dapat diartikan semakin tinggi karyawan merasa puas, maka akan semakin tinggi tingkat kinerjanya. Begitupun sebaliknya, jika karyawan tidak merasa puas atau kepuasan kerjanya rendah, maka akan semakin rendah tingkat kinerjanya.

Hasil analisis menunjukkan pernyataan variabel kepuasan kerja merupakan

pernyataan yang paling kuat dalam membentuk variabel kepuasan kerja, dilihat dari hasil olah data X2.3 (kepuasan terhadap atasan) memiliki nilai paling rendah yang artinya jika atasan dapat menjalin komunikasi dengan karyawan secara baik dalam menyelesaikan masalah-masalah pekerjaan karyawan dan mampu menjadi wadah yang baik untuk karyawan saat menghadapi masalah pekerjaan, karyawan akan merasa diperdulikan kinerjanya oleh perusahaan. Karena dari hasil penelitian dilapangan menunjukkan bahwa karyawan merasa atasan tidak begitu baik dalam menjalin komunikasi dengan karyawan terutama pada saat karyawan sedang mengalami permasalahan didalam pekerjaannya.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Siagian (2021) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pernyataan ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja adalah satu perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Untuk itu produktifitas dapat ditingkatkan dengan cara peningkatan kepuasan kerja karyawan, karena dapat dilihat jika kepuasan kerja memberikan pengaruh nyata bagi kinerja.

5. PENUTUP

5.1 Simpulan

Setelah dilakukan pengujian, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi dapat memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan UD Industri Krupuk Andalas di Kabupaten Malang. Hal ini mengidentifikasi dengan pemberian kompensasi yang adil dan baik akan memberikan dampak peningkatan pada kinerja karyawan.
2. Kepuasan kerja dapat memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan UD Industri Krupuk Andalas di Kabupaten Malang. Hal ini mengidentifikasi jika tingkat kepuasan kerja karyawan tinggi akan memberikan dampak peningkatan pada kinerja karyawan.

5.2 Saran

1. Dalam hal kompensasi diharapkan perusahaan mampu memberikan insentif atau bonus yang sesuai dan layak dengan beban kerja karyawan agar dalam bekerja karyawan merasa pekerjaannya di apresiasi dengan baik oleh perusahaan sehingga memunculkan semangat kerja karyawan yang tinggi.
2. Dalam hal kepuasan kerja diharapkan atasan dapat menjalin komunikasi yang baik dengan karyawan dalam menyelesaikan masalah-masalah pekerjaan karyawan, dikarenakan jika atasan mampu menjadi wadah yang baik untuk karyawan saat menghadapi masalah pekerjaan karyawan akan merasa dipedulikan kinerjanya.
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan mengembangkan penelitian tentang pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan menggunakan variabel lain seperti semangat kerja dan disiplin kerja didalam penelitian ini

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Konsep Dan Indikator*, Edisi I. Pekanbaru: ed Zanafa.
- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Handoko. t. Hani. (2014). *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Cetakan ke 21. Yogyakarta. BPFE. Yogyakarta.
- Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Cetakan Ketiga. Depok: Rajawali Pers.
- Kilvin & Siagan, M. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Sintera di Kota Batam. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi*. Universitas Sam Ratulangi. 7(2). 206-219.
- Latief, A, Syanrdiansah, & Safwan, M. (2019). *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Kesehatan Cabang Langsa*. *Jurnal Ekonomi*. 4 (April). 52-65.
- Lumentut, M.P. (2015). *Pengaruh Motivasi, Disiplin, & Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Air Madidi*. *Jurnal Emba*. 74-85.
- Mauli Siagian. (2021). *Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Winsen Kencana Perkasa*. *Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah*. Vol. 4. No. 2. Universitas Putera Batam.
- Ni Luh Eka Desy Purnamasari, I Wayan Suwendra, dan Gede Putu Agus Jana Susila. 2014. *Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UD Mente Bali Sejahtera*. Vol. 2. No. 1. *Jurnal Manajemen*. Universitas Pendidikan Ganesha.
- N Lilis Nuryani, Hastono. (2020). *Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Agung Persada di Jakarta*. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol. 3. No. 3. Universitas Pamulang.
- Priansah, ID. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Penerbit Alfabeta.

