

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING**

(STUDI KASUS PADA PT.MAGNUM ATTACK INDONESIA)

SKRIPSI



Oleh:

ROSALIA SELA

2016120158

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS TRIBHUWANA TUNGGADewi

MALANG

2020

RINGKASAN

Penelitian ini mempunyai tujuan menguji empiris pengaruh kompensasi dan motivasi kerja baik terhadap kinerja karyawan secara langsung maupun secara tidak langsung yang dimediasi oleh kepuasan kerja sebagai variabel penghubung. Jenis penelitian ini merupakan penelitian uji pengaruh dengan pendekatan kuantitatif. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuisioner yang disebar kepada karyawan PT. Magnum Attack yang berjumlah 36 karyawan. Data dianalisis menggunakan model path analysis dengan menggunakan program Smart-PLS. Nilai analisis menunjukkan kompensasi secara parsial mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja dengan nilai yang signifikan 0,012 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Kompensasi tidak memiliki pengaruh pada kinerja karyawan dengan nilai signifikan 0,125 lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan 0,975 lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan 0,001 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Kompensasi berpengaruh tidak signifikan dan positif pada kinerja karyawan melalui kepuasan kerja menunjukkan nilai signifikan 0,068 lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan yang dimediasikan oleh kepuasan kerja yang menunjukkan nilai signifikan 0,004 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Maka diharap PT. Magnum Attack Indonesia untuk meningkatkan kompensasi dan motivasi kerja supaya dapat menciptakan kepuasan kerja karyawan agar kinerja karyawan bisa meningkat.

Kata Kunci : Kompensasi, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Di jaman moderen ini manusia ialah sumber daya utama yang memegang peranan penting untuk kemajuan suatu organisasi. Permasalahan pertama dalam memajemen sumber daya manusianya yang harus mendapatkan perhatian ialah kinerja karyawan. Karena suatu perusahaan atau instansi dapat dipengaruhi oleh keberhasilan kinerja karyawan tersebut. Peran penting memajemen sumber daya manusia untuk satu perusahaan adalah hal yang terpenting untuk efektifitas dan berhasilnya organisasi saat mencapai tujuannya. Keberhasilan dalam hasil kerja karyawan dari suatu bagian pekerjaan ditentukan oleh faktor tingkat kompetensi atau kemampuan karyawan miliki dari masing-masing karyawan.

Yang sangat mendasari kepentingan untuk menghasilkan untung atau laba setinggi mungkin dan kesejahteraan untuk para pemegang saham di perusahaan. Berhasilnya organisasi dalam mempengaruhi oleh peranan karyawan yang diperoleh dalam perusahaan tersebut. Unsur penting di suatu perusahaan adalah sumber daya manusia dan peran ini lah yang dapat menentukan keberhasilan suatu perusahaan, karena seorang manusia merupakan individu yang selalu berfikir, merasakan, keperluan dan ekspektasi tertentu yang dapat memicu pada hal yang untuk lebih baik kemajuan suatu perusahaan. Hal ini sangat membutuhkan sorotan tersendiri tersebut akan dapat mempengaruhi prestasi kerja, kontribusi yang signifikan terhadap perusahaan. Sehingga perusahaan harus menciptakan lingkungan yang kondusif untuk mendorong kinerja karyawan yang baik. Usaha yang dapat dilalui oleh perusahaan antaranya adalah dengan memberi motivasi karyawan melalui pemberian kompensasi akan disesuaikan dengan kemampuan masing-masing karyawan hingga tercapai kepuasan kerja itu sendiri. Peningkatan dalam perusahaan didasari oleh karyawan yang merasakan puas akan lebih loyal

terhadap kinerjanya. Menurut Moh Askiyanto (2018) menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.

Pada bulan maret 2011, PT.Magnum Attack Indonesia pertama dibuka pabrik garment yang beralamatkan di Jalan Candi Panggung No. 12A Lowokwaru, Malang, Indonesia. Kurang lebih lima tahun, perusahaan ini mengalami kemajuan pesat sampai memiliki 36 karyawan di 2 lokasi pabrik. PT.Magnum Attack adalah perusahaan garment yang mampu meraih pangsa pasar baik nasional dan pangsa pasar internasional.

Pada Maret 2012 PT. Magnum attack Indonesia berdiri di jalan ikan cucut No. 1 Malang, Indonesia. Selama dua puluh tahun lebih ,perkembangan perusahaan ini sangat pesat dan saat ini memiliki 3 lokasi pabrik. P.T. Magnum Attack indonesia ialah perusahaan yang dapat menghasilkan Garmen dengan kualitas yang tinggi untuk berada dipasar dunia dengan harga yang sangat bersaing. Dengan kualitas tinggi produk dapat menghasilkan, perusahaan ini dibantu oleh teknologi yang moderent dan tentunya didukung oleh pekerja yang ahli dibidangnya.

Perusahaan PT. Magnum Attack ini dapat memperoleh bermacam jenis pelayan, dan dengan bermacam-macam model, seperti jenis pakaian pria, wanita, anak-anak, dan Babby dengan total pencapaian perbulan 25000 pieces. Produk perusahaan sudah diakui kualitasnya oleh pelanggan di banyak daerah.

Melalui pemberian kompensasi adalah cara meningkatkan kualitas kinerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja. Besarnya kompensasi menunjukkan karyawan berkontribusi langsung terhadap perusahaan. Pemberian kompensasi dapat memotivasi karyawan agar lebih produktif lagi dalam pekerjaan. Motivasi ialah hal yang dapat mendorong dan menggerakkan pada keberhasilan karyawan. Motivasi bisa berasal dari luar maupun dari dalam. Menurut Muhammad Rifa'i *et.al* (2016), menyatakan bahwa faktor pendukung dalam manajemen strategi adalah kualitas Sumber Daya Manusia. Menurut Mangkunegara (2016:83) menyatakan bahwa kompensasi ialah suatu hal yang sebanding dan dapat dipertimbangkan. Perusahaan harus

bisa memperhatikan Kompensasi yang akan diberi kepada karyawan. Kompensasi yang diberikan harus memiliki dasar yang benar, adil dan kuat. Selain faktor kompensasi yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Selain itu, berbagai faktor yang perlu perusahaan perhatian yaitu yang dapat berpengaruh pada motivasi karyawan, dalam memotivasi karyawan perusahaan perlu menciptakan lingkungan yang aktif agar dapat memberikan motivasi yang baik, dan agar dapat menciptakan tindakan yang profesional tindakan yang baik dalam penyelesaian pekerjaan yang telah ditentukan sesuai dengan bagian dan masing-masing tanggung jawab.

Melalui adanya pemberian kompensasi maka terdoronglah motivasi yang ada dalam diri setiap karyawan sehingga adanya kepuasan dalam bekerja untuk mencapai suatu kinerja yang efektif. Kinerja adalah hasil dari kerja setiap karyawan yang dilakukan dengan batas waktu tertentu. Perusahaan ini bergerak di bidang pembuatan pakaian, tentunya dalam mencapai kinerja yang baik seseorang karyawan memiliki kepuasan kerja yang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor lainnya seperti kompensasi dan motivasi kerja. Untuk diketahui sejauh mana kepuasan kerja yang dimiliki oleh masing-masing karyawan maka perusahaan ini memerlukan manajemen sumber daya manusia yang bagus untuk perusahaan, dengan demikian maka peneliti melakukan penelitian di perusahaan tersebut karena peneliti ingin menciptakan proses manajemen sumber daya yang baik bagi perusahaan tersebut agar mencapai kinerja yang baik bagi perusahaan. peneliti ini diharapkan bermanfaat bagi perusahaan dengan diberinya kompensasi dan motivasi kerja kepada karyawan sehingga dapat memberikan pencapaian terbaik untuk perusahaan. Dari latar belakang diatas, maka diajukan suatu penelitian dengan judul **PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**. Peneliti berkeinginan perusahaan tersebut mempunyai karyawan yang memiliki kinerja berkualitas bagi perusahaan tersebut, dengan kerja yang baik tentunya perusahaan sudah siap bersaing sama perusahaan-perusahaan lainnya.

1.2. Rumusan Masalah

Dengan adanya uraian yang sudah dikemukakan dari latar belakang, maka di ajukan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi mempunyai pengaruh pada kepuasan kerja PT. Magnum Attack Kec.Lowokwaru Kota Malang.
2. Apakah motivasi kerja mempunyai pengaruh pada kepuasan kerja PT. Magnum Attack Kec.Lowokwaru Kota Malang.
3. Apakah kompensasi mempunyai pengaruh pada kinerja karyawan PT. Magnum Attack Kec. Lowokwaru Kota Malang.
4. Apakah motivasi kerja mempunyai pengaruh pada kinerja karyawan PT. Magnum Attack Kec. Lowokwaru Kota Malang.
5. Apakah kepuasan kerja mempunyai pengaruh pada kinerja karyawan PT. Magnum Attack Kec. Lowokwaru Kota Malang.
6. Apakah kompensasi mempunyai pengaruh pada kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja PT. Magnum Attack Kec. Lowokwaru Kota Malang.
7. Apakah motivasi mempunyai pengaruh pada kinerja karyawan yang dimediasi kepuasan kerja PT. Magnum Attack Kec. Lowokwaru Kota Malang.

1.3. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang dirumuskan maka tujuan dari penelitian ini ingin menghasilkan hal-hal sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi pada kepuasan kerja PT. Magnum Attack Kec. Lowokwaru Kota Malang.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja pada kepuasan kerja PT. Magnum Attack Kec. Lowokwaru Kota Malang.

3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi pada kinerja karyawan PT. Magnum Attack Kec. Lowokwaru Kota Malang.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja pada kinerja karyawan PT. Magnum Attack Kec. Lowokwaru Kota Malang.
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan PT. Magnum Attack Kec. Lowokwaru Kota Malang.
6. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi pada kinerja karyawan yang dimediasi kepuasan kerja PT. Magnum Attack Kec. Lowokwaru Kota Malang.
7. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja pada kinerja karyawan yang dimediasi kepuasan kerja PT. Magnum Attack Kec. Lowokwaru Kota Malang.

1.4. Manfaat Penelitian

1. untuk Peneliti

hasil dari penelitian ini diharap bisa menyalurkan bahan pertimbangan yang terkait dengan balas jasa, motivasi kerja dan kepuasan kerja untuk menumbuhkan kinerja karyawan dan menambah informasi mengenai dunia bisnis terkait dengan pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kepuasan kerja.

2. Bagi Peneliti Perusahaan

Diharapkan dapat menyalurkan masukan kepada perusahaan mengenai bagaimana memahami dan meningkatkan kompensasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja kepada para karyawan.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Peneliti diharapkan hasil dari penelitian ini dapat digunakan untuk tambahan pengetahuan dan referensi bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Magmum attack Kec. Lowokwaru Kota Malang.

1.5. Asumsi Penelitian

Asumsi bisa dikatakan sebagai acuan dasar yaitu sesuatu hal yang di yakinkan oleh peneliti sebagai araha secara jelas. Adapun asumsi yang peneliti rumuskan ialah:

1. Diharapkan kepada karyawan dapat melakukan pekerjaan tugasnya sesuai dengan yang harapan perusahaan.
2. Dengan adanya kompensasi akan mendorong semangat kerja karyawan untuk mencapai kesuksesan atau keberhasilan suatu perusahaan.
3. Dengan adanya motivasi, semangat kerja karyawan akan lebih baik.
4. Dengan adanya kepuasan yang terpenuhi akan membuat karyawan semakin giat dalam bekerja demi mencapai suatu yang diinginkan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Amiati, I. Dan Supriyanto. 2012. "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Marketing Bank Syariah (Studi Kasus Pada Karyawan PT. BPRS Pemerintah Kota Bekasi)". *Maslahah*, Vol .1, No. 19, pp. 174-180.
- Anthony W, E. Dan Maria, P. 2013. "pengelolaan dan pengembangan bisnis garment pada indo garment surabaya" *Jurnal Manajemen Bisnis*. Vol. 1, No. 1

- Arikunto, S.2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Prakti*. Edisi Revisi 6. Jakarta : Rineka Cipta.
- Arikunto,S.2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Badriyah, Mila. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. cetakan pertama. Bandung: Pustaka Setia
- Bangun. Wilson. 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Bandung
- Bawoleh, V.S., Sifrid S., Pangemanan, M., and Tielung, V.J. 2015. The Effect of Motivation and Compensation toward Job Satisfaction in PT. Sig Asia Bintung. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (EMBA)*, 3(3): 472-481.
- Darmayanti.2013. Pengaruh Kompensasi dan motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta. *Jupe UNS*, 2(1): 155-168.
- Edy Sutrisno, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta.
- Foster, Bill. 2011. *Pembinaan Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta: PPM
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Edisi 5. Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Bandung Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 update Plasregresi*. Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam.2006. *Aplikasi SPSS*. Semarang: Badan Penerbitan UNDIP.
- GunawanImam.2009.Teori Analisis Jalur / Path Analysis. <http://masimamgun.blogspot.com/2009/04/teori-analisis-jalur-path-analysis.html>diakses pada tanggal 05/11/2019 . 12.17 wib
- Hameed, A., Ramzan, M., Zubair, H.M.K.,Ali, G. Dan Arslan, M. 2014. Impact of Compensation on Employee Performance (Empirical Evidence from Banking Sector Of Pakistan) *International Journal of Bussines and Social Science*. Vol.5, No.2, pp. 302-309.
- Handoko, T. 2013. *Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta
- Handoko,T.Hani.2014.*Manajemen Personalialia &Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua.Cetakan Ke 21.Yogyakarta; BPFE.Yogyakarta
- Hasibuan, S.P. Melayu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pt Bumi aksara.
- Hasibuan, S.P. Melayu.2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pt Bumi Askana Jakarta
- Hasibuan, S.P. Melayu.2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi kedua, Penerbit BPFE. UGM, Yogyakarta.
- http://etheses.uin-malang.ac.id/1481/7/13510101_Bab_3.pdf.diakses pada tanggal 09-11-2019. 22:02 wib.
- Jamil, Bilal dan Naintara Sarfaraz Raja. 2011. “Impact of Compensation, Performance Evaluation and Promotion Practices on Government Employees Performance VS Private Employees Performance”. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, vol.3, No.8, Desember 2011, 907-913

- Kadarisma.2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* . Rajawali Pers, Jakarta
- Kasmir,2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia(Teori Dan Praktik)*. Jakarta; Rajawali Pres.
- Kaswan.2011. *Pelatihan Dan Pengembangan Untuk Meningkatkan KinerjaSDM*, Afabeta, Bandung.
- Komara, dan Nelliwati. 2014. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Lingkungan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Bandung*. ISSN 2443-0633. Jurnal ekonomi, Bisnis & Enterpreneurship Vol.8, No.2, Oktober 2014, 73-85.
- Lusia, I., Shanti, K., dan Faula, A. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Menggunakan *structural Equation Modeling (SEM)* (Studi kasus di Divisi Produksi PT. XYZ) *Jurnal Teknik Industri Universitas Sultan Ajen Trirtayasa*, 3(1):1-8
- Maheswari dan Lutfi.2015.Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bank Ekonomi Raharja Tbk Area Jakarta 5.Jurnal Manajemen. Volume 19 No 2.Hal : 230 – 248. Online.
- Mangkunegara, A.A. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara,A.A. Anwar Prabu, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Manulang, M.2011. *Dasar-Dasar Manajemen*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Moh Askiyanto.2018.”Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intentiondengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Pada Pt.Bri Life Asuransi Jiwa Dan Kesehatan Kota Malang”.
- Muhammad Yusril, S.AB,M.AB, .2017. pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. *Jurnal Adminitrasi Bisnis* vol.9. No.1
- Mulyadi.2015.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.In Media. Bogor
- Mundakir&Zainuri.2018.Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*. Vol. 1 No. 1 - Oktober 2018.
- Murti dan Srimulyani.2013.Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja PegawaiDengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada Pdam Kota Madiun. Jurnal Riset Manajemen Akuntansi. Vol 1 No.1. Hal 10-17. Online.
- Nitasari,A.2012. Analisis Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Bank Central Asia Tbk. Cabang Kudus. *Jurnal Manajemen*. Vol. 1 No.1
- Prakoso,D.P., Astuti,S.E., dan Ruhana, I.2014.Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Axa Financial Indonesia Cabang Malang).*Jurnal Administrasi Bisnis(JAB)*.Vol. 14 No. 2 September 2014.
- Rachmawati, Kusdyah.2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Rineka Cipta.
- Rifa’i Muhammad, Sasmito Cahyo dan Rohman Abd. 2016. “Manajemen Strategis SKPD Dalam upaya Mewujudkan Pelayanan Terbaik Dinas Sosial Kabupaten Malang” *Jurnal Magister Ilmu Administrasi Negara*. Vol.6 No.2

- Rivai, Venithza&Jauvani Sagala. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Prakti-Praktik*. Rajawali Press. Jakarta.
- Robbins SP, dan Judge.2008. *Prilaku Organisasi* Buku 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Sari, R.O.,& Susilo.H.2018.Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Ptpn X - Unit Usaha Pabrik Gula Modjopangoong Tulungagung).*Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*.Vol. 64 No. 1 November 2018.
- Seniwoliba, A.J dan Nchorbono A.d. 2013. “Examining the Role of Motivation onn Employee Performance in the Public Sector in Ghana”. *Merit Research Journal of Education and Review* (ISSN: 2350-2282) Vol. 1(10) pp. 227-249, November 2013.
- Soegroto, Edy S.2009. *Entrepreneurship Menjadi Pebisnis Ulung*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Sugiyono. 2001. *Metode Penelitian Adminitrasi*. Penerbit Alfabeta Bandung.
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Bisnis*. Penerbit Alfabeta Bandung.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Adminitrasi*, Cetakan Ketujuh, CV. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2012. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kunantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penenlitian Pendidikan* . Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono.2011. *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono.2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung :Alfabeta
- Sukidi & Wajdi, F.,2016. Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol.18. No.2, Desember 2016
- Suparyadi,H. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Komputer SDM*. Yogyakarta; ANDI
- Supatmi, M.E., Umar, N., dan Hamidah, N. U. 2013. Pengaruh Pelatihan, Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Profit* 7(1): 25-37.
- Supriyanto, A. S., & Maharani, V. 2013. *Metode Penelitian Sumber Daya Manusia Teori, Kuesioner Dan Analisis Data*. Malang :UIN-Malang Press.
- Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keenam. Jakarta: Pranada Media Group.
- Swanto, Bandung. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang:UB Pres
- Titisari, Purnami. 2014. *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB): Dalam meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Tjahjadi. 2011. *JIT Purchasing Terhadap Pengaruh Kinerja Produktifitas*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Veithza Rivai.2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan :Dari Teori Ke Praktik*: Jakarta PT Raja Grafindo Persada.
- Wiji, Astuti.2011. *Disiplin Kerja dan Prestasi Kerja Karyawan*. Jakarta: Bumi Aksara.

