

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN PT INTILON CITRA LESTARI**

DI JAKARTA



DIAJUKAN OLEH: NAMA :

SIENNA WIHARJA NIM :

115160260

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT GUNA MENCAPAI
GELAR SARJANA EKONOMI**

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS TARUMANAGARA

JAKARTA

2020

SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT



FR.FE-4.7-RO

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama mahasiswa : Sienna Wiharja
NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115160260
Program Studi : SI Manajemen
Alamat :
: XXXXXXXXXX HP

Dengan ini saya menyatakan, apabila dalam pembuatan skripsi ternyata saya:

1. Melakukan plagiat/ menyontek;
2. Mengutip tanpa menyebut sumbernya;
3. Menggunakan data fiktif atau memanipulasi data;
4. Melakukan riset perusahaan fiktif (hal ini Jurusan Akuntansi/Manajemen dapat konfirmasi langsung ke perusahaan terkait sesuai dengan surat risetnya).

Saya bersedia dikenakan sanksi berupa pembatalan skripsi dan diskors maksimal 2 (dua) semester. Kemudian apabila hal di atas terbukti setelah lulus ujian skripsi/komprehensif saya bersedia dinyatakan batal skripsi dan kelulusannya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 12 Januari 2021



(Sienna Wiharja)

Catatan:

1. Asli dikembalikan ke jurusan Akuntansi/Manajemen dan difotocopy untuk mahasiswa yang bersangkutan.
2. Harap disertakan pada skripsi sebelum maupun setelah lulus ujian dan revisi.

HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : Sienna Wiharja
NO. POKOK MAHASISWA : 115160260
PROGRAM JURUSAN : S1 / MANAJEMEN
MATA KULIAH POKOK : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT INTILON CITRA
LESTARI

Pembimbing,



(Yusi Yusianto S.E., M.E.)

Jakarta, 11 Januari 2021

Co-Pembimbing,



(Sanny Ekawati S.E., M.M.)

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TARUMANAGARA

JAKARTA

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Sienna Wiharja
NIM : 115160260
Program Studi : S1 MANAJEMEN

Judul Skripsi

Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Intilon Citra
Lestari.

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Komprehensif tanggal xx Januari 2021 dan dinyatakan lulus,
dengan tim penguji yang terdiri atas:

1. Ketua :
2. Anggota :
3. Anggota :

Jakarta, Januari 2021

Pembimbing,

(Yusi Yusianto, S.E., M.E.)

ABSTRACT

TARUMANAGARA UNIVERSITY

FACULTY OF ECONOMICS AND BUSINESS

JAKARTA

- (A) SIENNA WIHARJA (115160260)
- (B) *THE EFFECT OF COMPENSATION AND MOTIVATION OF EMPLOYEE SATISFACTION IN PT. INTILON CITRA LESTARI*
- (C) xvi + 60 Pages, 2021, 21 Tables, 5 Picture, 5 Attachment.
- (D) *HUMAN RESOURCE MANAGEMENT*
- (E) *Abstract: The purpose of this study was to determine the effect of compensation and motivation on employee job satisfaction at PT Intilon Citra Lestari. The number of samples used was 46 respondents. The research design used in this research is descriptive with quantitative methods and using a questionnaire distributed in google form. This research used SmartPLS 3.0 software. to perform data processing. The results of the study concluded that compensation and motivation had a positive and significant effect on employee job satisfaction at PT Intilon Citra Lestari.*
- (F) *References* 39 (1943-2020)
- (H) Yusi Yusianto, S.E., M.E.
- (I) Sanny Ekawati, S.E., M.M.

ABSTRAK

UNIVERSITAS TARUMANAGARA

FAKULTAS EKONOMI JAKARTA

- (A) SIENNA WIHARJA (115160260)
- (B) PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT INTILON CITRA LESTARI.
- (C) xvi + 60 Halaman, 2021, 21 Tabel, 5 Gambar, 5 Lampiran.
- (D) MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
- (E) Abstrak: Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Intilon Citra Lestari. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 46 responden. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dengan metode kuantitatif dan menggunakan kuesioner yang disebarakan dalam bentuk google form. Penelitian ini menggunakan software SmartPLS 3.0. untuk melakukan pengolahan data. Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa, kompensasi dan motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Intilon Citra Lestari.
- (F) Daftar acuan 39 (1943-2020)
- (H) Yusi Yusianto, S.E., M.E.
- (I) Sanny Ekawati, S.E., M.M.

HALAMAN MOTTO

If you can dream it, you can do it – Walt Disney

HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya ini dipersembahkan untuk:

Saya sendiri,

Keluarga,

Sahabat,

Teman Seperjuangan,

Seluruh Pengajar dan Pembimbing.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat, berkat dan anugerah-Nya yang begitu besar, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini untuk mencapai gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara, Jakarta Barat. Penulisan skripsi ini tidak lepas dari dukungan dan bimbingan dari seluruh pihak sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan tepat waktu.

Pada kesempatan kali ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh pihak yang telah memberikan bimbingan, bantuan, motivasi, dukungan, semangat, candatawa serta perhatian kepada penulis agar dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan tepat waktu, yaitu kepada:

1. Bapak Yusi Yusianto, S.E., M.E., selaku Dosen Pembimbing dan Ibu Sanny Ekawati S.E., M.M., selaku Co-Pembimbing yang telah banyak meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk memberikan arahan, masukan dan bimbingan kepada penulis selama proses penyusunan skripsi ini sehingga dapat diselesaikan dengan baik.
2. Bapak Dr., Sawidji Widoatmodjo, S.E., M.M., MBA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
3. Bapak Dr., Keni, S.E., M.M., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
4. Bapak Frangky Slamet, S.E., M.M., selaku Kepala Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara
5. Para Dosen dan Staf Pengajar Universitas Tarumanagara, yang telah membimbing dan mendidik penulis selama perkuliahan berlangsung di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
6. Para Staf Administrasi dan Staf Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara, yang telah memberikan pelayanan kepada penulis.
7. Kepada orang tua penulis sendiri yaitu papa, mama dan keluarga besar yang telah memberi motivasi, doa, dukungan moriil maupun materiil selama melakukan studi di Universitas Tarumanagara hingga akhirnya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

8. Untuk teman – teman yang berjuang bersama dengan penulis dalam proses penyusunan skripsi ini dengan memberikan semangat, masukan dan saran yang tiada henti serta candatawa yang selalu membuat penulis merasa semangat lagi dalam proses pengerjaan skripsi ini yaitu Andrean, Jose, Jordy, Fillipo.
9. Untuk sahabat saya yang selalu memberikan semangat dan motivasi yaitu Gabriella Shania, Michelle Esther, Karen Wijaya, Yola Valery.
10. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu, yang telah membantu dari awal perkuliahan hingga selesainya proses penyusunan skripsi ini.

Skripsi ini masih sangat jauh dari kata sempurna dikarenakan keterbatasan penulis. oleh karena itu kritik dan saran dari semua pihak yang bersifat membangun diharapkan penulis demi penelitian yang lebih baik dimasa yang akan datang. Semoga penelitian ini dapat berguna dan bermanfaat bagi seluruh pihak dan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

Jakarta, 18 Januari 2021

Penulis,

Sienna Wiharja

DAFTAR ISI

	Halaman
COVER SKRIPSI.....	i
SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT	ii
HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iv
ABSTRACT.....	v
ABSTRAK.....	vi
HALAMAN MOTTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
A. Permasalahan.....	1
1. Latar Belakang.....	1
2. Identifikasi Masalah	3
3. Batasan Masalah.....	3
4. Rumusan Masalah	3
B. Tujuan dan Manfaat.....	4
1. Tujuan.....	4
2. Manfaat.....	4
BAB II.....	5
LANDASAN TEORI.....	5
A. Gambaran Umum Teori	5
1. Kompensasi	5
2. Motivasi.....	6
3. Kepuasan Kerja Karyawan	10
B. Definisi Konseptual Variabel	12
1. Motivasi.....	12
2. Kompensasi	12

3. Kepuasan Kerja	13
C. Hubungan Antar Variabel.....	13
D. Kerangka Berpikir dan Hipotesis	16
1. Kerangka Berpikir	16
2. Hipotesis	16
BAB III	17
METODOLOGI PENELITIAN	17
A. Desain Penelitian.....	17
B. Populasi, Teknik Pemilihan Sampel, dan Ukuran Sampel	17
1. Populasi	17
2. Teknik Pemilihan Sampel.....	17
3. Ukuran Sampel	18
C. Operasionalisasi Variabel dan Instrumen	18
1. Operasionalisasi Variabel	18
2. Instrumen Variabel	18
D. Analisis Validitas dan Reliabilitas	21
E. Analisis Data.....	27
1. <i>Outer Model Analysis</i>	27
2. <i>Inner Model Analysis</i>	28
3. Uji Hipotesis.....	30
F. Asumsi Analisis Data.....	30
BAB IV	32
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	32
A. Deskripsi Subjek Penelitian	32
1. Jenis Kelamin	32
2. Usia.....	33
3. Pendidikan Terakhir	33
4. Lama Waktu Bekerja.....	34
B. Deskripsi Objek Penelitian	34
1. Kompensasi	34
2. Motivasi.....	35
3. Kepuasan Kerja	36
C. Hasil Uji Asumsi Analisis Data.....	36
D. Hasil Analisis Data.....	37
E. Pembahasan	39

BAB V	41
KESIMPULAN DAN SARAN	41
A. Kesimpulan.....	41
B. Keterbatasan dan Saran	41
1. Keterbatasan	41
2. Saran	41
DAFTAR PUSTAKA.....	43
LAMPIRAN.....	47
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	59
HASIL PEMERIKSAAN TURNITIN	60

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2. 1 Penelitian yang relevan X1 terhadap Y	13
Tabel 2. 2 Penelitian yang relevan X2 terhadap Y	14
Tabel 3. 1 Operasionalisasi Variabel Motivasi	19
Tabel 3. 2 Operasionalisasi Variabel Kompensasi	20
Tabel 3. 3 Operasionalisasi Variabel Kepuasan Kerja.....	20
Tabel 3. 4 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X1)	21
Tabel 3. 5 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X2).....	22
Tabel 3. 6 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X2).....	23
Tabel 3. 7 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)	24
Tabel 3. 8 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X1)	24
Tabel 3. 9 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X2).....	25
Tabel 3. 10 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)	25
Tabel 3. 11 Hasil Analisis <i>Cross Loadings</i>	26
Tabel 3. 12 Hasil <i>Average Varianced Extracted (AVE)</i>	26
Tabel 3. 13 Hasil <i>Composite Reliability (CR)</i>	27
Tabel 3. 14 Hasil Croanbach Alpha.....	27
Tabel 4. 1 Tanggapan Responden dari Variabel Kompensasi	35
Tabel 4. 2 Tanggapan responden dari Variabel Motivasi.....	35
Tabel 4. 3 Tanggapan responden dari Variabel Kepuasan Kerja.....	36
Tabel 4. 4 Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja	36
Tabel 4. 5 Hasil Uji <i>Bootstrapping</i>	38

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran.....	16
Gambar 4. 1 Data Responden berdasarkan Jenis Kelamin	32
Gambar 4. 2 Data Responden berdasarkan Usia.....	33
Gambar 4. 3 Data Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir	33
Gambar 4. 4 Data Responden berdasarkan Lama Waktu Bekerja.....	34
Gambar 4. 5 Hasil Pengujian <i>Path Analysis</i> dan <i>T-statistics</i>	38

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1: Kuesioner	47
Lampiran 2: Hasil Data Demografi Responden.....	49
Lampiran 3: Hasil Data Kuesioner	50
Lampiran 4: Hasil Analisis Data.....	54
Lampiran 5: Informasi PT. Intilon Citra Lestari.....	58

BAB I

PENDAHULUAN

A. Permasalahan

1. Latar Belakang

Dalam menjalankan suatu perusahaan, karyawan memiliki peranan penting dalam sebuah perusahaan. Oleh karena itu seorang karyawan harus diperhatikan dan diarahkan dengan baik oleh atasannya agar bisa memberikan pengaruh positif bagi perusahaan seperti melakukan pekerjaan dengan baik dan benar.

Karyawan yang sudah melakukan pekerjaannya dengan baik tentu harus dipertahankan, cara yang dapat dilakukan perusahaan untuk mempertahankan karyawannya yaitu dengan mengetahui sejauh mana rasa puas seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Menurut Koesmono (2005), kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai perasaan dan reaksi individu terhadap lingkungan pekerjaannya. Seorang karyawan yang merasa puas akan terlihat lebih semangat dalam melakukan pekerjaan dan memiliki hasil kerja yang baik.

Menurut As'ad (Priansa dan Alma, 2009), faktor-faktor yang dapat menentukan kepuasan kerja yaitu, faktor psikologi, yang merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan dan faktor finansial, yang merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai, yang meliputi sistem dan besarnya gaji atau upah, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya

Menurut Mangkunegara (Brahmasari dan Suprayetno, 2008), ada 2 (dua) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaan. Faktor yang ada pada diri pegawai yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur dan jenis kelamin serta kondisi fisik, pendidikan dan pengalaman kerja, masa kerja, serta kepribadian, emosi dan cara berpikir, persepsi dan sikap kerja. Sedangkan faktor pekerjaan yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu

pengawasan, jaminan keuangan, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Menurut Kartika dan Kaihatu (2010), Firmandari (2014), Rozzaid, Herlambang, dan Devi (2015), Indrayana (2019), kompensasi dan motivasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kompensasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan. Setiap organisasi sebaiknya berupaya untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawannya dengan memberikan program kompensasi yang adil dan layak serta kompetitif. Menurut Madura (2001), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja antara lain program kompensasi yang adil dan layak, keamanan pekerjaan, jadwal kerja yang fleksibel, dan program keterlibatan karyawan. Kepuasan terhadap kompensasi ditentukan oleh keadilan kompensasi, tingkat kompensasi, dan praktik-praktik administrasi kompensasi. Kepuasan terhadap kompensasi juga berkaitan dengan perputaran karyawan.

Sebagian besar manager beranggapan bahwa kompensasi adalah faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan. Pada kondisi tertentu pendapat ini bisa diterima, apalagi jika dikaitkan dengan banyaknya pekerja yang mengadakan unjuk rasa untuk menuntut perbaikan atas gaji/upah mereka. Banyak organisasi yang memberikan kompensasi tinggi, tetapi tidak selalu membuat karyawan menjadi puas. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh tingkat kompensasi yang diterima karyawan, tetapi oleh faktor-faktor lain.

Motivasi juga sama halnya dengan kompensasi dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Adanya motivasi dari atasan maupun sesama rekan kerja akan membawa pengaruh positif terhadap karyawan tersebut karena dengan adanya motivasi dapat membuat karyawan berpikir bahwa mereka memiliki atasan dan rekan kerja yang selalu menyemangati karyawan dan juga memotivasi karyawan sehingga karyawan akan merasa puas terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja yang tinggi diharapkan membuat karyawan menjadi semakin setia kepada organisasi, semakin termotivasi dalam bekerja, merasa senang dalam bekerja, dan pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas. Karyawan yang tidak puas cenderung menghindari dari tugas dan

tanggungjawab, yang akan mengganggu proses pencapaian tujuan organisasi. Karyawan yang tidak puas seringkali menghindari pekerjaan dan lebih besar kemungkinan untuk mengundurkan diri. Karyawan yang puas memiliki kesehatan yang lebih baik, usia yang lebih panjang, dan kepuasan kerja tersebut akan dibawa ke luar dari organisasi. .

Penelitian ini akan dilakukan kepada karyawan tetap yang bekerja di PT Intilon Citra Lestari untuk mengetahui apakah ada pengaruh variabel kompensasi dan variabel motivasi terhadap variabel kepuasan kerja.

2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka terdapat masalah yang berhubungan dengan penelitian ini yaitu:

- a. Faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di PT Intilon Citra Lestari
- b. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Intilon Citra Lestari
- c. Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Intilon Citra Lestari

3. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas maka dapat diberikan batasan masalah dalam penelitian ini yaitu:

- a. Karyawan tetap yang bekerja di PT Intilon Citra Lestari
- b. Karyawan tetap yang sudah bekerja minimal 1 tahun
- c. Karyawan tetap yang memiliki pendidikan akhir minimal SMA
- d. Objek dalam penelitian yaitu kompensasi dan motivasi

4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah dan batasan masalah di atas dapat disimpulkan rumusan permasalahan dalam penelitian ini yaitu:

- a. Apakah kompensasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Intilon Citra Lestari
- b. Apakah motivasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Intilon Citra Lestari

B. Tujuan dan Manfaat

1. Tujuan

- a. Untuk mengetahui apakah kompensasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Intilon Citra Lestari
- b. Untuk mengetahui apakah motivasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Intilon Citra Lestari

2. Manfaat

- c. Manfaat bagi peneliti

Peneliti dapat menambah pengetahuan dengan mengetahui apakah kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

- d. Manfaat bagi peneliti lain

Peneliti lain yang ingin melakukan penelitian diharapkan menjadikan penelitian ini sebagai acuan dalam melakukan penelitian kedepannya.

- e. Manfaat bagi perusahaan

Penelitian ini dapat dimanfaatkan oleh perusahaan dalam mengetahui bahwa kompensasi dan motivasi merupakan faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan sehingga dapat dijadikan acuan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Akmal, A., & Tamini, I. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Gayamakmur Mobil Medan. *Jurnal Bis-A: Jurnal Bisnis Administrasi*, 4(2), 59-68.
- Al-Madi, F. N., Assal, H., Shrafat, F., & Zeglat, D. (2017). The impact of employee motivation on organizational commitment. *European Journal of Business and Management*, 9(15), 134-145.
- Andriani, M., & Widiawati, K. (2017). Penerapan Motivasi Karyawan Menurut Teori Dua Faktor Frederick Herzberg Pada PT Aristika Kreasi Mandiri. *Jurnal Administrasi Kantor*, 5(1), 83-98.
- Ashraf, M. A. (2020). Demographic factors, compensation, job satisfaction and organizational commitment in private university: an analysis using SEM. *Journal of Global Responsibility*.
- Deressa, A. T., & Zeru, G. (2019). Work motivation and its effects on organizational performance: the case of nurses in Hawassa public and private hospitals: Mixed method study approach. *BMC research notes*, 12(1), 213.
- Dito, A. H., & Lataruva, E. (2010). Pengaruh kompensasi Terhadap kinerja karyawan PT. Slamet langgeng purbalingga Dengan motivasi kerja Sebagai variabel intervening (Disertasi doktor, Universitas Diponegoro).
- Firmandari, N. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta). *Ekbisi*, 9(1).
- Gilley, A., Gilley, J. W., Quatro, S. A., & Dixon, P. (2009). *The Praeger Handbook of Human Resource Management* (1st ed.). America: United States, Praeger.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Square Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 untuk Penelitian Empiris*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffin, R.W. (2003). *Manajamen*. Jakarta. Erlangga

- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2014). *Multivariate Data Analysis: A Global Perspective* (7th ed.). Upper Saddle River: Pearson Education.
- Hargono, E. (2013). Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Mitra Wibowo (*Disertasi doktor, Prodi Manajemen UNIKA Soegijapranata*).
- Haryono Siswoyo, H. (2016). *Metode SEM Untuk Penelitian Manajemen AMOS LISREL PLS*. Jawa Barat: PT Intermedia Personalia Utama.
- Hidayat, M. F., Perizade, B., & Bakri, S. A. (2014). Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Alih Daya (Outsourcing) di Palembang Square. *Jembatan: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 11(2), 104-118.
- Hussein, A. S. (2015). Penelitian Bisnis dan Manajemen Menggunakan Partial Least Squares dengan SmartPLS 3.0. *Universitas Brawijaya*, 1, 1-19.
- Indrayana, I. P. D. (2019). Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan pada PT Bank Sinarmas Kantor Cabang Denpasar. *JBMI (Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Informatika)*, 15(3), 252-275.
- Kartika, E. W., & Kaihatu, T. S. (2010). Analisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja (Studi kasus pada karyawan restoran di Pakuwon Food Festival Surabaya). *Jurnal manajemen dan kewirausahaan*, 12(1), pp-100.
- Khan, A., Ahmed, S., Paul, S., & Kazmi, S. H. A. (2017, July). Factors affecting employee motivation towards employee performance: A study on banking industry of Pakistan. In *International conference on management science and engineering management* (pp. 615-625). Springer, Cham.
- Koesmono, H. Teman (2005) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur. *Jurnal manajemen & kewirausahaan*, vol. 7, no. 2, september 2005: 171-188.

- Kumar, Sunil. & Upadhaya, Gitanjali. (2017). Structure Equation Modelling Basic Assumptions and Concepts: A Novices Guide. *International Journal of Quantitative Research Methods*. Vol.5, No.4, pp.10-16. Diakses dari: <http://www.eajournals.org> .
- Kuranchie-Mensah, E. B., & Amponsah-Tawiah, K. (2016). Employee motivation and work performance: A comparative study of mining companies in Ghana. *Journal of Industrial Engineering and Management (JIEM)*, 9(2), 255-309.
- Madura, J. (2001), Pengantar Bisnis, Buku 2, Terjemahan, Jakarta: Salemba Empat
- Malhotra, N. K. (2015). *Essentials of Marketing Research*. England: Pearson Educated Limited.
- Maslow, A.H. (1943). "A theory of human motivation". *Psychological Review*. 50 (4): 370–96.
- Mua'rriifa, Z. I. (2015). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Karyawan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia III (PERSERO) Cabang Tanjung Emas Semarang. *Jurnal Admisi dan Bisnis*, 16(2), 125 – 136.
- Parimita, W., Khoiriyah, S., & Handaru, A. W. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT Tridaya Eramina Bahari. *JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 9(1), 125-144.
- Permadi, K. O., Landra, N., Kusuma, G. A. E. T., & Sudja, N. (2018). The Impact of Compensation and Work Environment Towards Job Satisfaction to Affect The Employee Performances. *Internasional Journal of Management and Commerce Innovations*, 6(2).
- Priansa, D. J., & Alma, B. (2009). Manajemen Bisnis Syariah. *Bandung: Alfabeta*.
- Ridho, M. (2020). *Teori Motivasi Mccllland dan Implikasinya dalam Pembelajaran PAI*. *Palapa*, 8(1), 1-16.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational behavior (15th ed.)*. Los Angeles: USA

- Rozzaid, Y., Herlambang, T., & Devi, A. M. (2015). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 1(2).
- Sa'diyah, H., & Irawati, S. A. (2017). Pengaruh Employee Retention dan Turnover Intention Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pasa Kospin Jasa Cabang Jawa Timur. *Competence: Journal of Management Studies*, 11(1).
- Sekaran, U. and Bougie, R., (2013). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach*. 6th Edition, New York: Wiley.
- Septerina, S. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi Di Pt. Etowa Packaging Indonesia. *Journal of Applied Business Administration*, 2(1), 13-19.
- Siswanto, H. B. (2005), *Pengantar Manajemen*, , Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono., (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono., (2015). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sukidi, S., & Wajdi, F. (2017). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Dayasaing*, 18(2), 79-91.
- Yamoah, E. E. (2014). Exploratory analysis of compensation and employee job satisfaction. *Developing Country Studies*, 4(12), 27-35

