

SKRIPSI

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT ACE HARDWARE INDONESIA JAKARTA BARAT**



DIAJUKAN OLEH:

NAMA: RENALDY ADITYA

NIM: 115190036

**PROGRAM S1 STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
JAKARTA**

2023

SKRIPSI

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT ACE HARDWARE INDONESIA JAKARTA BARAT**



DIAJUKAN OLEH:

NAMA: RENALDY ADITYA

NIM: 115190036

**PROGRAM S1 STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TARUMANAGARA**

JAKARTA

2023

SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT



FR.FE-4.7-RO

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Mahasiswa : Renaldy Aditya

NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115190036

Program Studi : S1 Manajemen



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, 18 Desember 2023



Renaldy Aditya

Catatan:

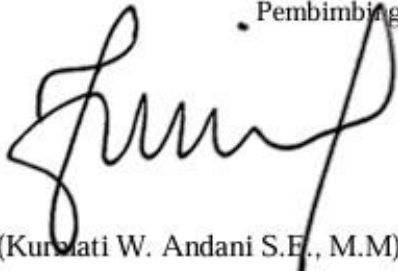
1. Asli dikembalikan ke jurusan Akuntansi/Manajemen dan difotocopy untuk mahasiswa yang bersangkutan.
2. Harap disertakan pada skripsi sebelum maupun setelah lulus ujian dan revisi.

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : RENALDY ADITYA
N. P. M. : 115190036
PROGRAM/JURUSAN : S1 MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : **PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI
KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADAPT ACE HARDWARE INDONESIA JAKARTA
BARAT**

Jakarta, 7 Desember 2023

Pembimbing

(Kurniati W. Andani S.E., M.M)

**UNIVERSITAS
TARUMANAGARA FAKULTAS
EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA**

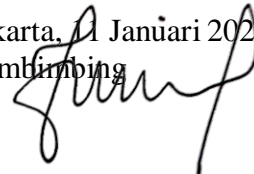
**HALAMAN PENGESAHAN
SKRIPSI**

NAMA : RENALDY ADITYA
N. P. M. 115190036
PROGRAM/JURUSAN : S1 MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA
MANUSIAJUDULSKRIPSI : **PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI
KERJA DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADAPT
ACE HARDWARE INDONESIA JAKARTA
BARAT**

telah diuji pada Ujian Skripsi dan Komprehensif tanggal 11 Januari 2024 dan dinyatakan lulus,dengan tim penguji yang terdiri atas:

1. Ketua Penguji : Andi Wijaya, S.E., M.M.
2. Anggota Penguji : - Kurniati W. Andani S.E., M.M.
- Tommy Setiawan Ruslim S.E., M.M.

Jakarta, 11 Januari 2024
Pembimbing



Kurniati W. Andani S

ABSTRACT

UNIVERSITY TARUMANAGARA
FACULTY OF ECONOMICS AND BUSINESS
JAKARTA

(A) RENALDY ADITYA (115190036)

(B) EFFECT OF COMPENSATION, JOB MOTIVATION AND JOB SATISFACTION ON PERFORMANCE EMPLOYEES OF PT ACE HARDWARE INDONESIA WEST JAKARTA

(C) xvi + 67 pages, 2023, 17 tables, 2 pictures, 6 appendices

(D) HUMAN RESOURCES MANAGEMENT

(E) Abstract: In a company, human resource issues are important to analyze considering that the performance of the company's employees will determine the progress and effectiveness of the company's operations. Various factors can influence employee performance, including compensation, work motivation and job satisfaction. The aim of this research is to analyze whether there is an influence of compensation, work motivation and job satisfaction on employee performance at PT Ace Hardware Indonesia in West Jakarta. Data was collected as primary data and distributed through questionnaires. Research analysis uses Structural Equation Modeling (SEM) which is carried out quantitatively. Data was processed using SmartPLS software version 3.3.3. The research results show that compensation has no influence on employee performance, but work motivation and job satisfaction have an influence on employee performance. It is hoped that the research results can provide input to companies in paying attention to compensation variables, work motivation and job satisfaction as factors that influence employee performance.

(F) Keywords: Compensation, Job Motivation, Job Satisfaction, Performances Employees

(G) Reference List: 22 (2006 – 2023)

(H) Kurniati W. Andani S.E., M.M

ABSTRAK

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

(A) RENALDY ADITYA (115190036)

(B) PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ACE HARDWARE INDONESIA JAKARTA BARAT

(C) xvi + 67 halaman, 2023, 17 tabel, 2 gambar, 6 lampiran

(D) MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

(E) Abstrak: Dalam sebuah perusahaan, permasalahan sumber daya manusia ialah hal yang penting untuk dianalisa menimbang kinerja dari karyawan perusahaan akan menentukan kemajuan dan efektivitas operasional perusahaan. Beragam faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan antara lain kompensasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja. Tujuan riset ini ialah menganalisa apakah terdapat pengaruh dari kompensasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Ace Hardware Indonesia di Jakarta Barat. Data dikumpulkan secara data primer dengan disebarkan melalui kuesioner. Analisa riset menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) yang dilakukan secara kuantitatif. Data diolah dengan menggunakan software SmartPLS versi 3.3.3. Hasil riset menunjukkan bahwa kompensasi tidak mempunyai pengaruh pada kinerja karyawan, namun motivasi kerja dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh pada kinerja karyawan. Hasil riset diharapkan dapat memberikan masukan kepada perusahaan dalam memperhatikan variabel kompensasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

(F) Kata Kunci: Kompensasi, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

(G) Daftar Acuan: 22 (2006 – 2023)

(H) Kurniati W. Andani S.E., M.M

HALAMAN MOTTO

Selalu bekerja keras demi masa depan yang cerah

HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya ini saya persembahkan, untuk keluargaku tercinta, teman-teman, dan para pengajar, dari saya sekolah sampai kuliah yang telah memberikan motivasi serta dukungan

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan yang Maha Esa atas segala berkat dan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Ace Hardware Indonesia Jakarta Barat”**. dengan baik dan tepat waktu. Tugas akhir atau skripsi ini dibuat dengan tujuan memenuhi sebagian dari syarat-syarat guna mencapai gelar Sarjana Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.

Pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada pihak-pihak yang telah memberikan kontribusi dan masukkan seperti bimbingan, dukungan, motivasi, serta doa kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi dengan baik, yaitu:

1. Ibu Kurniati W. Andani S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara yang telah meluangkan waktu dan tenaga serta penuh kesabaran dalam membimbing serta memberikan pengarahan pada penulis selama proses penulisan dan penyusunan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Sawidji Widodoatmodjo, S.E., M.M., M.B.A. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
3. Bapak Frangky Slamet, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
4. Seluruh Dosen dan Staf Pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan kepada penulis selama menempuh pendidikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara
5. Teman penulis di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara

6. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu oleh penulis, yang telah membantu penulis dari awal perkuliahan hingga selesainya proses penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kritik dari semua pihak yang bersifat membangun guna untuk menyempurnakan penelitian ini. Akhir kata, semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi pembacanya.

Jakarta, 3 Desember 2023



Renaldy Aditya

DAFTAR ISI

SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT	iii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	v
ABSTRACT.....	vi
ABSTRAK.....	vii
HALAMAN MOTTO	viii
HALAMAN PERSEMBAHAN	ix
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Permasalahan	1
1. Latar Belakang Permasalahan.....	1
2. Identifikasi Masalah.....	3
3. Batasan Masalah	4
4. Rumusan Masalah.....	4
B. Tujuan dan Manfaat Penelitian	4
1. Tujuan	4
2. Manfaat Penelitian	5
BAB II LANDASAN TEORI.....	6
A. Gambaran Umum Teori.....	6
B. Definisi Konseptual Variabel	6
C. Kaitan Antar Variabel-Variabel.....	8
D. Penelitian Yang Relevan	10
E. Kerangka Pemikiran Dan Hipotesis.....	18
BAB III METODE PENELITIAN	19
A. Desain Penelitian	19
B. Populasi, Teknik Pemilihan Sampel, Ukuran Sampel dan Metode Pengumpulan Data	19
1. Populasi	19

2. Teknik Pengambilan Sampel	20
3. Ukuran Sampel.....	20
4. Metode Pengumpulan Data.....	20
C. Operasionalisasi Variabel dan Instrumen	20
D. Analisis Validitas dan Reliabilitas	23
1. Uji Validitas	23
2. Uji Reliabilitas	24
E. Analisis Data	24
1. Analisis Model Pengukuran (<i>Outer Model Analysis</i>)	25
2. Analisis Model Struktural.....	25
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	27
A. Deskripsi Subjek Penelitian	27
B. Deskripsi Objek Penelitian.....	30
C. Hasil Analisis Data	35
D. Pembahasan.....	39
BAB V PENUTUP.....	41
A. Kesimpulan.....	41
B. Keterbatasan dan Saran.....	41
1. Keterbatasan	41
2. Saran.....	41
DAFTAR PUSTAKA	43
LAMPIRAN.....	45
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	66
HASIL PEMERIKSAAN TURNITIN.....	67

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran	18
Gambar 4.1. Hasil Pengujian <i>Bootstrapping</i>	38

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Operasionalisasi Variabel Independen – Kompensasi.....	20
Tabel 3.2. Operasionalisasi Variabel Independen – Motivasi Kerja.....	21
Tabel 3.3. Operasionalisasi Variabel Independen – Kepuasan Kerja	22
Tabel 3.4. Operasionalisasi Variabel Dependen – Kinerja Karyawan	22
Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.	27
Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	28
Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	28
Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	29
Tabel 4.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang Pekerjaan.....	30
Tabel 4.6. Tanggapan Responden Atas Pernyataan Kompensasi	31
Tabel 4.7. Tanggapan Responden Atas Pernyataan Motivasi Kerja.....	32
Tabel 4.8. Tanggapan Responden Atas Pernyataan Kepuasan Kerja	33
Tabel 4.9. Tanggapan Responden Atas Pernyataan Kinerja Karyawan.....	34
Tabel 4.10. Hasil Analisis Koefisien Determinan (R^2).	35
Tabel 4.11. Hasil Analisis <i>Cross-Validated Redundancy</i> (Q^2).....	35
Tabel 4.12. Hasil Analisis <i>Effect Size</i> (f^2).....	36
Tabel 4.13. <i>Path Coefficient</i> dan Hasil Pengujian <i>Bootstrapping</i>	37

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	45
Lampiran 2. Hasil Kuesioner dan Tanggapan Responden.....	49
Lampiran 3. Hasil Uji Partial Least-Square.....	61
Lampiran 4. Hasil Outer Loading.	63
Lampiran 5. Hasil Bootstrapping.	64
Lampiran 6. Profil Objek Penelitian.....	65

BAB I

PENDAHULUAN

A. Permasalahan

1. Latar Belakang Permasalahan

Peningkatan jumlah perusahaan di Indonesia memberikan dampak kepada setiap perusahaan untuk dapat beradaptasi dalam menghadapi perkembangan yang ada baik dari sisi teknologi, peraturan pemerintah, dan perubahan siklus ekonomi supaya mampu bersaing serta bertahan secara baik atau berkembang secara berkelanjutan. Dalam hal ini, sumber daya manusia sangat penting dalam menilai keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya, karena sebagai aset perusahaan, sumber daya manusia dapat menjadi pembeda antara keberhasilan dan kegagalan suatu usaha dalam mencapai tujuannya. Karena ini menunjukkan kapasitas karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya, kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam menentukan profitabilitas organisasi dalam jangka pendek / jangka panjang.

Selain itu, sebagaimana dijelaskan Mangkunegara (2009, p. 9), kinerja karyawan yang baik diartikan “sebagai hasil kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam menjalankan dan melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Artinya seorang karyawan harus mampu menyelesaikan tugas secara efektif, tepat waktu, dan sesuai dengan seluruh standar perusahaan”.

Adapun mengacu pada Mathis dan Jackson (2006, p. 113), kompensasi karyawan merupakan salah satu metode bagi manajemen untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, menurut Hasibuan (2009, hal. 94), menawarkan remunerasi yang sesuai atau cukup dapat meningkatkan atau mendukung peningkatan kinerja karyawan. Kinerja perusahaan yang lebih baik akan dihasilkan jika setiap orang atau karyawan bekerja dengan baik atau mencapai tujuan mereka.

Kemudian mengacu pada Acheampong (2010), tunjangan, kesejahteraan, dan bonus harus dimasukkan ke dalam struktur kompensasi untuk memberikan kompensasi yang adil kepada karyawan atas kontribusi mereka terhadap bisnis. Sumber insentif yang kuat untuk meningkatkan kinerja individu mungkin berasal dari peningkatan gaji dan bonus yang sepadan dengan kontribusi pekerja (Hamid, 2014, hal.97). Hal ini menunjukkan bahwasanya memberikan kompensasi yang adil kepada seseorang dapat mendorong mereka untuk mengambil tindakan yang akan memberikan hasil terbaik bagi bisnisnya, sebagaimana dibuktikan oleh kesuksesan berkelanjutan perusahaan.

Mengacu pada Wirawan (2009, p.27), “kompensasi ialah sebagai salah satu aspek yang penting bagi karyawan karena besarnya kompensasi memberikan cerminan ukuran nilai karya mereka diantara para pegawai itu sendiri, keluarga, dan public”. Karena ini adalah salah satu topik paling rumit dalam hubungan kerja, kompensasi adalah salah satu peran kunci dalam manajemen sumber daya manusia (Sutrisno, 2014, p.181).

Karyawan dalam bekerja juga perlu mempunyai motivasi kerja sehingga memberikan hasil kinerja yang memuaskan dimana motivasi kerja sangat mendukung semangat kerja untuk lebih produktif dan memberikan nilai tambah positif bagi kelancaran operasional usaha perusahaan secara langsung dan tidak langsung. Priansa 2014 dalam (Mogi 2017: 66) menjelaskan motivasi ialah usaha untuk mencapai tujuan perusahaan yang disesuaikan pada kapabilitas, dalam hal ini memaksimalkan motivasi kerja tentunya akan berkorelasi positif pada kinerja karyawan sehingga mencapai tujuan perusahaan.

Dari kompensasi dan motivasi kerja, karyawan perlu memperoleh kepuasan kerja yang juga dapat berdampak pada peningkatan kinerja karyawan, seperti Affandi (2016), yang menyatakan bahwa kinerja yang lebih tinggi dihasilkan dari kepuasan kerja, artinya karyawan yang merasa puas akan lebih produktif dalam bekerja. Istilah “kepuasan kerja” menggambarkan bagaimana perasaan seseorang terhadap pekerjaannya atau bagaimana mereka mendekatinya. Menurut Mangkunegara (2013, p. 117), perasaan didukung atau tidaknya seorang karyawan

sehubungan dengan pekerjaan atau keadaan pribadinya disebut sebagai kepuasan kerja.

Menurut penelitian teoritis di atas, kepuasan kerja, motivasi kerja, dan kompensasi semuanya dapat berdampak pada kinerja karyawan. Hal ini diperkuat dengan data empiris dari sejumlah penelitian sebelumnya, termasuk penelitian Leonardo dan Andreani (2015) yang menemukan adanya hubungan positif dan substansial antara remunerasi dan kinerja pekerja. Demikian pula Mahdi dkk. Temuan penelitian Leonardo dan Andreani (2015) memperlihatkan bahwasanya kompensasi dan kepuasan kerja mempunyai dampak besar terhadap kinerja pekerja. Menurut penelitian Changgriawan (2017), terdapat korelasi yang patut diperhatikan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan pada perusahaan event organizer.

Riset ini mengambil objek riset yakni PT Ace Hardware Indonesia di wilayah Jakarta Barat sebagai salah satu perusahaan ritel ternama dan terbesar di Indonesia dengan jumlah karyawan yang banyak menimbang jumlah gerai atau outlet yang tersebar di daerah perkotaan di Indonesia guna mengkaji apakah variabel kompensasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan perusahaan baik secara langsung dan atau tidak langsung.

2. Identifikasi Masalah

Permasalahan di bidang sumber daya manusia pada sebuah perusahaan besar salah satunya perusahaan ritel umumnya dikaitkan dengan permasalahan dalam hal kompensasi, motivasi kerja, kepuasan kerja, dimana keduanya dapat berpengaruh pada kinerja karyawan baik secara langsung dan tidak langsung. Dalam riset ini dilakukan identifikasi masalah secara khusus pada ketiga variabel penelitian tersebut yakni kompensasi, motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan sebagaimana hasil riset dari Mahdi *et al* (2015), Changgriawan (2017) dan Affandi (2016).

3. Batasan Masalah

Batasan masalah pada riset ini dibatasi hanya pada tiga variabel independen riset yakni kompensasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja serta satu variabel dependen riset yakni kinerja karyawan. Objek riset difokuskan pada PT Ace Hardware Indonesia Jakarta Barat sebagai salah satu perusahaan ritel ternama di Indonesia dengan jumlah karyawan yang banyak sehingga masalah sumber daya manusia ialah komponen terpenting dalam meningkatkan kinerja perusahaan secara berkelanjutan.

4. Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang dikaji dalam riset ini ialah:

- a. Apakah kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Ace Hardware Indonesia Jakarta Barat?
- b. Apakah motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Ace Hardware Indonesia Jakarta Barat?
- c. Apakah kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Ace Hardware Indonesia Jakarta Barat?

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan

Sesuai dengan permasalahan yang akan diteliti maka tujuan riset yaitu untuk:

- a. Menganalisa apakah kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Ace Hardware Indonesia Jakarta Barat
- b. Menganalisa apakah motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Ace Hardware Indonesia Jakarta Barat
- c. Menganalisa apakah kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Ace Hardware Indonesia Jakarta Barat

2. Manfaat Penelitian

Berikut ialah manfaat riset penelitian yang dikaji ini sebagai berikut:

- a. Bagi perusahaan: hasil penelitian ini bisa memberikan informasi dan menjadi bahan pertimbangan oleh perusahaan dalam mengembangkan pola strategi manajemen sumber daya manusia yang benar dan juga bisa menjadi bahan masukan tambahan untuk perusahaan dalam menyikapi masalah tenaga kerja terutama yang menyangkut kompensasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja dan kinerja karyawan.
- b. Bagi penulis: penelitian ini menjadi sarana untuk penulis supaya bisa menerapkan ilmu pengetahuan dan informasi yang diperoleh selama mengenyam pendidikan dibangku perkuliahan ini tentunya, terutama dalam bidang manajemen SDM serta beberapa aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan, sekaligus dapat membandingkan teori praktik secara nyata supaya bisa menambah wawasan juga pengalaman sebelum terjun langsung ke dunia kerja selanjutnya.
- c. Bagi masyarakat: penelitian ini bermanfaat dalam memberikan gambaran umum kepada masyarakat umum mengenai pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang akan bermanfaat secara khusus pada bidang sumber daya manusia baik dalam segi teoritis dan implementasinya.

DAFTAR PUSTAKA

- Affandi, P. (2016). *Concept & Indicator, Human Resource Management For Management Research*. Edisi 1, Cetakan 1. Yogyakarta: Depublish.
- Bungin, B. (2013). *Metodologi Penelitian Sosial & Ekonomi: Format-Format Kuantitatif Dan Kualitatif Untuk Studi Sosiologi, Kebijakan Publik, Komunikasi, Manajemen, Dan Pemasaran*. Jakarta: Kencana.
- Changgriawan, G.S. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di One Way Production. *Jurnal Universitas Kristen Petra*.
- Fauzi, U. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trakindo Utama Samarinda. *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, 173-175
- Hamid, S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Hasibuan, M. S. P. (2009). *Manajemen: Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Leonardo, E., & F. Andreani. (2015). Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kopanitia. *Jurnal Agora*, 3(2)
- Liow et al. (2023). Compensation, Motivation, And Job Satisfaction Effects on Employee Performance in The Company. *Jurnal Ekonomi*, Vol. 12, No. 01
- Mahdi, M. R. M., M. Djudi., & M. Iqbal. (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 28(1), 1-5.
- Mangkunegara, A.A.A.P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Human Resource Management*. New Jersey: Prentice Hall Inc.
- Mathis, R. L., Jackson, J. H., & Valentine, S. R. (2016). *Human Resource Management: Essential Perspectives (7th ed.)*. Boston: Cengage Learning.
- Pratama, S. A., Hakam, M. S., & Nurtjahjono, G. E. (2015) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Karyawan PT. Asuransi Jiwasraya Persero Regional Office Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 25(1)
- Putra, I. B. A. K., Bagia, I. W., & Suwendra, I. W. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*, 4, 1-9

- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2010). *Manajemen* (Edisi kesepuluh). Jakarta: Erlangga
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2011). *Perilaku organisasi* (Edisi dua belas). Jakarta: Salemba Empat.
- Sadzwina, R., & Gilang, A. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada hotel Kartika Chandra Jakarta). *e-Proceeding of Management*, 2(1)
- Siti dan Ichsan (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pada Pt Pratama Abadi Industri Jx. Sukabumi (Studi Kasus Pada Divisi Produksi Bagian Cementng Cell 19). *Jurnal Mahasiswa Manajemen*. Vol. 2, No. 2
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Surianti. (2013). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai: Studi Kasus Di Dinas Bina Marga Kabupaten Indramayu. *e-Journal Gema Wiralodra*, 6(9), 3-11
- Sutama, C. D. (2014). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasional Di Kowloon Palace International Restaurant Surabaya. *Jurnal Universitas Kristen Petra*
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wirawan. (2009) *Evaluasi Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.