

SKRIPSI

PENGARUH KOMPENSASI, KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PELITA MANDIRI SENTOSA



Diajukan oleh :

NAMA : SURYA WINDU BUDIANTO

NIM : 115190280

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

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

2024

SKRIPSI

**PENGARUH KOMPENSASI, KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. PELITA MANDIRI SENTOSA**



Diajukan oleh :

NAMA : SURYA WINDU BUDIANTO

NIM : 115190280

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

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

2024

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Mahasiswa : Surya Windu Budianto
NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115190280
Program Studi : Ekonomi 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, 4 Januari 2024



Surya Windu Budianto

Nama Lengkap Mahasiswa

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 TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : Surya Windu Budianto
NIM : 115190280
PROGRAM / JURUSAN : S1 / MANAJEMEN
KONSENTRASI : Sumber Daya Manusia
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan
Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada
PT. Pelita Mandiri sentosa

Jakarta, 15 Desember 2023

Pembimbing,



(Edalmen, S.E., M.M.)

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA**

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : Surya Windu Budianto
NIM : 115190280
PROGRAM/JURUSAN : S1 Jurusan Manajemen
KONSENTRASI : Sumber Daya Manusia
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelita Mandiri Sentosa

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Komprehensif tanggal 17 Januari 2024 dan dinyatakan lulus, dengan tim penguji yang terdiri atas :

Tim Penguji : RR. KARTIKA NURINGSIH, S.E., M.Si
KHAIRINA NATSIR, Dra., M.M.
EDALMEN, S.E., M.M.

Jakarta, 26 Januari 2024
Pembimbing,

(EDALMEN, S.E., M.M.)

ABSTRACT

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FACULTY OF ECONOMICS AND BUSINESS
JAKARTA

(A) Surya Windu Budianto (115190280)

(B) *THE INFLUENCE OF COMPENSATION, JOB SATISFACTION, AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. PELITA MANDIRI SENTOSA*

(C) Xv+ 57 Pages, 18 Tables, 3 Pictures, 3 Attachments

(D) *HUMAN RESOURCE MANAGEMENT*

(E) *Abstract : The aim of this research is to determine the effect of compensation, job satisfaction and work motivation on the performance of employees in PT. Pelita Mandiri Sentosa. The population of this research are employees at PT. Pelita Mandiri Sentosa with a population of 50 people using saturation sampling techniques. Data analysis uses Partial Least Square with the help of the SmartPLS 4 program. The results obtained from this research are that compensation has a significant effect on employee performance, job satisfaction has a significant effect on employee performance, and work motivation has a significant effect on employee performance.*

(F) *Keywords : Compensation, Job Satisfaction, Work Motivation, Employee Performance*

(G) *Reference List : 63 (2008-2023)*

(H) Edalmen, S.E., M.M.

ABSTRAK

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

(A) Surya Windu Budianto (115190280)

(B) PENGARUH KOMPENSASI, KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(C) Xv+ 57 Halaman, 18 Tabel, 3 Gambar, 3 Lampiran

(D) MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

(E) Abstrak : Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pelita Mandiri Sentosa. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan pada PT. Pelita Mandiri Sentosa dengan populasi 50 orang dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Analisis data menggunakan *Partial Least Square* dengan bantuan program SmartPLS 4. Hasil penelitian yang diperoleh dari penelitian ini adalah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

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

(G) Daftar Acuan : 63 (2008-2023)

(H) Edalmen, S.E., M.M.

HALAMAN MOTTO

“Cara untuk memulai adalah berhenti berbicara dan mulai melakukan”

-Walt Disney

HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya ini saya persembahkan untuk :

1. Orang tua
2. Diri sendiri
3. Dosen pembimbing

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan anugerah-Nya penulis dapat menyelesaikan dan menyusun skripsi ini dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelita Mandiri Sentosa”. Pada kesempatan kali ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas dukungan dan perhatian yang telah diberikan kepada penulis sehingga penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan. Ucapan terima kasih ini penulis tuju pada :

1. Bapak Edalmen, S.E, M.M. selaku dosen pembimbing penulis yang telah memberikan waktu serta tenaga, arahan dan penuh kesabaran saat membimbing penulis selama proses penulisan dan penyusunan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Sawidji Widoatmodjo, 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. Mama dan Papa yang senantiasa mendukung dan memberikan nasihat-nasihat agar penulis tetap tegar menghadapi berbagai rintangan yang ada.
5. Teman-teman satu angkatan saya yang telah bekerja sama, berbagi informasi, serta pengetahuan selama proses pembelajaran di Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara.
6. Semua pihak yang namanya tidak dapat disebutkan satu-persatu, yang telah ikut memberikan bantuan sehingga saya dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi yang dibuat ini masih jauh dari kata sempurna, hal tersebut dikarenakan keterbatasan penulis dalam hal referensi dan pengetahuan. Karena itu, saran dan kritik yang membangun masih sangat diperlukan untuk kesempurnaan dalam penulisan laporan di masa yang akan datang. Penulis berharap agar penelitian ini dapat bermanfaat dan berguna bagi kemajuan ilmu pada umumnya dan kemajuan pada bidang pendidikan khususnya dalam Manajemen Sumber Daya Manusia.

Jakarta, 4 Januari 2024

Penulis,

Surya Windu Budianto

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL SKRIPSI.....	i
SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
ABSTRACT.....	iv
ABSTRAK.....	v
HALAMAN MOTTO.....	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
A. Permasalahan.....	1
1. Latar Belakang Masalah.....	1
2. Identifikasi Masalah.....	4
3. Batasan Masalah.....	4
4. Rumusan Masalah.....	4
B. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	4
1. Tujuan Penelitian.....	5
2. Manfaat Penelitian.....	5
BAB II.....	6
LANDASAN TEORI.....	6
A. Gambaran Umum Teori.....	6
1. Kinerja Karyawan.....	6
2. Kompensasi.....	10
3. Kepuasan Kerja.....	13

4. Motivasi Kerja.....	17
B. Definisi Konseptual Variabel.....	20
1. Kompensasi.....	20
2. Kepuasan Kerja.....	21
3. Motivasi Kerja.....	21
4. Kinerja Karyawan.....	22
C. Kaitan antara Variabel-Variabel.....	22
1. Kaitan antara kompensasi dengan kinerja karyawan.....	22
2. Kaitan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan.....	23
3. Kaitan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.....	23
D. Penelitian yang Relevan.....	24
E. Kerangka Pemikiran.....	31
F. Hipotesis Penelitian.....	32
BAB III.....	33
METODE PENELITIAN.....	33
A. Desain Penelitian.....	33
B. Populasi, Teknik Pemilihan Sampel, Ukuran Sampel.....	33
1. Populasi.....	33
2. Teknik Pemilihan Sampel.....	33
3. Ukuran Sampel.....	34
C. Operasionalisasi Variabel dan Instrumen.....	34
D. Analisis Validitas dan Reliabilitas.....	35
1. Validitas.....	36
2. Reliabilitas.....	37
E. Analisis Data.....	37
F. Asumsi Analisis Data.....	38
BAB IV.....	40
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	40

A. Deskripsi Subjek Penelitian.....	40
B. Deskripsi Objek Penelitian.....	42
C. Hasil Analisis Data.....	46
1. Hasil Uji Validitas Data.....	46
2. Hasil Uji Reliabilitas.....	50
3. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R ²).....	51
4. Hasil Uji Effect Size (F ²).....	51
5. Hasil Uji Hipotesis.....	52
D. Pembahasan.....	54
1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	54
2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	54
3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	55
BAB V.....	56
KESIMPULAN DAN SARAN.....	56
A. Kesimpulan.....	56
B. Saran.....	56
DAFTAR PUSTAKA.....	58
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	78
HASIL PEMERIKSAAN TURNITIN.....	80

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Laporan Target Penjualan PT. Pelita Mandiri Sentosa.....	2
Tabel 2.1 Penelitian yang Relevan.....	24
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel.....	34
Tabel 4.1 Umur Responden.....	40
Tabel 4.2 Jenis Kelamin Responden.....	41
Tabel 4.3 Lama Waktu Bekerja Responden.....	41
Tabel 4.4 Pendidikan Terakhir Responden.....	41
Tabel 4.5 Data Variabel Kompensasi.....	42
Tabel 4.6 Data Variabel Kepuasan Kerja.....	43
Tabel 4.7 Data Variabel Motivasi Kerja.....	44
Tabel 4.8 Data Variabel Kinerja Karyawan.....	45
Tabel 4.9 Hasil <i>Loading Factor</i>	47
Tabel 4.10 Hasil <i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	48
Tabel 4.11 Hasil <i>Cross Loadings</i>	49
Tabel 4.12 Hasil Analisis Reliabilitas.....	50
Tabel 4.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	51
Tabel 4.14 Hasil Uji <i>Effect Size (F²)</i>	51
Tabel 4.15 Hasil Uji Hipotesis.....	52

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Penelitian.....	31
Gambar 4.1 <i>Loading Factor</i>	47
Gambar 4.2 Hasil <i>T-Values Bootstrapping</i>	52

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	63
Lampiran 2 Hasil Kuesioner.....	68
Lampiran 3 Hasil Olahan SmartPLS.....	76

BAB I

PENDAHULUAN

A. Permasalahan

1. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor yang sangat penting bagi sebuah perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan. Sumber Daya Manusia berperan penting dalam perusahaan untuk mengelola, mengatur, dan memanfaatkan karyawan sehingga aktivitas manajemen perusahaan berjalan lebih efektif untuk mencapai tujuannya. Dalam mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan, maka perlu adanya manajemen yang baik agar karyawan-karyawan mempunyai kinerja karyawan yang baik dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, sumber daya manusia adalah salah satu komponen penting dalam mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja individu atau sekelompok orang yang memiliki wewenang dan tanggung jawab di dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi yang sesuai dengan etika dan moral sedangkan menurut Mangkunegara (2017:67) mengatakan bahwa Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja selalu berhadapan dengan masalah yang berkaitan dengan proses, hasil dan daya guna dari setiap karyawan, namun perusahaan tidak memperhatikan beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dari para karyawannya. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kompensasi, kepuasan kerja dan motivasi kerja.

Menurut Hasibuan (2017:119) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi menjadi alasan yang penting bagi karyawan untuk tetap bekerja agar dapat memenuhi kebutuhan primer dan juga sekundernya. Jika perusahaan memberikan kompensasi secara tidak adil dan telat maka dapat mengurangi kinerja para karyawannya. Akibatnya tidak hanya kinerjanya saja yang menurun melainkan karyawan dapat mogok kerja. Oleh

karena itu, pemberian kompensasi harus dilakukan secara adil dan tepat waktu agar karyawan merasa puas dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kepuasan kerja memiliki sifat individu. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan nilai yang diterapkan pada dirinya sendiri. Menurut Dadang (2013: 15) kepuasan kerja didefinisikan sebagai kondisi emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terkait pekerjaannya, perasaan seseorang tentang pekerjaannya dikenal sebagai kepuasan kerja. kondisi kerja yang menyenangkan sangat diharapkan dari para karyawan sehingga dapat bekerja dengan maksimal dan senang atas pekerjaannya. Oleh karena itu, perusahaan harus memperbaiki sistem kerja pada setiap komponen yang ada di dalam perusahaan dengan sistem manajemen kinerja yang baik.

Menurut Sunyoto (2015: 4) “motivasi adalah sebagai keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya.” Motivasi bersifat tidak tetap dan berasal dari dalam diri seorang. Dengan adanya motivasi dalam diri seseorang, maka akan menciptakan gairah kerja karyawan sehingga dapat mencapai hasil yang sesuai. Oleh sebab itu tidak heran jika karyawan mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya menghasilkan kinerja yang tinggi juga.

PT. Pelita Mandiri Sentosa merupakan perusahaan yang bergerak di bidang distribusi peralatan medis. PT. Pelita Mandiri Sentosa berlokasi di Komplek Ruko Inkopal Blok F No.66, Jl. Boulevard Barat Raya, Kelapa Gading, Jakarta Utara. Peralatan medis yang didistribusikan antara lain hematology dan photometer. PT. Pelita Mandiri Sentosa didirikan dan beroperasi sejak tahun 2014. PT. Perusahaan ini adalah perusahaan yang masih dalam proses pengembangan, sehingga manajemen sumber daya manusianya masih belum maksimal.

TABEL 1.1

Laporan Target Penjualan PT. Pelita Mandiri Sentosa Tahun 2022

Target / Bulan 1,5M	Aktual (Value)	Pencapaian (%)	Target (1,5M)
Januari	772.000.000	51,4%	100%
Februari	647.000.000	43,1%	100%

Maret	723.000.000	48,2%	100%
April	896.000.000	59,7%	100%
Mei	1.116.000.000	74,4%	100%
Juni	1.233.000.000	82,2%	100%
Juli	1.416.000.000	94,4%	100%
Agustus	1.338.000.000	89,2%	100%
September	942.000.000	62,8%	100%
Oktober	396.000.000	26,4%	100%
November	744.000.000	49,6%	100%
Desember	1.002.000.000	66,8%	100%

Sumber : PT. Pelita Mandiri Sentosa

Dari data diatas, dapat dilihat bahwa penjualan yang dilakukan PT. Pelita Mandiri Sentosa dari bulan Januari sampai dengan Maret mengalami penurunan dari 51,4% sampai 48,2% , lalu pada bulan April sampai dengan Juli penjualan mengalami kenaikan dari 59,7% sampai 94,4% akan tetapi penjualan tidak mencapai target. Pada bulan Agustus sampai Oktober penjualan mengalami penurunan dari 62,8% sampai 26,4% dan pada bulan November dan Desember mengalami kenaikan lagi dari 49,6% sampai 66,8%. Penjualan tertinggi terjadi pada bulan Juli dengan pencapaian sebesar 94,4% dan penjualan terendah terjadi pada bulan Oktober dengan pencapaian sebesar 26,4%. Berdasarkan informasi yang didapat bahwa penurunan pencapaian diduga terjadi karena kinerja yang rendah menjadi pemicunya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pencapaian tidak mencapai target karena terjadinya penurunan kinerja yang terjadi.

Berdasarkan pada latar belakang masalah yang terjadi, maka peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KOMPENSASI, KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PELITA MANDIRI SENTOSA.”**

2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan dari latar belakang yang tertulis, penulis memberikan informasi tentang masalah yang akan digunakan sebagai bahan penelitian :

1. Hasil dari kompensasi karyawan yang kurang memuaskan
2. Rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan dapat menurunkan kinerja karyawan
3. Rendahnya motivasi kerja karyawan yang menyebabkan menurunnya kinerja karyawan
4. Karyawan kurang memiliki motivasi yang tinggi untuk meningkatkan prestasi dalam bekerja

3. Batasan Masalah

Pembatasan penelitian ini dibatasi oleh beberapa kondisi, sebagai berikut :

1. Variable Independen terdiri dari kompensasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja.
2. Variable Dependen terdiri dari kinerja karyawan.
3. Subjek penelitian hanya dibatasi pada pengaruh kompensasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja karyawan PT. Pelita Mandiri Sentosa. (Karyawan pada bagian sales)

4. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari beberapa masalah sebelumnya, penulis merumuskan masalah-masalah yang akan diteliti :

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelita Mandiri Sentosa?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelita Mandiri Sentosa?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelita Mandiri Sentosa?

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Ada beberapa tujuan yang ingin disampaikan oleh penulis dalam penelitian ini, diantaranya :

1. Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelita Mandiri Sentosa.
2. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelita Mandiri Sentosa.
3. Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelita Mandiri Sentosa.

2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi :

1. Manfaat Empiris
Hasil penelitian ini diharapkan, dapat digunakan oleh perusahaan sebagai saran atau informasi, yang bermanfaat untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT. Pelita Mandiri Sentosa.
2. Manfaat Akademis
Penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk pembelajaran, dan dapat digunakan untuk penelitian - penelitian selanjutnya. Disarankan hasil penelitian ini dapat dikembangkan lebih luas lagi, terutama penambahan variasi variabel yang lainnya.
3. Manfaat Lain
Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi tambahan untuk penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2017) Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung. PT, Remaja Rosdakarya.
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62.
- Afandi, Pandi, (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator. Pekanbaru: Zanafa.
- Agustine, M. T., & Edalmen, E. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. LIMAS SURYA MAKMUR. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 2(1), 62-70.
- Akbar, Mada Faisal, et al. 2021. Seminar Manajemen Sumber Daya Manusia. Solok : Insan Cendekia Mandiri.
- Arda, M. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal ilmiah manajemen dan bisnis*, 18(1), 45-60.
- Arif, M., Endah Syaifani, P., & Siswadi, Y. (2019). *Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance*.
- Astuti, R. (2019). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya Penelitian Ilmu Manajemen*, 5(2), 1-10.
- Bangun, Wilson. 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia, penerbit : Erlangga, Bandung.
- Bougie, R., & Sekaran, U. (2019). *Research methods for business: A skill building approach*. John Wiley & Sons.
- Citrawati, E., & Khuzaini, K. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 10(3).
- Dadang, K. 2013. Manajemen Organisasi. Pustaka Setia, Bandung.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 13(1), 1-13.
- Enny, M. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Fattah, Hussein. (2017). Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. Yogyakarta: Elmatara

- Ghozali, I., dan Latan, H. (2015), *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0*. Ed. Ke-2. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan, M. S.P. (2011). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi, Bumi Aksara : Jakarta.
- Hasibuan, M. S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendri, A. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Sentosa Jaya. *JEMBA: JURNAL EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS DAN AKUNTANSI*, 2(1), 135-138.
- Hendro, T. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap CV. Karya Gemilang. *Agora*, 6(1).
- Hisan, K., Zikriani, Z., & Hamid, A. PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. POS LANGSA. *Niagawan*, 10(3), 214-220.
- Ike Kusdyah Rachmawati. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi I, Yogyakarta: Andi
- Jufrizen, J. (2018). Peran motivasi kerja dalam memoderasi pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *The National Conference on Management and Business (NCMAB) 2018*.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Ma'ruf, & Chair Ummul. (2020) .Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Nirha Jaya Tehnik Makassar. *Jurnal Brand*, Vol 2(1),ISSN : 2715-4920.
- Marwansyah. (2016). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Bandung: Alfabeta.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Nanulaitta, D. T. (2018). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada KSU. Amboina Mekar di Kota Ambon. *Jurnal Minds: Manajemen Ide Dan Inspirasi*, 5(2), 203-218.
- Parasian, C. S., & Adiputra, I. G. (2021). Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(4), 922-932.

- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21-30.
- Priansa, 2016. Perencanaan dan Pengembangan SDM. Penerbit : Alfabeta Bandung.
- Pristyadi, B., & Santoso, M. R. E. (2019). PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPEMIMPINAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN SERTA KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN TETAP DI RUMAAH SAKIT GRHA HUSADA. *Jurnal Manajerial*, 6(01), 25-34.
- Putra, U., Hasanuddin, B., & Wirastuti, W. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Balindo Manunggal Bersama Kota Palu. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT)*, 4(1), 1-10.
- Purba, D. C., Lengkong, V. P., & Loindong, S. (2019). Analisis pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan umum percetakan negara republik indonesia cabang manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(1).
- Rivai, Veithzal (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik. Jakarta : Grafindo Persada.
- Saluy, A. B., & Treshia, Y. (2018). Pengaruh motivasi kerja; disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 2(1), 53-70.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1).
- Sanuddin, F. D. P., & Widjojo, A. R. (2013). Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. semen tonasa. *Modus*, 25(2), 217-231.
- Sarstedt M., Ringle C.M., dan Hair J.F. 2017. Partial Least Square Structural Equation Modeling. Dalam : Homburg C., Klarmann M., Vomberg A. (eds) Handbook of Marketing Research. Springer, Cham.
- Sastrohadiwiryo , B. Siswanto. 2013. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administratif dan Operasional). Jakarta : Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2017 Perencanaan dan Pengembangan SDM . - Bandung : Refika Aditama.
- Setiawan, F., & Dewi, A. S. K. (2014). *Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Berkat Anugrah* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Simamora Henry. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : SIE YKPN.

- Soejarminto, Y., & Hidayat, R. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Star Korea Industri MM2100 Cikarang. *IKRAITH-EKONOMIKA*, 6(1), 22-32.
- Sondang P. Siagian. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D. Bandung : Alfabeta
- Sunyoto, Danang. (2015). Penelitian Sumber Daya Manusia. Jakarta: Buku Seru
- Suryani, N. L. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indo Tekhnoplus. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2(2), 260-277.
- Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137-146.
- Susanto, N. (2019). Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Agora*, 7(1).
- Sutrisno, Edy. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Uno, H.(2011). Teori Motivasi dan Pengukurannya. Jakarta: PT Bumi Aksara Bandung PT Remaja Rosdaka Karya.
- Wexley & Yuki (2016). Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalialia. Jakarta: Rineka Cipta.
- Wong K.K. (2013). Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Techniques Using SmartPLS. *Marketing Bulletin*. Vol.24: Technical Note 1.
- Wibowo, F. P. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus PT indoraya internasional di Yogyakarta). *Sains: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 10(2).
- Widodo, Eko Suparno. 2019. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Wijaya, I. K. (2018). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan cv bukit sanomas. *Agora*, 6(2).
- Wijaya, T. (2015). Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama. *Agora*, 3(2), 37-45.
- Wijono, Sutarto, 2015. Psikologi Industri dan Organisasi, Jakarta: Kencana.
- Wirawan. 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta: Salemba Empat.

Yani, M. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Mitra Wacana Media, Jakarta.