

**PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING STUDI  
PADAPABRIK PLASTIC ROMEN SPORT**

**Abdur Rosid<sup>1</sup>, Jefriyan Putra Alamsyach<sup>2</sup>, Syariful Allam<sup>3</sup>, Ayu Lucy  
Larasaty<sup>4</sup>**  
Prodi Manajemen  
**Universitas Nahdlatul Ulama Sidoarjo**

**Abstrak** Bisnis di berbagai bidang menghadapi persaingan yang semakin ketat. Dalam menghadapi persaingan, hanya menggunakan teknologi canggih dalam produksi dan operasi perusahaan tidaklah cukup. Penggunaan teknologi canggih perusahaan harus didukung oleh personel yang handal, karena secanggih apapun teknologi yang digunakan, jika tidak didukung oleh personel yang handal, belum tentu memberikan kontribusi bagi kelancaran operasional perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menguji apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dan apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini termasuk ke dalam penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode Partial Least Square (PLS). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pabrik plastik romen sport. Sampel dalam penelitian ini menggunakan slovin dengan menggunakan 55 orang. Teknik analisis dalam penelitian yaitu deskriptif dan analisis statistik inferensial dengan metode Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian ini kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dan apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci** : Kompensasi, Kepuasan Kerja, Kinerja

**Abstrak.** Businesses in various fields face increasingly fierce competition. In the face of competition, only using advanced technology in the company's production and operations is not enough. The company's use of advanced technology must be supported by reliable personnel, because no matter how sophisticated the technology used, if it is not supported by reliable personnel, it may not necessarily contribute to the smooth operation of the company. The purpose of this research is to find out and test whether compensation has an effect on employee performance, whether compensation has an effect on job satisfaction, and whether job satisfaction has an effect on employee performance. This research is included in the quantitative research using the Partial Least Square (PLS) method. The population in this study were employees of the plastic romen sport factory. The sample in this study used slovin using 55 people. The analysis technique in this research is descriptive and inferential statistical analysis using the Partial Least Square (PLS)

method. The results of this study show that compensation affects employee performance, does compensation affect job satisfaction, and does job satisfaction affect employee performance?

**Keywords:** Compensation, Job Satisfaction, Performance

## **LATAR BELAKANG**

Bisnis di berbagai bidang menghadapi persaingan yang semakin ketat. Dalam menghadapi persaingan, hanya menggunakan teknologi canggih dalam produksi dan operasi perusahaan tidaklah cukup. Penggunaan teknologi canggih perusahaan harus didukung oleh personel yang handal, karena secanggih apapun teknologi yang digunakan, jika tidak didukung oleh personel yang handal, belum tentu memberikan kontribusi bagi kelancaran operasional perusahaan. Sumber daya manusia yang relevan adalah karyawan perusahaan, karena karyawan merupakan salah satu sumber daya manusia yang sangat penting yang mendukung kelancaran operasional perusahaan

---

*Received Desember 30, 2022; Revised Januari 2, 2022; Januari 22, 2022*

\*Corresponding author, e-mail address

(Wicaksono, 2016). Pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi mengharuskan setiap organisasi memiliki karyawan yang terampil dan produktif untuk memimpin organisasi (Hartono et al., 2021).

Kinerja organisasi tidak hanya ditentukan oleh kinerja staf sebagai bagian dari sistem organisasi. Keberhasilan suatu organisasi sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia. Organisasi diharapkan memiliki karyawan yang berkualifikasi tinggi sehingga dapat memenangkan persaingan di dunia bisnis (Maarif & Kartika, 2021). (MEITHIANA, 2017) lebih lanjut berpendapat bahwa kinerja organisasi dapat ditingkatkan dengan menyelaraskan teknik manajemen kinerja dengan praktik manajemen orang. Studi yang menganalisis mekanisme mediasi antara manajemen sumber daya manusia dan kinerja organisasi cenderung berfokus pada kinerja karyawan sebagai variabel dependen, karena terdiri dari perilaku karyawan yang penting untuk pencapaian tujuan organisasi (Iskarim, 2017). Fenomena kinerja karyawan merupakan konstruk multidimensi dan kriteria yang sangat penting bagi keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi.

Karyawan adalah sumber kehidupan bisnis apa pun dan aset paling berharga dari organisasi mana pun karena mereka dapat membuat atau menghancurkan reputasi organisasi dan memengaruhi profitabilitas (Suryadi, 2010). Selain itu, kinerja merupakan konsep multi komponen yang dapat memisahkan aspek proses kinerja yaitu behavioral engagement dari hasil yang diharapkan. Perilaku di sini menunjukkan tindakan yang ditunjukkan seseorang untuk melakukan pekerjaan, sedangkan aspek hasil menunjukkan akibat dari perilaku kerja seseorang (Sinambela, 2021). Selain itu, (Muljani, 2002) menyatakan: Kinerja berarti derajat keberhasilan dalam menyelesaikan tugas dan kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sehingga kinerja tersebut dicirikan dengan baik dan berhasil. Jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik.

Kepuasan kerja adalah perasaan bahwa karyawan mungkin atau mungkin tidak mendukung pekerjaan mereka atau keadaan mereka. Pengalaman terkait pekerjaan meliputi upah atau pembayaran gaji, peluang karir, hubungan dengan karyawan lain, pelatihan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, kualitas perawatan. Emosi yang terkait dengannya adalah usia, kesehatan, keterampilan, pendidikan. Karyawan merasa puas dengan pekerjaannya ketika aspek-aspek tersebut terpenuhi, dan karyawan merasa tidak puas ketika aspek-aspek tersebut terpenuhi (Setiawan & Dewi, 2014). Karyawan yang tidak memiliki kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan pada akhirnya akan mengembangkan sikap atau perilaku negatif yang pada akhirnya menimbulkan frustrasi. Sebaliknya, karyawan yang bahagia dapat bekerja dengan baik, aktif dan berprestasi lebih baik daripada karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja. Gaji adalah faktor yang mempengaruhi kinerja dan kepuasan. Karyawan menerima remunerasi untuk memberikan layanan kepada perusahaan.

Setiap karyawan organisasi ingin menerima gaji yang memenuhi harapan mereka. Ketika harapan tersebut terpenuhi, karyawan akan selalu bersemangat dalam bekerja. Gaji merupakan tugas penting dalam manajemen SDM karena merupakan salah satu aspek yang paling sensitif dalam hubungan kerja. Kasus-kasus yang muncul dalam hubungan ketenagakerjaan meliputi masalah gaji dan berbagai aspek terkait seperti: Tunjangan, kenaikan gaji, struktur gaji dan nilai gaji. Sistem penghargaan membantu memperkuat nilai-nilai inti organisasi dan mendorong pencapaian tujuan organisasi (Riyadi, 2011).

## KAJIAN TEORITIS

### Kompensasi

Kompensasi menjadi hal yang sangat penting di dalam sebuah organisasi bisnis. Karyawan yang memiliki kualifikasi dan kompetensi yang memadai umumnya melihat bayaran yang tinggi sebagai konsekuensi kemampuan yang dimilikinya (Katidjan, Pawirosumarto, & Isnaryadi, 2017).

### Indikator Kompensasi

Ada tiga indikator untuk menilai kompensasi (Wijaya & Andreani, 2015):

Puas terhadap Gaji Hak yang diterima oleh karyawan karena kompensasinya terhadap perusahaan.

Puas terhadap Fasilitas Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai penunjang kelancaran untuk bekerja dan memotivasi karyawan agar semangat kerja.

Puas terhadap Tunjangan Kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan.

#### Kinerja Karyawan

Kinerja yang baik merupakan suatu tindakan untuk tercapainya tujuan dari organisasi sehingga diperlukan upaya untuk meningkatkan kinerja (Rozalia, Utami, & Ruhana, 2015). (Kasmawati, 2017) Berdasarkan pernyataan tersebut, dapat dinyatakan kinerja adalah sebagai ekspresi potensi berupa perilaku atau cara seseorang orang dalam melaksanakan suatu kegiatan atau tugas sehingga menghasilkan suatu produk yang merupakan wujud dari semua tugas dan tanggungjawab pekerjaan yang diberikan kepadanya.

#### Indikator Kinerja Karyawan

Kualitas Kerja

Efektivitas

Kemandirian

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Jadi secara garis besar kepuasan kerjadapat diartikan sebagai hal yang menyenangkan atau yang tidak menyenangkan yang mana pegawai memandang pekerjaannya (Sahlan, Mekel, & Trang, 2015).

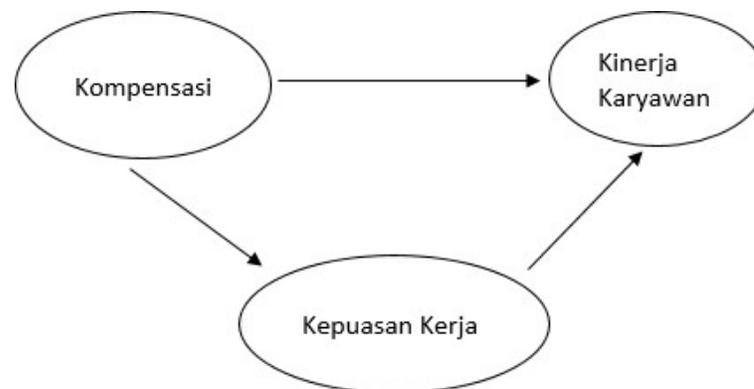
#### Indikator Kepuasan Kerja

Promosi Jabatan

Rekan Kerja

Supervise

Gambar 1. Kerangka Konseptual



## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Jenis yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang menggunakan statistik untuk membuat angka dan analisis. Penelitian kuantitatif ini menguji hipotesis yang diajukan oleh peneliti. Filsafat positivisme beranggapan bahwa realitas atau gejala atau fenomena dapat diklasifikasikan, tetap relatif konkret, dapat diamati, diukur, dan hubungan gejala bersifat kausal. Penelitian biasanya dilakukan dengan

perwakilan populasi atau sampel tertentu. Proses penelitian bersifat deduktif, dimana rumusan masalah dijawab dengan konsep atau teori sehingga dapat dirumuskan hipotesis.

Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Data

Populasi dalam penelitian ini merupakan karyawan Pabrik Plastik Romen Sport. Adapun jumlah Karyawan Pabrik Plastik Romen Sport adalah 105 orang. Untuk pengambilan sampel pada penelitian ini memakai teknik *purposive sampling*. Kriteria responden yang dipilih adalah karyawan Pabrik Plastik Romen Sport. Untuk menentukan sampel size menurut slovvin digunakan dalam rumus berikut

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$
$$n = \frac{125}{1 + 125(0.1)^2}$$
$$n = \frac{125}{2.25} = 55,55 \text{ (55 responden)}$$

Keterangan :

n : Jumlah sampel N

: Jumlah Populasi

e<sup>2</sup> : Presisi yang ditetapkan (0,1)

Pada hasil rumus pengukuran sampel, dapat diketahui berjumlah 55 orang. Pada penelitian ini menggunakan data primer. Data primer dan skunder yaitu data yang berupa kuesioner. Data primer yaitu data yang berupa kuesioner.

Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode Partial Least Square (PLS) dengan langkah-langkah sebagai berikut :

Merancang Model Pengukuran (Outer Model) Model ini bertujuan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas penghubung dari indikator dengan variabel latennya.

*Convergent Validity*

*Average Variance Extracted (AVE)*

*Composite Reliability*

*Cronbach Alpha*

Merancang Model Struktural (*Inner Model*)

Model struktural dievaluasi menggunakan *R-square* (R<sup>2</sup>) untuk konstruk dependen, Stone-Geisser Q-square test untuk predictive relevance dan uji t serta signifikan dari koefisien parameter jalur struktural. R<sup>2</sup> dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen terhadap variabel laten dependen apakah mempunyai pengaruh yang substantif.

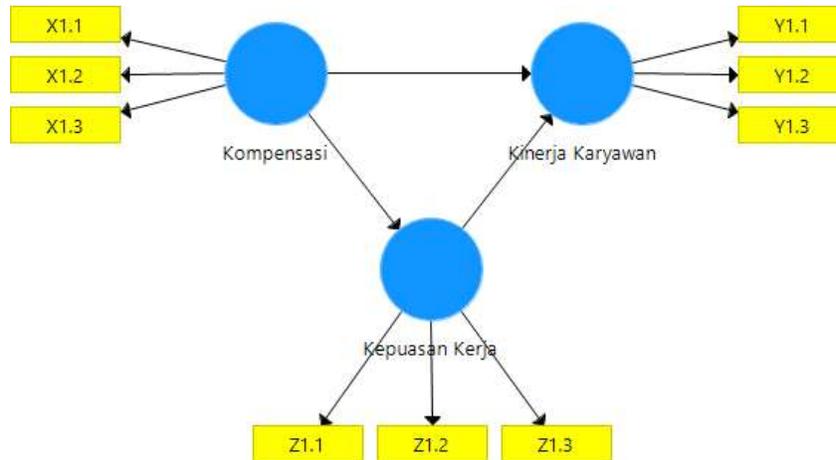
*R Square*

*Estimate for Path Coefficient*

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil Model Pengukuran (*Outer Model*)

**Gambar 2 Hasil Model Pengukuran (*Outer Model*)**



Sumber: Data Primer Diolah

**1. Uji Corvergent Validity**

Nilai Loading Faktor dari indikator berdasarkan uji *corvergent validity*.

**Tabel 1. Uji *Corvergent Validity***

Indikator	Kompensa si	Kinerja Karyawan	Kepuas an Kerja
K1	0.923		
K2	0.918		
K3	0.935		
KnK1		0.871	
KnK2		0.909	
KnK3		0.899	
KK1			0.933
KK2			0.928
KK3			0.897

Sumber: Data Promer Diolah

Jika nilai outer loading untuk masing-masing indkator >0.70, maka dapat dikatakan outer loading tersebut memiliki reliabilitas yang baik, sehingga nilai loading < 0.70 dihapus. Dari nilai outer loading yang diperoleh tersebut terdapat satu indikator.

**2. Cronbach Alpha**

*Cronbach alpha* bertujuan untuk memperkuat Uji reliabilitas, yang mana nilai yang diharapkan > 0.6 untuk sekuruh konstruk. Berikut adalah hasilnya:

**Tabel 4. *Cronbach Alpha***

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>
Kompensasi	0.916

Kinerja Karyawan	0.873
Kepuasan Kerja	0.909

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan hasil diatas ditemukan bahwa nilai Cronbach Alpha yang diperoleh > 0.6 yang mendakan bahwa semua indicator memiliki reliabilitas yang baik.

Hasil Model Pengukuran (Inner Model) Evaluasi inner model dilakukan menggunakan R-square kepada konstruk dependen, Stone-Geisser Q-Square test kepada prediktive relevance dan uji-t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. Perubahan nilai R-square dapat dipergunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten apakah terdapat pengaruh yang substantif atau tidak.

### 1. R Square

Nilai *Q-Square* bertujuan untuk mengukur seberapa baik nilai hasil observasi yang dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai Q-Square lebih > 0 (nol) menandakan bahwa model mempunyai prediktif relevan, selanjutnya jika nilai Q-Square < 0 (nol) menandakan bahwa model kurang mempunyai prediktif relevan.

**Tabel 5. R-Square**

Variabel	R-Square
Kinerja Karyawan	0.659
Kepuasan Kerja	0.509

Hasil diatas menunjukkan bahwa:

1. Nilai 0.659 untuk variabel Kepuasan Kerja, memiliki arti bahwa Kompensasi dan Kinerja Karyawan memberikan penjelasan Kepuasan Kerja sebanyak 65,9%
2. Nilai 0.509 untuk Kinerja Karyawan, memiliki arti bahwa Kompensasi dan Kepuasan Kerja memberi penjelasan Kinerja Karyawan sebanyak 50,9%

### 2. Estimate For Path Coefficient

**Tabel 6. Estimate For Path Coefficient**

	Original Sampel (O)	Sample mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kompensasi -> Kinerja Karyawan	0.523	0.521	0.126	4.169	0.000
Kompensasi -> Kepuasan Kerja	0.714	0.718	0.081	8.769	0.000
Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.351	0.348	0.135	2.605	0.009

Sumber: Data Primer Diolah Hasil penjelasan diatas mempunyai petunjuk bahwa:

1. Kompensasi dengan Kinerja Karyawan berpengaruh Signifikan dengan nilai T-Statistik

- <1,96 dengan P Values sebesar 0.000.
2. Kompensasi dengan Kepuasan Kerja berpengaruh Signifikan dengan nilai T-Statistik <1,96 dengan P Values sebesar 0.000.
  3. Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan berpengaruh Signifikan dengan nilai T-Statistik <1,96 dengan P Values sebesar 0.009.

## PEMBAHASAN

### Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis hipotesis pertama menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan. Artinya, semakin baik gaji maka semakin baik pula kinerja pegawai tersebut. maka hasil tersebut menunjukkan bahwa gaji berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian (Kasenda, 2013) yang menyatakan bahwa gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kompensasi berarti bahwa setiap kegiatan yang dilakukan oleh staf adalah kegiatan profesional, yang berarti bahwa kompensasi dibayarkan untuk layanan yang dilakukan oleh staf ke fasilitas tersebut.

Pada hasil penelitian ditemukan bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai T-Statistik sebesar  $4.169 < 1,96$  dengan P Values sebesar 0.000. Hasil ini menandakan bahwa pemberian gaji harus masuk akal dan dapat diterima untuk karyawan yang telah melakukan pekerjaannya dengan sangat baik. Dengan kompensasi karyawan bersungguh-sungguh dan melakukan berbagai upaya untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik sehingga kinerjanya dapat lebih ditingkatkan. Dengan kinerja yang lebih baik, tentunya akan memajukan bisnis keagenan.

### Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Jadi secara garis besar kepuasan kerja dapat diartikan sebagai hal yang menyenangkan atau yang tidak menyenangkan yang mana pegawai memandang pekerjaannya (Potale & Uhing, 2015). Pada penelitian ini sesuai dengan penelitian (Veriyani & Prasetyo, 2018) yang menjelaskan bahwa Kompensasi memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap Kepuasan Kerja.

Pada Hasil penelitian ini ditemukan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan nilai T-Statistik sebesar  $8.769 < 1,96$  dengan P Values sebesar 0.000. Mengindikasikan pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan adalah positif. Artinya semakin tinggi kompensasi yang diterima karyawan akan semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan.

### 1. Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini dikemukakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai T-Statistik sebesar  $2.605 < 1,96$  dengan P Values sebesar 0.009. Hal ini menandakan semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka karyawan akan menunjukkan kinerja terbaiknya. Apabila perusahaan senantiasa melaksanakan sistem karir dan kompensasinya dengan baik, adanya hubungan yang baik antara rekan sekerja, sikap atasan yang selalu memotivasi, serta lingkungan kerja fisik yang kondusif akan menginspirasi karyawan menjadi merasa aman dan nyaman bekerja (Indrawati, 2013). Dampaknya adalah, karyawan akan bekerja dengan sebaik-baiknya dan selalu berusaha memberikan pelayanan terbaiknya kepada pelanggan, dalam hal ini pasien. Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan tersebut tinggi.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Pemberian Kompensasi merupakan strategi yang penting untuk kinerja karyawan dan kepuasan kerja dari hasil dan pembahasan yang telah diuraikan di atas dapat ditarik kesimpulan

bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai T-Statistik sebesar  $4.169 < 1,96$  dengan P Values sebesar 0.000. Selanjutnya, Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang ditunjukkan dengan nilai T-Statistik sebesar  $8.769 < 1,96$  dengan P Values sebesar 0.000. dan Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai T-Statistik sebesar  $2.605 < 1,96$  dengan P Values sebesar 0.009.

#### SARAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah diuraikan, saran yang di berikan oleh penulis yaitu Kompensasi perusahaan harus ditingkatkan lagi agar para karyawan memiliki motivasi untuk melakukan tugas dan mencapai tujuan perusahaan. Evaluasi kompensasi terutama pada disisi diluar gaji seperti bonus dan insentif atau beberapa bentuk kompensasi non finansial. Penerapan sistem kompensasi agar lebih ditingkatkan baik kompensasi langsung maupun tidak langsung, serta menggunakan azas keadilan dan kelayakan.

#### DAFTAR REFERENSI

- Adinata, A. (2011). *Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai*. <http://repository.ipb.ac.id/handle/123456789/52058>
- Djati, S. P., & Khusaini, M. K. M. (2003). KAJIAN TERHADAP KEPUASAN KOMPENSASI, KOMITMEN ORGANISASI, DAN PRESTASI KERJA. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan (Journal of Management and Entrepreneurship)*, 5(1), Article 1. <https://doi.org/10.9744/jmk.5.1.pp>
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), Article 1. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3404>
- Hartono, R., Efendi, E., & Nurwati, E. (2021). The Effect of Compensation and Motivation on Employee Performance with Job Satisfaction as Intervening Variables at Hotel XYZ, in Jakarta. *Majalah Ilmiah Bijak*, 18(1), 153–166. <https://doi.org/10.31334/bijak.v18i1.1309>
- Iskarim, M. (2017). Rekrutmen Pegawai: Starting-Point menuju Kinerja Organisasi yang Berkualitas dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia dan Islam. *MANAGERIA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(2), Article 2.
- Kasenda, R. (2013). KOMPENSASI DAN MOTIVASI PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANGUN WENANG BEVERAGES COMPANY MANADO. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(3), Article 3. <https://doi.org/10.35794/emba.1.3.2013.1894>
- Leonardo, E. (2015). PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KOPANITIA. *Agora*, 3(2), Article 2. <https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/3280>
- Maarif, M. S., & Kartika, L. (2021). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. PT Penerbit IPB Press.
- MEITHIANA, I. (2017). *KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*. Indomedia Pustaka. <http://repository.unitomo.ac.id/549/>
- Muljani, N. (2002). KOMPENSASI SEBAGAI MOTIVATOR UNTUK MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 4(2), Article 2. <https://doi.org/10.9744/jmk.4.2.pp>
- Riyadi, S. (2011). Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 13(1), Article 1. <https://doi.org/10.9744/jmk.13.1.40-45>
- Setiawan, F., & Dewi, A. A. S. K. (2014). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Berkat Anugrah* (Issue 5) [Journal:eArticle, Udayana University]. <https://www.neliti.com/publications/252522/>
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid*



**Jurnal Ekonomi Bisnis dan Manajemen**

**Vol.1, No.1 Januari 2023**

e-ISSN: 2985-3117; p-ISSN: 2985-3249-, Hal 20-28

*untuk Meningkatkan Kinerja.* Bumi Aksara.

Munawir, 2007. *Analisa Laporan Keuangan*, Edisi Keempat. Cetakan Keempat Belas, Yogyakarta: Penerbit Liberty