

Pengaruh Kepuasan Kerja , Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Raster Indah Graphic Supply)

Elna Wilis Sari

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercubuana
elnawilis04@gmail.com

Abstrak. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Objek penelitian adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Raster Indah Graphic Supply dengan jumlah 82 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah non-probability sampling dengan jumlah sampel 82 orang. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah alat analisis Smart- PLS Structural Equation Model (SEM). Kesimpulan menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: kepuasan kerja, kompensasi, komitmen organisasi dan kinerja karyawan

Abstract. This study aims to examine and analyze the effect of job satisfaction, compensation, organizational commitment and employee performance. The method used in this study is a quantitative method. The object of research is all employees who work at PT. Raster Indah Graphic Supply with a population of 82 people. The sampling technique used was non-probability sampling with a sample size of 82 people. The approach used in this research is the Smart-PLS Structural Equation Model (SEM) analysis tool. The results showed that job satisfaction had a positive and insignificant effect on employee performance. compensation has a positive and significant effect on employee performance and organizational commitment has a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: job satisfaction, compensation, and organizational commitment employee performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam organisasi merupakan faktor yang sangat penting bagi keefektifan berjalannya kegiatan didalam organisasi. Sumber daya manusia yang ada juga harus dituntut untuk berkontribusi dalam mewujudkan tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi. Untuk dapat mewujudkan tujuan tersebut banyak faktor yang mempengaruhinya diantaranya faktor internal organisasi seperti komitmen organisasional dan kompensasi, dimana kedua komponen itu mempunyai peranan dalam menentukan kinerja yang dihasilkan karyawan. Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan dalam suatu organisasi (Arifianto, 2018). Sedangkan Menurut (Ramli dan Soelton 2018). menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah harta atau asset yang paling berharga dan paling penting

yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh sumber daya manusia

Penelitian akan diteliti oleh peneliti di PT. Sampo Insurance Indonesia Tangerang. PT Sampo Insurance Indonesia merupakan anggota dari Sampo Holdings. Dengan target strategis menyeluruh untuk menjadi salah satu perusahaan asuransi umum terkemuka di Indonesia. Kinerja adalah kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk pekerjaan karyawan dan merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Namun pada kenyataannya masih ditemukan masalah yang berkaitan dengan kinerja karyawan pada PT Sampo Insurance Indonesia Tangerang yang salah satunya diindikasikan dengan pencapaian target yang belum optimal.

Wawancara yang dilakukan oleh wakil perusahaan bapak endar S.E di PT. Raster Indah Graphic Supply, tentang kepuasan kerja, kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan yang dimana perusahaan PT. Raster Indah Graphic Supply mengalami penurunan kinerja yang mengakibatkan kepuasan kerja menurun dari data yang dikirim oleh PT. Raster Indah Graphic Supply menghadapi beberapa permasalahan terkait dengan pencapaian target kerja yang belum tercapai Tabel 1.1 berikut ini tabel pencapaian target kerja.

Tabel 1. Pencapaian Target PT Raster Indah Graphic Supply Periode Januari - Desember 2020

No.	Bulan	Target	Pencapaian
1	Januari	Rp 122.000.000,-	Rp 89.890.000,-
2	Februari	Rp 116.000.000,-	Rp 73.000.000,-
3	Maret	Rp 142.000.000,-	Rp 91.000.000,-
4	April	Rp.148.000.000,-	Rp.96.030.000,-
5	Mei	Rp.153.000.000,-	Rp.101.788.000,-
6	Juni	Rp.160.000.000,-	Rp.94.430.000,-
7	Juli	Rp.156.000.000,-	Rp.98.090.000,-
8	Agustus	Rp.173.000.000,-	Rp.110.403.900,-
9	September	Rp.180.000.000,-	Rp.109.190.000,-
10	Oktober	Rp.195.000.000,-	Rp.117.000.080,-
11	November	Rp.211.000.000,-	Rp.129.800.000,-
12	Desember	Rp.227.000.000,-	Rp.122.743.800,-
Total		Rp. 1.983.000.000,-	Rp.1.235.144.000,-

Sumber :PT. Raster Indah Graphic Supply, 2020

KAJIAN TEORI

Kinerja Karyawan. Menurut (Rivai, 2014) tujuan manajemen sumber daya manusia adalah meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada dalam perusahaan melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis dan sosial.

Menurut (Sunyoto, 2015) Pengimplementasian manajemen sumber daya manusia akan memberikan berbagai manfaat bagi kegiatan pengorganisasian

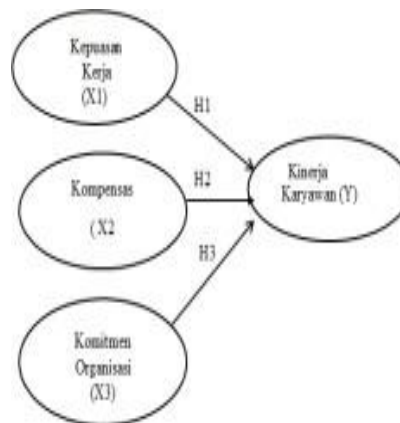
Kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan sikap yang ditunjukkan individu terhadap pekerjaannya yang mana dalam pekerjaan tersebut individu di tuntut untuk berinteraksi dengan rekan kerja dan atasan, mengikuti kebijaksanaan dan aturan organisasi serta memenuhi standar kinerja (Kristie, 2017). Kepuasan kerja sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang

menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang diyakini oleh pekerja yang seharusnya diterima (Hamali, 2018)

Kompensasi. kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis (Hasibuan, 2017) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima pegawai (karyawan) berupa gaji, upah, insentif, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan lain lainnya langsung oleh perusahaan (Umar, 2016).

Komitmen organisasi. Komitmen organisasi merupakan sikap dorongan karyawan untuk mempertahankan pekerjaannya dan menunjukkan hasil yang seharusnya. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan cenderung akan menunjukkan kualitas yang baik, lebih totalitas dalam bekerja dan tingkat turnover terhadap perusahaan pun rendah (Amirul, 2017).

Komitmen Organisasi” (organizational commitment) adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya (Moorhead, 2016). Komitmen organisasi adalah sebuah konsep yang memiliki tiga dimensi, yaitu komitmen afektif, berkelanjutan dan normative (Darmawan, 2016).



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Berdasarkan tinjauan teoritis kajian Pustaka, hasil penelitian terdahulu dan kerangka pemikiran diatas, berikut adalah hipotesis yang disusun penulis, yaitu:

H1: kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H2: kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H3: komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif kausal, yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuisioner.

Populasi dalam penelitian ini adalah berjumlah 82 karyawan di PT. Raster Indah Graphic Supply.. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Menurut Sugiono (2017) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dalam hal ini peneliti mengambil keseluruhan anggota populasi yaitu sebanyak 82 responden sebagai karyawan tetap.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Component atau Variance Based Structural Equation Model dimana dalam pengolahan datanya menggunakan program Partial Least Square (Smart- PLS) versi 3.0 PLS. PLS (Partial Least Square) untuk mengkonfirmasi teori, selain itu dapat digunakan untuk menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antara variabel laten.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Proses pengumpulan data dilakukan melalui instrumen kuesioner penelitian yang disebar pada responden berjumlah 82 karyawan di PT. Raster Indah Graphic Supply. Setelah dilakukan penyebaran kuesioner, diketahui bahwa kuesioner yang disebar kepada responden penelitian sebanyak 82 responden dan tidak mengalami pengurangan saat dilakukan pengembalian kuesioner.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
Kepuasan kerja	KE3	0.657	Valid
	KE5	0.688	Valid
	KE6	0.823	Valid
	KE7	0.809	Valid
	KE8	0.615	Valid
Kompensasi Org	KOM1	0.646	Valid
	KOM2	0.514	Valid
	KOM3	0.844	Valid
	KOM4	0.855	Valid
	KOM5	0.798	Valid
	KOM6	0.723	Valid
Komitmen Org	KR1	0.83	Valid
	KR2	0.811	Valid
	KR3	0.512	Valid
	KR4	0.789	Valid
	KR5	0.916	Valid
	KR6	0.929	Valid
	KR8	0.577	Valid
	KK1	0.759	Valid
Kinerja Karyawan	KK2	0.61	Valid
	KK3	0.76	Valid
	KK4	0.822	Valid
	KK5	0.842	Valid
	KK6	0.852	Valid
	KK7	0.732	Valid
	KK8	0.663	Valid

Berdasarkan Tabel 2, dapat dilihat bahwa semua indikator telah memenuhi convergent validity karena memiliki nilai loading factor diatas 0.50 (Ghozali, 2017).

Tabel 3. Hasil Uji ReliabilitasHasil Pengujian *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	Keterangan
Kepuasan kerja	0.769	0.844	Reliabel
Kompensasi	0.838	0.915	Reliabel
Komitmen Organisasi	0.884	0.913	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.896	0.899	Reliabel

Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan hasil pengujian composite reliability dan cronbach's alpha menunjukkan nilai yang memuaskan, karena seluruh variabel laten memiliki nilai composite reliability dan cronbach's alpha $\geq 0,70$. Hal ini berarti seluruh variabel laten dikatakan reliabel.

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Variabel Endogen	<i>R-Square</i>
Kinerja Karyawan (Y)	0.664

Berdasarkan Tabel 4 menunjukkan bahwa Model struktural mengindikasikan bahwa model pada variabel kinerja karyawan dapat dikatakan moderat sebab memiliki nilai di atas 0.664. Model pengaruh variabel laten independen (Kepuasan kerja, kompensasi, dan komitmen organisasi) terhadap kinerja karyawan memberikan nilai R-square sebesar 0.664 yang dapat diinterpretasikan bahwa variabilitas konstruk kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variabilitas konstruk kinerja karyawan, dapat dijelaskan sebesar 66.4% sedangkan 33.6% dijelaskan oleh variabel lain diluar yang diteliti.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis

	<i>Original Sample</i>	<i>T-Statistics</i>	Keterangan
Kepuasan kerja → Kinerja Karyawan	0.133	1.266	Positif – tidak Signifikan
Kompensasi → Kinerja Karyawan	0.290	2.615	Positif - Signifikan
Komitmen Organisasi → Kinerja Karyawan	0.523	4.611	Positif - Signifikan

Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini diperoleh hasil nilai T- statistik sebesar 1.266 dan nilai original sample sebesar 0.133 Nilai T-statistik lebih dari nilai T-table 1.96 dan nilai original sample menunjukkan nilai positif, hasil ini menunjukkan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini diperoleh hasil nilai T-statistik sebesar 2.615 dan nilai original sampel sebesar 0.290 Nilai T-statistik lebih dari nilai T-table 1.96 dan nilai original sample menunjukkan nilai positif, hasil ini menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini diperoleh

hasil nilai T-statistik sebesar 4.611 dan nilai original sample sebesar 0.523. Nilai T-statistik lebih dari nilai T-table 1.96 dan nilai original sample menunjukkan nilai positif, hasil ini menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan. menunjukkan nilai positif, hasil ini menunjukkan bahwa Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan tidak signifikan karena kinerja karyawan semata-mata untuk menaati peraturan. Peraturan perusahaan adalah turunan dari perusahaan induk. Karyawan memberikan hasil yang maksimal agar catatan kerjanya tidak nilai buruk oleh perusahaan.

Karyawan tidak menomersatukan gaji, promosi ataupun rekan kerja yang profesional mereka hanya ingin memprioritaskan ketaatan peraturan dan meminimalkan kesalahan dalam bekerja. Usaha tersebut bertujuan agar perusahaan menilai baik sikap mereka terhadap peraturanyang telah berlaku didalam perusahaan. Bisa dilihat dalam uraian diatas peraturan yang tegas dan target yang ditentukan perusahaan membuat kinerja karyawan tiap tahunnya meningkat. Melihat dari peningkatan pencapaian perusahaan direksi memutuskan untuk meningkatkan tingkat rencana kerja anggaran perusahaan tiap tahunnya. Tujuan dari peningkatan ini adalah untuk meningkatkan nilai perusahaan agar terus berkembang.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. hasil ini menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan artinya terdapat hubungan signifikan antara kompensasi dengan kinerja karyawan dapat dijelaskan berdasarkan nilai dari masing- masing pernyataan. Artinya, bahwa nilai- nilai yang terkandung dalam variabel kompensasi di laku oleh karyawan sebagai pertimbangan yang membentuk kinerja karyawan. Kompenasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaa kepada karyawan, oleh karena itu kompensasi harus diberikan secara adil bagi karyawan dan besarnya kompensasi harus sesuai dengan yang diharapkan karyawan berdasarkan beberapa pertimbangan yang dapat digunakan untuk mengukur kompensasi tersebut.

Perusahaan melakukan dengan baik balas jasa akan dipergunakan karyawan beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya, di mana kebutuhan itu tidak dapat ditunda, misalnya makan. Kebijakan kompensasi, baik besarnya, susunannya, maupun waktu pembayarannya dapat mendorong gairah kerja dan keinginan karyawan untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal sehingga membantu terwujudnya sasaran perusahaan. Hasil penelitian ini memperkuat penelitian Nadapdap (2017) yang hasilnya kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan penelitian (Stefanus Andi Pratama, 2018) kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan jadi jika semakin baik komitmen organisasi karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT Raster Indah Graphic Supply. Hal ini didukung jawaban responden yang menunjukkan bahwa komitmen tinggi. Komitmen organisasi merupakan sikap kesediaan diri seseorang untuk sepenuhnya membantu perusahaan mencapai tujuan. Semakin tinggi

keterlibatan karyawan dalam pekerjaan akan mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi yang lebih baik. Hal tersebut dapat terlihat dari sikap ketersediaan karyawan PT Raster Indah Graphic Supply untuk bersedia di dalam setiap pekerjaan bekerja sampai masa pensiun di PT Raster Indah Graphic Supply. Karyawan Raster Indah Graphic Supply juga percaya terhadap operasional kerja seperti pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Karyawan bersedia memberikan tenaga dan ide - ide untuk kemajuan PT Raster Indah Graphic Supply. Selain itu karyawan bertahan untuk bekerja di PT Raster Indah Graphic Supply tanpa berkeinginan untuk pindah ke tempat lain dan bersedia mengorbankan kepentingan pribadi demi kepentingan PT Raster Indah Graphic Supply. Karyawan memiliki perasaan keterikatan terhadap pekerjaan dan setia bekerja di PT Raster Indah Graphic Supply. Karyawan juga merasa senang untuk bekerja di PT Raster Indah Graphic Supply. Komitmen yang tinggi akan mampu mempengaruhi kinerja karyawan untuk bekerja lebih giat terlihat dari mampu bekerja sesuai standar dan mencapai target, karyawan mampu bekerjasama dengan baik. Hasil penelitian ini memperkuat penelitian Nadapdap (2017) yang hasilnya komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan Ni Komang Sri Wahyudi (2016) komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa tingginya kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh tingginya kepuasan kerja di PT Raster Indah Graphic Supply. Tidak signifikannya pengaruh terhadap kinerja karyawan dapat diartikan bahwa meningkatnya kinerja karyawan PT Raster Indah Graphic Supply tidak dipengaruhi oleh kepuasan yang dirasakan karyawannya kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, semakin sesuai kompensasi yang diberikan menurut kebutuhan hidupnya, maka dapat meningkatkan Kinerja karyawan PT Raster Indah Graphic Supply dan kompensasi yang adil akan dapat meningkatkan kinerja karyawan agar tercapainya tujuan perusahaan. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan menunjukkan bahwa komitmen tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan, Komitmen organisasi merupakan sikap kesediaan diri seseorang untuk sepenuhnya membantu perusahaan mencapai tujuan. Semakin tinggi keterlibatan karyawan dalam pekerjaan akan mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi yang lebih baik. Hal tersebut dapat terlihat dari sikap ketersediaan karyawan PT Raster Indah Graphic Supply untuk bersedia di dalam setiap pekerjaan. Disarankan PT Raster Indah Graphic Supply agar mampu mendorong karyawan di dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi, dan sangat penting untuk atasan memperhatikan lingkungan dan suasana di tempat bekerja. Perusahaan diharapkan mampu memberikan kepuasan kerja agar setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktifitas dan prestasi kerja yang tinggi. Karena secara otomatis membantu mencapai tujuan organisasi serta nilai – nilai yang terkandung di rasakan oleh para karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dan juga memberikan landasan wajib agar karyawan bekerja dengan komitmen terhadap perusahaan dan perusahaan harus memperhatikan

kompensasi yang di berikan ke karyawan yang sesuai dan yang di harapkan agar karyaawan dapat meningkatkan kepuasan kerja terhadap perusahaan.

DAFTAR RUJUKAN

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2015). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung :PT. Refika Aditama
- Abdurrahman & Nugraha (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Di BMT Itqan, *ProsidingKeuangan Dan Perbankan Syariah*, 03 (01), Vol 189-195.
- Afifah, T. & Musadieg, M.A. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pertamina Geothermal Energy Kantor Pusat Jakarta. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 47 (01), Vol 122-129.
- Anwar. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT Bank Tabungan Negara (Persero). *Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, Vol 2 (2)
- Cahyani, R. A., Sundai, O., & Dongoran. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Salatiga, *Jurnal Ekobis Dewantar*, 3 (01). Vol 1-10.
- Damayanti,R., Hanafi, A., & Cahyadi, A. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis Rs Islam Siti Khadijah Palembang), *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*,2, Vol 75-86
- Devi, S., Rumawas., W, & Tumbel, M., T. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Permodalan Nasional Madani (Persero) Cabang Manado.
- Dian, R., & Hermawan, F. (2016). Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan Dan komitmen Normatif Terhadap Keinginan Untuk Pindah (Studi pada Perawat Di RS Fatima Ketapang). *Jurnal Bina Ekonomi Ilmiah Unpar*.17 (02), Vol 45-56
- Edy Sutrisno, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta.
- Hamali, YA.2018. *Pemahaman Manajemen Sumberdaya Manusia*. Caps (CenterFor Academic Publishing Service), Yogyakarta.
- Harahap (2016). Pengaruh Komitmen Organisasioal, Kompensasi, Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Turover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening, *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 09(03), 56-79.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*.
- Hasibuan, Malayu,S.P (2016) *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.Strategi.
- Herminingsih dan Amalia. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT.YZ. *Jurnal Ilmiah Solusi*. Vol 18(3)
- Lasmi, N. W. & Funky, D.M. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Komitmen Organisasional Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Bali

- Relaxing Resort & Spa Nusa Dua, *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, Vol 3 (02), Vol 179-185
- Lauren (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention, *Jurnal Agora*, Vol 5 (01), Vol 120-128.
- Mangkunegara, A.A (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesebelas, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Manik (2016). Faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi pada karyawan bank. *Jurnal lembaga keuangan dan perbankan*, 1 (02), Vol 230-244.
- Meliawati, Venna, Hadi Sunaryo. 2018. Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Giant EkstraGajayana Malang
- Minggu, M. M., Lengkong, V. P. K., & Rumokoy, F. S. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Air Manado. *Jurnal EMBA*, 7 (1), Vol 1071- 1080.
- Mukzam, D. M., Musadieg. A. M., & Akbar, A. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT Pelindo Surabaya), *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 47 (02), Vol 33-38.
- Rihondoyo., Susi., S & Mustikah, R.D. (2018) Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi Terhadap Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten, *Jurnal*
- Ramli, Soelton & Paijan (2018). The influence of innovation management towards the business performance of garment industries in indonesia. *International Journal of Business, Economics and Law*, Vol. 16, Issue 5 (August) ISSN 1552-2289.
- Robbins, S.P dan Judge T.A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba
- Empat.Salbiyah, S. & Mahardhika, B.W. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Surabaya Tahun 2016, *Jurnal Balance*, 14 (02), Vol 83-105.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, cetakan 2
- Sunyoto, Danang. 2016. *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*. edisi kedua. Yogyakarta : CAPS.
- Susilo (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Turnover Intention Sebagai Variabel Intervening, *Management Analysis Journal*, 5 (01), Vol 78-86.'
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2016. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Edisi Ke-5, CV. Alfabeta, Bandung.
- Theodore, A. & Lilyana, B. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Bisnis Darmajaya*, 3(01) Vol 1-13.
- Wulan, S. & Lumbatobing. (2019). Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Lending Officer Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Nasari kantor Wilayah Medan, *Jurnal Ekonomi Usu*, 06 (01), Vol 25- 45.
- Yuniarsih dan Suwatno.(2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT.Sejahtera Abadi), *Jurnal Manajemen*, 2 (3), Vol 110-125