

ANALISIS FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA DENGAN MEDIASI MOTIVASI KERJA PADA YAMAHA SIP (SURYA INTI PUTRA) SAYANG-SAYANG MATARAM

HERAWATI KHOTMI

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMM

Email. khotmi.2084@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompensasi *financial*, pengembangan karir, kondisi lingkungan terhadap kepuasan. Untuk menguji pengaruh kompensasi *financial*, pengembangan karir, kondisi lingkungan, kepuasan terhadap motivasi serta untuk menguji pengaruh mediasi motivasi kerja. Metode penelitian berupa penelitian asosiatif. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh. Sampel yang digunakan yaitu 32 karyawan. Sebelum dilakukan uji hipotesis dilakukan uji validitas & reabilitas selanjutnya dilakukan uji hipotesis dengan pengolahan data SPSS sebagai alat uji. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi *financial*, pengembangan karir, kondisi lingkungan berpengaruh negatif terhadap motivasi. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Kompensasi *financial*, pengembangan karir, kondisi lingkungan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Sedangkan hasil pengujian hipotesis mediasi motivasi dilihat dari variabel *financial*, pengembangan karir, kondisi lingkungan secara tidak langsung melalui kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja atau dengan kata lain terdapat mediasi motivasi kerja dengan *financial*, pengembangan karir, kondisi lingkungan terhadap kepuasan kerja. Saran diajukan bagi peneliti selanjutnya sebaiknya memperbanyak sampel dan mencari variabel diluar variabel yang diteliti seperti komitmen. Sedangkan saran bagi perusahaan sebaiknya mengoptimalkan kompensasi *financial*, pengembangan karir, dan kondisi lingkungan kerja supaya karyawan termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan baik sesuai dengan SOP Perusahaan.

Kata Kunci : Kepuasan, Mediasi Motivasi Kerja

Abstract

This study aims to examine the effect of financial compensation, career development, environmental conditions on satisfaction. To test the effect of financial compensation, career development, environmental conditions satisfaction with motivation and to test the effect of mediating work motivation. The research method is associative research. Data collection techniques using a questionnaire. The sampling technique uses saturated sample technique. The sample used was 32 employees. Before the hypothesis test is carried out the validity and reliability test is then tested the hypothesis by processing SPSS data as a tes tool. The results showed that financial compensation, career development, environmental conditions negatively affected motivation. Job satisfaction has a positive effect on work motivation. Financial compensation, career development, environmental Condition have a positive effect on job satisfaction. While the results of testing the motivation mediation hypothesis viewed from financial variables, career development, environmental conditions indirectly through job satisfaction have a significant effect on work motivation or in other words.

there is mediation of work motivation with financial, career development environmental conditions on job satisfaction. Suggestion submitted for further researchers should increase the sample and look for variables outside the studied variables such as commitment. While suggestions for companies should optimize financial compensation, career development, and working environment conditions so that employees are motivated to do a good job in accordance with the SOP of the Company.

Keyword: Satisfaction, Mediation, Work Motivation

PENDAHULUAN

Perusahaan yang ingin mengembangkan usahanya tentunya membutuhkan karyawan. Dengan adanya karyawan keberhasilan usaha dapat dicapai. Untuk mencapai keberhasilan usaha tersebut setiap karyawan diberikan kenyamanan dalam bekerja, diberikan kepuasan dalam bekerja dan karyawan menganggap perusahaan tempat mereka bekerja bagian dari mereka. Sehingga karyawan yang potensial memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan. Karyawan yang loyal terhadap pekerjaannya secara tidak langsung mempunyai kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh faktor kompensasi Finansial, jejang karir di dalam perusahaan, kondisi atau lingkungan kerja yang baik dan dorongan atau motivasi untuk berkerja.

Faktor kompensasi secara *financial* dapat berupa gaji yang layak sesuai dengan pengorbanan dan waktu yang diberikan karyawan dan kesesuaian dengan pengaturan penggantian dan upah. Selain gaji dapat berupa tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, asuransi kerja. Faktor lainnya yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu jenjang karir. Jenjang karir merupakan urutan posisi seseorang dalam pekerjaan mereka dan biasanya urutan posisi seseorang dalam pekerjaan mereka dan biasanya urutan karir

mulai dari manajemen karir, konseling karir, pengembangan karir tujuan karir dan juga jalur karir (Elbadiansyah, 2019:135). Selain jenjang karir yang perlu diperhatikan yaitu kondisi lingkungan kerja. Kondisi lingkungan kerja dinilai dari tiga aspek diantaranya tersedianya kesehatan, keselamatan kerja dan kondisi ruang kerja (Malik, 2016:104). Sedangkan jika dikaitkan dengan motivasi kerja merupakan dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, member daya, serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkungan pekerjaannya. Secara keseluruhan untuk mencapai itu semua maka terciptalah suatu kepuasan kerja, dimana kepuasan kerja merupakan suatu perasaan dan penilaian seorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai pekerjaan, mampu memenuhi harapan, kebutuhan dan keinginan (Umar, 2003: 275).

Adapun penelitian yang dilakukan oleh Purnamasari (2013) mengenai pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Pada PT. Eliza Parahyangan Sub Cabang Garut menunjukkan hasil bahwa pelaksanaan kompensasi telah dilaksanakan dengan baik, hal ini dilihat dari aspek gaji, insentif, tunjangan hari raya, uang makan, mushola, darmawisata. Demikian juga tingkat kepuasan kerja pegawainya sudah baik dilihat dari aspek prestasi, pengakuan, pekerjaan dan tanggungjawab, kemajuan dan pertumbuhan.

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Astuti (2014) mengenai Pengaruh Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan Melalui Kepuasan Kerja dan Komitmen Afektif Pada Beberapa Rumah Sakit Di DKI Jakarta yang menunjukkan hasil bahwa Variabel kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, afektif dan retensi karyawan. Berbeda halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Sanuddin & Widjojo (2013) menunjukkan hasil bahwa secara parsial kepuasan dan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan erat kaitannya dengan kepuasan karyawan. Jika karyawan mempunyai tingkat kepuasan dalam bekerja maka kinerja yang diberikan karyawan kepada perusahaan juga akan baik. Dalam hal tingkat kepuasan karyawan pada Yamaha SIP (Surya Inti Putra) Sayang-Sayang Mataram menunjukkan retensi karyawan pada tahun 2016 sebesar 8% dengan kata lain 3 dari 38 karyawan yang keluar dari perusahaan. Sedangkan ditahun 2017 tingkat retensi karyawan 9% dengan asumsi 3 karyawan dari 35 karyawan yang keluar dari perusahaan. Berbeda halnya ditahun 2018 tingkat retensi karyawan mencapai 0% dari jumlah karyawan 32 dan yang keluar dari perusahaan tidak ada. Dari tahun 2016 sampai 2018 tidak ada penambahan/penerimaan jumlah karyawan yang dilakukan oleh perusahaan hal ini berdampak pada turunnya tingkat pendapatan yang diperoleh dari tahun 2016-2018. Dimana tingkat pendapatan Yamaha SIP Sayang-Sayang Mataram berturut-turut pada tahun 2016 perolehan pendapatan sebesar Rp. 6.943.755.712,- di tahun 2017 tingkat pendapatan mencapai Rp. 6.755.861.891,-

sedangkan ditahun 2018 sebesar Rp. 6.535.155.012,-.

Berdasarkan Uraian tersebut maka dilakukan penelitian mengenai Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dengan Mediasi Motivasi Kerja Pada Yamaha SIP (Surya Inti Putra) Sayang-Sayang Mataram.

Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji pengaruh kompensasi *financial* terhadap motivasi kerja di Yamaha SIP (Surya Inti Putra) Sayang-Sayang Mataram
2. Untuk menguji pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi kerja di Yamaha SIP (Surya Inti Putra) Sayang-Sayang Mataram
3. Untuk menguji pengaruh kondisi lingkungan kerja terhadap motivasi kerja di Yamaha SIP (Surya Inti Putra) Sayang-Sayang Mataram
4. Untuk menguji pengaruh kompensasi *financial* terhadap kepuasan kerja di Yamaha SIP (Surya Inti Putra) Sayang-Sayang Mataram
5. Untuk menguji pengaruh pengembangan Karir terhadap Kepuasan kerja di Yamaha SIP (Surya Inti Putra) Sayang-Sayang Mataram
6. Untuk menguji pengaruh Kondisi lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di Yamaha SIP (Surya Inti Putra) Sayang-Sayang Mataram
7. Untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja di Yamaha SIP (Surya Inti Putra) Sayang-Sayang Mataram
8. Untuk menguji pengaruh kompensasi *financial* terhadap kepuasan kerja

dimediasi oleh motivasi kerja di Yamaha SIP (Surya Inti Putra) Sayang-Sayang Mataram

9. Untuk menguji pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja dimediasi oleh motivasi kerja di Yamaha SIP (Surya Inti Putra) Sayang-Sayang Mataram
10. Untuk menguji pengaruh kondisi lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dimediasi oleh motivasi kerja di Yamaha SIP (Surya Inti Putra) Sayang-Sayang Mataram

LANDASAN TEORI

Kepuasan Kerja

Adapun definisi kepuasan kerja menurut para ahli :

“Kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerja kerjanya (Umar, 2003:275).”

“Kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya yang berupa perbedaan antar penghargaan yang diterima dengan penghargaan yang seharusnya diterima. Kepuasan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh pekerjaan semata, melainkan juga faktor-faktor social dan diri individu karyawan itu sendiri (Anwar, dkk, 2019:77).”

“Menurut Handoko (1997) dan Asa’ad (1997) dalam Umar (2003:87) kepuasan kerja sebagai penilaian atau cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif pekerja terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu dihadapi lingkungan kerjanya.”

“Terkait dengan kepuasan kerja ada tiga dimensi penting perlu diperhatikan, pertama kepuasan kerja adalah respon emosional terhadap situasi kerja., kedua kepuasan kerja seringkali ditentukan oleh sebaik apa hasil pekerjaan (*outcome*) memenuhi harapan, ketiga kepuasan kerja menggambarkan beberapa sikap yang berhubungan (Noermijati, 2013: 11)”

Kompensasi Finansial

System kompensasi terdiri dari kompensasi financial dan kompensasi non-financial. Kompensasi moneter melibatkan penilaian kontribusi karyawan guna membagikan kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung secara wajar dan adil (Suyanto, 2007:181).

Kompensasi financial terdiri dari bayaran yang diterima seseorang dalam bentuk upah, gaji, komisi dan bonus. Tujuan umum pemberian kompensasi adalah untuk menarik, mempertahankan dan memotivasi karyawan. Kompensasi yang diberikan pegawai sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta hasil kerja. Perusahaan yang menentukan tingkat upah dengan mempertimbangkan standar kehidupan normal akan memungkinkan pegawai bekerja dengan penuh motivasi. Kompensasi pada umumnya dapat dikatakan sebagai bentuk balas jasa perusahaan kepada pegawai atau *output* dan produktivitas dalam kaitannya dengan hubungan kerja (Sudaryo, dkk, 2018: 8-10).

Pengembangan Karir

Karir adalah urutan posisi seseorang dalam pekerjaan mereka dan biasanya urutan karir ini

mulai dari paling bawah yang kemudian menanjak perlahan-lahan sampai posisi paling atas. Tujuan Karir adalah posisi yang menjadi sasaran utama seseorang setelah beberapa waktu terutama saat dirinya sudah memiliki semua kualifikasi yang dibutuhkan. Jika digambarkan lebih rinci maka ada beberapa sub proses atau tahapan pengembangan karir :

1. Tahap penerimaan pegawai atau rekrutmen yang meliputi pengumuman, seleksi dan orientasi serta tahap pra jabatan
2. Tahap penempatan atau alokasi yang meliputi beberapa tahap mulai dari menentukan persyaratan kerja, system penempatan, penentuan prosedur seleksi, penentuan manajemen seleksi dan seleksi relokasi itu sendiri
3. Tahap pelatihan dan pengembangan yang meliputi penentuan mekanisme, pengembangan yang meliputi penentuan mekanisme, pengembangan program dan juga riset serta evaluasi.
4. Tahap pemberhentian yang bisa terjadi karena pegawai itu diberhentikan atau memang karena pegawai tersebut sudah memasuki masa pensiun, atau ada hal-hal lain seperti transfer pegawai (Elbadiansyah, 2019:135-136)

Pengembangan karir merupakan implementasi dari perencanaan karier. Untuk itu pengembangan karier dapat didefinisikan sebagai semua usaha pribadi karyawan yang ditujukan untuk melaksanakan rencana kariernya melalui pendidikan, pelatihan, pencaharian dan perolehan kerja, serta pengalaman kerja. Titik awal pengembangan karir di mulai dari diri karyawan sendiri,

dimana setiap orang bertanggungjawab atas pengembangan atau kemajuan kariernya. Setelah komitmen dimiliki beberapa kegiatan pengembangan karier dapat dilakukan. Untuk mengarahkan pengembangan karier agar menguntungkan karyawan dan organisasi, departemen SDM melakukan pelatihan dan pengembangan bagi karyawan (Elbadiansyah, 2019:140).

Motivasi Kerja

Adapun definisi motivasi kerja menurut para ahli :

Teori motivasi dikelompokkan menjadi dua yaitu teori motivasi kepuasan dan teori motivasi proses. Teori motivasi kepuasan, teori berdasarkan pada faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang membuat mereka melakukan aktivitasnya, jadi mengacu pada diri seseorang. Teori ini mencoba mencari tahu kebutuhan apa yang dapat memuaskan dan mendorong semangat kerja seseorang. Semakin tinggi standar kebutuhan dan kepuasan yang diinginkan akan semakin giat pula seseorang bekerja. Teori yang kedua yaitu teori motivasi proses, teori ini mengusahakan agar setiap pekerja mau bekerja giat sesuai harapan. Daya penggerak yang memotivasi semangat kerja terkandung dari harapan yang akan diperolehnya. Jika harapan menjadi kenyataan, pekerja cenderung meningkatkan kualitas kerjanya begitu sebaliknya. (Wayne F. Cascio dalam Umar 2003:86)

“Menurut Reksohadiprodjo dan Handoko (dalam Prinhantoro, 2015:11), motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai

tujuan. Adapun indikatornya ialah sungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaan dan berani berkorban, tanggungjawab dalam bekerja serta sikap ulet, tabah jujur dan konsisten dalam bekerja.”

“Motivasi kerja adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, member daya serta mengarahkan prilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya (Umar, 2003:275)”

Kondisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan elemen organisasi yang mempunyai pengaruh kuat dalam pembentukan prilaku individu pada organisasi dan berpengaruh pada prestasi kerja. Mewujudkan semangat dan kinerja yang baik tidak terlepas dari motivasi kerja yang tinggi, sementara lingkungan kerja menjadi faktor pendorong dan pendukung karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya (Umar, 2003 :275). Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawan dapat meningkatkan kinerja sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawan dan akhirnya menurunkan motivasi karyawan. Lingkungan kerja yang menyenangkan akan dapat menyebabkan tercapainya maksud dan tujuan perusahaan (Prihantoro, 2015:7). Kondisi lingkungan kerja yaitu beratnya kegiatan fisik tempat kerja yang dihadapi termasuk elemen-elemen yang tidak terkait dengan tempat kerja. Level dan didefinisikan :

1. Lingkungan kerja yang sangat nyaman dengan kemungkinan yang kecil sekali untuk mendapatkan kecelakaan ketika sedang bekerja

2. Lingkungan kerja pada dasarnya masih nyaman tetapi kadang-kadang ada gangguan ringan mungkin berupa bising atau lainnya dan ada kemungkinan mendapat luka kecil atau lecet karena menggunakan alat-alat kecil
3. Kadang-kadang terjadi rasa tidak nyaman karena ketegangan/kelelahan jasmani, kekeringan udara, debu, udara panas dan/atau suara bising
4. Sering kali terjadi rasa tidak nyaman karena temperature yang sangat tinggi atau sangat rendah (dingin). Atau ada suara yang sangat bising
5. Pada dasarnya kondisi lingkungan kerja berada pada tingkat ketidaknyamanan yang sangat tinggi secara terus menerus dan/atau sangat berbahaya bagi kesehatan atau kemungkinan yang mendapat kecelakaan yang fatal sangat besar (Ruky, 2006:238-239)

Dalam sebuah perusahaan wajib menciptakan sebuah kondisi kerja yang diciptakan sebuah kondisi kerja yang harmonis dan berkesinambungan. Agar terciptanya sebuah kondisi kerja yang kondusif maka perusahaan wajib melindungi dalam hal :

1. Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan sebuah perlindungan jasmaniah dan. rohaniyah dalam rangka pencegahan atas terjadinya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja
2. Moral dan kesusilaan
3. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat serta nilai-nilai agama

Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Purnamasari (2013) dengan judul “ Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada PT. Eliza Parahyangan Sub Cabang Garut. Menunjukkan hasil penelitian bahwa pelaksanaan kompensasi telah dilaksanakan dengan baik, hal ini dilihat dari aspek gaji, insentif, tunjangan hari raya, uang makan, mushla, darmawisata. Demikian juga dengan tingkat kepuasan kerja karyawan sudah baik dilihat dari aspek prestasi, pengakuan, pekerjaan, tanggungjawab, kemajuan dan pertumbuhan. Dan berdasarkan hasil perhitungan korelasi terdapat hubungan antara kompensasi dengan kepuasan pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Sanuddin & Widjojo (2013) dengan judul pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Semen Tonasa, menunjukkan hasil penelitian bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Temuannya menunjukkan bahwa kepuasan dan motivasi kerja secara bersama-sama dapat meningkatkan kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Astuti (2014) dengan judul Pengaruh Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Dan Komitmen Efektif Pada Beberapa Rumah Sakit Di DKI Jakarta. Menunjukkan hasil penelitian bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi retensi karyawan terdiri dari kompensasi, kepuasan kerja dan komitmen afektif. Variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh tertinggi terhadap retensi karyawan, ini menunjukkan bahwa yang dilakukan oleh

manajer yaitu membuat karyawan merasa puas terhadap pekerjaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Nugroho dan Kunartinah (2012), dengan judul Analisis Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Mediasi Motivasi Kerja (Studi Pada PNS di Sekretariat Daerah Kabupaten Pekalongan). Dalam penelitian Nugroho dan Kunartinah menunjukkan hasil bahwa kompensasi dan pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Kompensasi dan pengembangan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Sedangkan motivasi kerja tidak mediasi pengaruh terhadap kompensasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja. Kompensasi mempunyai pengaruh lebih dominan terhadap kepuasan kerja dibandingkan dengan total pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja.

METODOLOGI PENELITIAN

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2017:80). Populasi dari penelitian ini yang ada di Yamaha SIP (Surya Inti Putra) Sayang-Sayang berjumlah 32 karyawan.

Sampel

Dalam penelitian ini menggunakan teknik non probability sampling yaitu sampling jenuh. Sampling jenuh merupakan teknik penentuan

sampel bila semua populasi digunakan sebagai sebagai sampel (Sugiyono, 2017:122). Sampel dalam penelitian ini yaitu keseluruhan karyawan di Yamaha SIP (surya Inti Putra) Sayang-sayang Mataram Berjumlah 32 karyawan.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah penyebaran kuesioner. Kuesioner merupakan pengumpulan data peneliti dan jawaban responden dapat dikemukakan secara tertulis. Teknik ini memberikan tanggungjawab kepada responden untuk membaca dan menjawab pertanyaan (Indriantoro dan Supomo, 2002:154).

Tenik Analisis Data

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas untuk mengetahui apakah terdapat hubungan atau korelasi yang kuat antar variabel maka dilakukan analisis faktor. Jika nilai *Kaisaer-Mayer-Olkoin Measure of Sampling Ade Quacy* (KMO MSA) lebih besar dari 0,50 dan nilai *bartlett's test of sphericity* (sig.) lebih kecil 0,05 maka dikatakan ada hubungan atau korelasi yang kuat. Sedangkan untuk uji reliabilitas jika Cronbach's Alpha >0,60 dapat dinyatakan reliabel.

Uji Hipotesis

Dalam hal menguji hipotesis terlebih dahulu melakukan uji koefisien determinasi yang selanjutnya dilanjutkan dengan uji regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS 17. Tujuan dari pengujian koefisien determinasi yaitu untuk menguji seberapa besar variabel dipengaruhi oleh dependen dan selebihnya

dipengaruhi oleh variabel lain. Sedangkan untuk uji regresi linier berganda untuk menguji seberapa besar pengaruh uji variabel dengan membandingkan t tabel atau dengan menggunakan t hitung, yang menunjukkan hasil apakah berpengaruh positif atau negatif atau tidak berpengaruh. Selain membandingkan t tabel dan t hitung untuk menguji hipotesis dapat dilihat dengan melihat nilai signifikan <0,05 yang menunjukkan berpengaruh secara signifikan.

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

1. Variabel kompensasi financial, hasil Nilai KMO dan Bartlett's test yaitu 0,602 dengan nilai signifikan 0,000
2. Variabel Kondisi Lingkungan Kerja, hasil Nilai KMO dan Bartlett's test yaitu 0,662 dengan nilai signifikan 0,000
3. Variabel Pengembangan Karir, hasil Nilai KMO dan Bartlett's test yaitu 0,674 dengan nilai signifikan 0,000
4. Variabel Motivasi kerja, hasil Nilai KMO dan Bartlett's test yaitu 0,929 dengan nilai signifikan 0,000
5. Variabel Kepuasan hasil Nilai KMO dan Bartlett's test yaitu 0,561 dengan nilai signifikan 0,000

Dari semua variabel sudah memenuhi criteria kecukupan sample yang disyaratkan dalam uji validitas yaitu nilai KMO lebih besar dari 0,5 dan tingkat signifikan dibawah 0,05, maka dapat dikatakan bahwa sampel mencukupi sehingga dapat dilakukan analisis lebih lanjut

Hasil Uji Realibilitas

Berikut ini hasil uji realibilitas dengan menggunakan data SPSS :

Tabel 1.
Hasil Uji Reliabilitas

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kom_Fncsial	151.4063	185.797	.989	.748
Karir	151.4063	185.797	.989	.748
Lingkungan	131.5625	136.190	.985	.651
Motivasi	165.0000	246.774	-.141	.877
Kepuasan	85.6250	60.823	1.000	.792

Berdasarkan tabel 1 hasil uji relibilitas masing-masing Kompensi financial senilai 0,748, pengembangan karir senilai 0,748, kondisi lingkungan kerja senilai 0,651, motivasi kerja senilai 0,877 dan kepuasan senilai 0,892. Karena nilai Cronbach's Alpha >0,6 maka semua variabel dinyatakan reliabel.

Uji Adjusted R² (Koefisien Determinasi)

Nilai koefisien determinasi (R²) persamaan satu (I) yaitu 0,626 artinya motivasi kerja dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi financial, pengembangan karir, kondisi lingkungan kerja sebesar 62,6% sisanya dipengaruhi variabel lain. Sedangkan Nilai koefisien determinasi (R²) persamaan satu (II) yaitu 0,879 artinya kepuasan karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi financial, pengembangan karir, kondisi lingkungan kerja sebesar 87,9% sisanya dipengaruhi variabel lain.

Hasil Pengujian Hipotesis

Tabel 2
Hasil Uji Hipotesis Persamaan I
Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.569	.689		-2.279	.031
	Kom_Fncsial	-.305	.097	-.299	-3.134	.004
	Karir	-.567	.133	-.538	-4.268	.000
	Lingkungan	-.475	.147	-.427	-3.242	.003
	Kepuasan	2.854	.336	1.388	8.486	.000

a Dependent Variable: Motivasi

Berdasarkan tabel 2 dapat dirincikan hasil pengujian hipotesis persamaan I berikut ini :

a. Hipotesis 1

Hipotesis pertama menyatakan bahwa kompensasi financial berpengaruh terhadap motivasi kerja. Dari hasil uji regresi menunjukkan nilai t hitung 3,134 > 2.05183 (t tabel) maka dapat diartikan berpengaruh secara signifikan dengan nilai signifikan 0,004 < 0,05. Dikarenakan nilai t hitung negatif maka kompensasi financial berpengaruh negatif terhadap motivasi kerja.

b. Hipotesis 2

Hipotesis ke dua menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap motivasi kerja. Dari hasil uji regresi menunjukkan nilai t hitung 4.268 > 2.05183 (t tabel) maka dapat diartikan berpengaruh secara signifikan dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Dikarenakan nilai t hitung negatif maka kompensasi pengembangan berpengaruh negatif terhadap motivasi kerja.

c. Hipotesis 3

Hipotesis ke tiga menyatakan bahwa kondisi lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja. Dari hasil uji regresi menunjukkan nilai t hitung 3,242 > 2.05183 (t tabel) maka dapat diartikan berpengaruh secara signifikan dengan nilai signifikan 0,003 < 0,05. Dikarenakan nilai t hitung negatif maka kondisi lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap motivasi kerja.

d. Hipotesis 4

Hipotesis ke empat menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja. Dari hasil uji regresi menunjukkan nilai t hitung 8.486 > 2.05183 (t tabel) maka dapat diartikan berpengaruh secara signifikan dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Dikarenakan nilai t hitung positif maka kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja.

Berikut hasil hipotesis persamaan 2 dapat dilihat pada tabel 3 di bawah ini :

Tabel 3
Hasil uji Hipotesis Persamaan II

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.277	.360		.769	.449
	Kom_Fncsial	.254	.070	.341	3.643	.001
	Karir	.271	.049	.522	5.524	.000
	Lingkungan	.375	.066	.561	5.670	.000

a Dependent Variable: Kepuasan

Berdasarkan hasil uji hipotesis persamaan II dapat dirincikan sebagai berikut :

e. Hipotesis 5

Hipotesis ke lima menyatakan bahwa kompensasi finansial berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dari hasil uji regresi menunjukkan nilai t hitung $3.643 > 2.04841$ (t tabel) maka dapat diartikan berpengaruh secara signifikan dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$. Dikarenakan nilai t hitung positif maka kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

f. Hipotesis 6

Hipotesis ke enam menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dari hasil uji regresi menunjukkan nilai t hitung $5.524 > 2.04841$ (t tabel) maka dapat diartikan berpengaruh secara signifikan dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dikarenakan nilai t hitung positif maka pengembangan karir

berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

g. Hipotesis 7

Hipotesis ke tujuh menyatakan bahwa kondisi lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dari hasil uji regresi menunjukkan nilai t hitung $5.670 > 2.04841$ (t tabel) maka dapat diartikan berpengaruh secara signifikan dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dikarenakan nilai t hitung positif maka kondisi lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Hasil Uji Interpening (Mediasi)

h. Hipotesis 8

Hipotesis ke delapan menyatakan kompensasi *financial* berpengaruh terhadap kepuasan kerja dimediasi oleh motivasi kerja di Yamaha SIP (Surya Inti Putra) Sayang-Sayang Mataram. Hubungan variabel kompensasi *financial* dengan kepuasan kerja yaitu signifikan, demikian pula hubungan antara kompensasi terhadap motivasi kerja, dan pengaruh motivasi kerja

dengan kepuasan. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa kompensasi *financial* berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja dan kompensasi *financial* juga berpengaruh secara tidak langsung terhadap kepuasan kerja. Besarnya pengaruh langsung yaitu 0,299, sedangkan pengaruh tidak langsung sebesar 0,473308 (0,341x1,388). Dari perhitungan tersebut koefisien regresi hubungan langsung sebesar 0,299 lebih kecil dari hasil perkalian tidak langsungnya sebesar 0,473308. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara tidak langsung kompensasi *financial* melalui kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja atau dengan kata lain terdapat mediasi motivasi kerja dengan kompensasi *financial* terhadap kepuasan kerja.

Sedangkan pengaruh total kompensasi *financial* terhadap kepuasan kerja yaitu pengaruh langsung ditambah pengaruh tidak langsung yaitu $0,299+0,473308=0,772308$

i. Hipotesis 9

Hipotesis ke Sembilan menyatakan kondisi lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dimediasi oleh motivasi kerja di Yamaha SIP (Surya Inti Putra) Sayang-Sayang Mataram. Hubungan variabel kondisi lingkungan kerja dengan kepuasan kerja yaitu signifikan, demikian pula hubungan antara kondisi lingkungan kerja terhadap motivasi kerja, dan pengaruh motivasi kerja dengan kepuasan. Hasil

analisis jalur menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja dan kondisi lingkungan kerja juga berpengaruh secara tidak langsung terhadap kepuasan kerja. Besarnya pengaruh langsung yaitu -0,538, sedangkan pengaruh tidak langsung sebesar 0,724536 (0,522x1,388). Dari perhitungan tersebut koefisien regresi hubungan langsung sebesar -0,538 lebih kecil dari hasil perkalian tidak langsungnya sebesar 0,724536. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara tidak langsung kondisi lingkungan kerja melalui kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja atau dengan kata lain terdapat mediasi motivasi kerja dengan kondisi lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

Sedangkan pengaruh total kondisi lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja yaitu pengaruh langsung ditambah pengaruh tidak langsung yaitu $0,538+0,724536=1,262536$.

j. Hipotesis 10

Hipotesis ke sepuluh menyatakan pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja dimediasi oleh motivasi kerja di Yamaha SIP (Surya Inti Putra) Sayang-Sayang Mataram. Hubungan variabel pengembangan karir dengan kepuasan kerja yaitu signifikan, demikian pula hubungan antara pengembangan karir terhadap motivasi kerja, dan pengaruh motivasi kerja dengan kepuasan. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa

pengembangan karir berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja dan pengembangan karir juga berpengaruh secara tidak langsung terhadap kepuasan kerja. Besarnya pengaruh langsung yaitu $-0,427$, sedangkan pengaruh tidak langsung sebesar $0,778668$ ($0,561 \times 1,388$). Dari perhitungan tersebut koefisien regresi hubungan langsung sebesar $-0,427$ lebih kecil dari hasil perkalian tidak langsungnya sebesar $0,778668$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara tidak langsung pengembangan karir melalui kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja atau dengan kata lain terdapat mediasi motivasi kerja dengan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja.

Sedangkan pengaruh total pengembangan karir terhadap kepuasan kerja yaitu pengaruh langsung ditambah pengaruh tidak langsung yaitu $0,427 + 0,778668 = 1,205668$. Berdasarkan hasil perhitungan pengaruh total kompensasi *financial*, pengembangan karir, dan kondisi lingkungan kerja yang memiliki pengaruh lebih dominan terhadap kepuasan kerja dibandingkan kompensasi *financial* dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja yaitu kondisi lingkungan kerja.

Pembahasan

1. Hipotesis pertama menyatakan bahwa kompensasi *financial* berpengaruh

terhadap motivasi kerja. Dari hasil uji regresi menunjukkan nilai t hitung $-3,134 > 2.05183$ (t tabel) maka dapat diartikan berpengaruh secara signifikan dengan nilai signifikan $0,004 < 0,05$. Dikarenakan nilai t hitung negatif maka kompensasi *financial* berpengaruh negatif terhadap motivasi kerja. Berdasarkan analisis tersebut dapat dikatakan H_a diterima dan H_o ditolak. Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Purnamasari (2013) menunjukkan hasil perhitungan korelasi terdapat hubungan antara kompensasi dengan kepuasan pegawai dan berbeda halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Nugroho dan Kunartinah (2012), menunjukkan hasil bahwa kompensasi dan pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

2. Hipotesis ke dua menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap motivasi kerja. Dari hasil uji regresi menunjukkan nilai t hitung $-4.268 > 2.05183$ (t tabel) maka dapat diartikan berpengaruh secara signifikan dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dikarenakan nilai t hitung negatif maka kompensasi pengembangan berpengaruh negatif terhadap motivasi kerja. Berdasarkan analisis tersebut dapat dikatakan H_a diterima dan H_o ditolak. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kunartinah (2012) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi dan pengembangan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja.

3. Hipotesis ke tiga menyatakan bahwa kondisi lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja. Dari hasil uji regresi menunjukkan nilai t hitung $3,242 > 2.05183$ (t tabel) maka dapat diartikan berpengaruh secara signifikan dengan nilai signifikan $0,003 < 0,05$. Dikarenakan nilai t hitung negatif maka kondisi lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap motivasi kerja. Berdasarkan analisis tersebut dapat dikatakan H_a diterima dan H_o ditolak. Kondisi lingkungan kerja berpengaruh negative kemungkinan disebabkan oleh adanya lingkungan yang kurang kondusif dilokasi kerja sehingga karyawan tidak termotivasi untuk bekerja.
4. Hipotesis ke empat menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja. Dari hasil uji regresi menunjukkan nilai t hitung $8.486 > 2.05183$ (t tabel) maka dapat diartikan berpengaruh secara signifikan dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dikarenakan nilai t hitung positif maka kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Berdasarkan analisis tersebut dapat dikatakan H_a diterima dan H_o ditolak. Penelitian ini sama halnya yang penelitian yang dilakukan oleh Sanuddin & Widjojo (2013) menunjukkan hasil kepuasan dan motivasi keraja secara bersama-sama dapat meningkatkan kinerja.
5. Hipotesis ke lima menyatakan bahwa kompensasi *financial* berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dari hasil uji regresi menunjukkan nilai t hitung $3.643 > 2.04841$ (t tabel) maka dapat diartikan berpengaruh secara signifikan dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$. Dikarenakan nilai t hitung positif maka kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan analisis tersebut dapat dikatakan H_a diterima dan H_o ditolak. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kunartinah (2012) menunjukkan hasil kompensasi *financial* memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
6. Hipotesis ke enam menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dari hasil uji regresi menunjukkan nilai t hitung $5.524 > 2.04841$ (t tabel) maka dapat diartikan berpengaruh secara signifikan dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dikarenakan nilai t hitung positif maka pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan analisis tersebut dapat dikatakan H_a diterima dan H_o ditolak. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kunartinah (2012) menunjukkan hasil bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kepuasan karir.
7. Hipotesis ke tujuh menyatakan bahwa kondisi lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dari hasil uji regresi menunjukkan nilai t hitung $5.670 > 2.04841$ (t tabel) maka dapat diartikan berpengaruh secara signifikan dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dikarenakan nilai t hitung positif maka kondisi lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan analisis tersebut dapat dikatakan H_a diterima dan H_o ditolak. Lingkungan atau kondisi kerja yang baik akan berdampak pula pada kepuasan dan loyalitas pekerja sehingga mereka merasa nyaman bekerja diperusahaan.

8. Hipotesis ke delapan disimpulkan bahwa secara tidak langsung kompensasi *financial* melalui kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja atau dengan kata lain terdapat mediasi motivasi kerja dengan kompensasi *financial* terhadap kepuasan kerja. Berbeda halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Kunartinah (2012) yang menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja tidak memediasi kompensasi terhadap kepuasan kerja.
9. Hipotesis ke sembilan disimpulkan bahwa secara tidak langsung kondisi lingkungan kerja melalui kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja atau dengan kata lain terdapat mediasi motivasi kerja dengan kondisi lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Kondisi lingkungan kerja secara tidak langsung akan mempengaruhi kepuasan kerja dan secara tidak langsung pula mempengaruhi motivasi kerja, sehingga dibutuhkan kondisi lingkungan kerja yang kondusif sehingga karyawan termotivasi untuk bekerja.
10. Hipotesis ke sepuluh dapat disimpulkan bahwa secara tidak langsung pengembangan karir melalui kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja atau dengan kata lain terdapat mediasi motivasi kerja dengan pengembangan karir terhadap

kepuasan kerja. Berbeda halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Kunartinah (2012) yang menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja tidak memediasi pengembangan karir terhadap kepuasan kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian sebelumnya maka dapat disimpulkan :

1. Kompensasi *financial* berpengaruh negatif terhadap motivasi kerja.
2. Pengembangan karir berpengaruh negatif terhadap motivasi kerja.
3. Kondisi lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap motivasi kerja.
4. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja.
5. Kompensasi *financial* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
6. Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
7. Kondisi lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
8. Kompensasi *financial* secara tidak langsung melalui kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja atau dengan kata lain terdapat mediasi motivasi kerja dengan kompensasi *financial* terhadap kepuasan kerja.
9. Kondisi lingkungan kerja secara tidak langsung melalui kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja atau dengan kata lain terdapat mediasi motivasi kerja dengan kondisi lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

10. Pengembangan karir secara tidak langsung melalui kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja atau dengan kata lain terdapat mediasi motivasi kerja dengan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja.

SARAN

Adapun saran dari hasil penelitian diuraikan sebagai berikut :

1. Penerapan kompensasi *financial* yang sudah baik di Yamaha SIP (Surya Inti Putra) Sayang-Sayang Mataram lebih dioptimalkan lagi melalui pemberian kompensasi berdasarkan kinerja karyawan. Hal ini penting dilakukan agar kepuasan kerja pegawai menjadi optimal yang dampaknya motivasi karyawan untuk bekerja.
2. Pimpinan sebaiknya mengoptimalkan fungsi karir agar berdampak positif terhadap motivasi kerja dan menciptakan kondisi lingkungan yang kompetitif sehingga karyawan nyaman berada ditempat kerja dan dapat pula menciptakan loyalitas karyawan kerja.
3. Bagi Penelitian terbatas hanya pada perusahaan yang diteliti, sebaiknya sampel diperluas misalnya dengan cara mengambil sampel diperusahaan yang sejenis dan dibandingkan. Selain itu penelitian ini hanya focus pada variabel kepuasan kerja yaitu pengembangan karir, kompensasi *financial*, dan kondisi lingkungan kerja, sebaiknya mencari variabel lain yang mempengaruhi kepuasan kerja misalnya komitmen afektif,

pengakuan, tanggungjawab, prestasi dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, A. Awaliya, Rahmadani, Suci, Rochka M.M., 2019. *Clinical Autonomy dan Kepuasan Kerja Dokter Era JKN*. Uwis Inspirasi Indonesia.Siduarjo.
- Astuti, Diah Puji, 2014. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan Melalui Kepuasan Kerja dan Komitmen Afektif Pada Beberapa Rumah Sakit Di DKI Jakarta*. Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa. Volume 7 No. 1 Tahun 2014.
- Elbadiansyah, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV.IRDH. Malang
- Indrianto Nur & Supomo Bambang, 2002. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Cetakan Kedua. Yogyakarta:BPFE UGM.
- Kunartinah, Nugroho, Agus Dwi, 2012. Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja dengan Mediasi Motivasi Kerja (Studi pada PNS di Sekretariat Daerah Kabupaten Pekalongan). *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*. Vol . 19 no. 2. September 2012. Hal 153-169. ISSN : 1412-3126
- Malik, Nazaruddin. 2016. *Dinamika Pasar Tenaga Kerja Indonesia*. Universitas Muhammadiyah Malang. Malang.
- Noermijati, 2013. *Kajian Tentang Aktualisasi Teori Herzberg, Kepuasan Kerja Dan*

- Kinerja Spritual Manjer Operasional*. UB Press. Malang.
- Prihantoro, Agung, 2015. *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Komitmen*. CV Budi Utama. Yogyakarta.
- Purnamasari, Imas, 2013. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada PT. Eliza Parahyangan Sub Cabang Garut. *Jurnal Pembangunan Dan Kebijakan Publik*. Vol 04 No. 1 2013 halaman 12-19. Garut ISSN : 2087-1511.
- Ruky, Achmad S., 2006. *Manajemen Penggajian & Pengupahan Untuk Karyawan Perusahaan*. PT. Gramedia Pustaka. Jakarta
- Sanuddin, Florida D.P. & Widjojo, A.M. Rosa, 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa. *Modus*. Vol. 25 (2) 217-231, 2013. ISSN 0852-1875.
- Sudaryo, Yoyo, Aribowo Agus, Sofiati Nunung Ayu, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Fisik*. Andi Offset. Yogyakarta.
- Sugiyono, 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Suyanto, M., 2007. *Strategic Management Global Most Admired Companies*. Andi Offset. Yogyakarta.
- Umar Husein, 2003 *Business An Introduction*. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Umar Husein, 2013. *Metode Riset Bisnis*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Zein M, A. Patra dan Daniel Hutagalung, 2009. *Panduan Bantuan Hukum Indonesia*. Jakarta: YLBHI & PSHK.