Volume 7 Issue 1 (2024) Pages 1330 - 1339
SEIKO : Journal of Management & Business
ISSN : 2598-831X (Print) and ISSN : 2598-8301 (Online)

Analisis Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Organisasi Perspektif Industri Manufaktur

Darmawansyah[1], Muh Arif[2], Arifin[3]
[1,2,3]Management Science of Muslim University Indonesia

Abstrak
Peningkatan kinerja organisasi merupakan fokus utama bagi perusahaan dalam industri manufaktur yang berupaya mempertahankan daya saingnya di pasar yang semakin kompetitif. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan pengembangan karyawan terhadap kinerja organisasi, dengan mengambil perspektif dari industri manufaktur. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan mengumpulkan data melalui survei terhadap karyawan dan manajer di beberapa perusahaan manufaktur. Hasil analisis data menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan karyawan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja organisasi dalam industri manufaktur. Pelatihan yang berkualitas tinggi memberikan kesempatan bagi karyawan untuk meningkatkan keterampilan mereka, meningkatkan efisiensi operasional, dan meningkatkan inovasi produk. Selain itu, pengembangan karyawan dalam bentuk program pembinaan dan mentoring juga terbukti berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan kepuasan kerja, Meskipun demikian, tantangan yang dihadapi dalam implementasi program pelatihan dan pengembangan termasuk alokasi sumber daya yang cukup, evaluasi efektivitas program secara berkala, dan integrasi kebijakan pengembangan karyawan dengan strategi bisnis perusahaan. Oleh karena itu, peningkatan investasi dan perhatian yang diberikan oleh manajemen terhadap pengembangan karyawan diidentifikasi sebagai faktor kunci untuk meningkatkan kinerja organisasi dalam industri manufaktur, Penelitian ini memberikan wawasan yang berharga bagi perusahaan manufaktur dalam merancang dan mengimplementasikan program pelatihan dan pengembangan karyawan yang efektif guna meningkatkan kinerja organisasi mereka di tengah persaingan yang semakin ketat.

Kata Kunci: Pelatihan dan Pengembangan Karyawan, Daya Saing, Efektivitas Program, Industri Manufaktur

Copyright (c) Darmawansyah

Corresponding author :
Email Address : Darmawansyahanca20@gmail.com

PENDAHULUAN

Kinerja dapat dinyatakan baik apabila kinerja tersebut dapat mengikuti tata cara atau prosedur kerja yang sesuai standar dengan standar yang telah ditetapkan. Akan tetapi didalam kinerja tersebut harus dapat memiliki beberapa kriteria agar produktifitas dapat meningkat sehingga sesuai yang diharapkan oleh perusahaan, untuk mencapai tujuan suatu perusahaan tentu saja sangat dibutuhkannya sumber daya manusia yang memiliki kompetensi yang bagus. Pada umumnya, dalam membangun kinerja karyawan, perusahaan akan memberi dalam bentuk kompensasi.

Kompensasi merupakan salah satu faktor pendukung yang dapat memberikan dampak terhadap kinerja seorang karyawan. Setiap organisasi sebaiknya berupaya untuk

meningkatkan kinerja karyawannya dengan memberikan program kompensasi yang adil dan layak serta kompetitif. Sebagian besar manager beranggapan bahwa kompensasi adalah faktor utama yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Pada kondisi tertentu pendapat ini dapat di terima, apalagi jika dikaitkan dengan banyaknya pekerja yang mengadakan unjuk rasa untuk menuntut atas gaji/upah mereka. Banyak perusahaan yang memberikan kompensasi tinggi, tetapi tidak selalu membuat karyawan menjadi lebih baik. Akan tetapi selain faktor kompensasi kepuasan kerja juga dapat mempengaruhi terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan kerja adalah perasaan tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan berdasarkan atas harapan dengan imbalan yang diberikan oleh perusahaan. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianutnya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin tinggi tingkat kepuasan yang didapat. Demikian pula sebaliknya, semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang tidak sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin rendah tingkat kepuasan yang di dapat. kepuasan kerja yang tinggi diharapkan membuat karyawan semakin setia kepada organisasi, semakin termotivasi dalam bekerja, dan merasa senang dalam bekerja. karyawan yang tidak puas cenderung menghindar dari tugas dan tanggungjawab,yang akan mengganggu proses pencapaian tujuan perusahaan.Karyawan yang tidak puas sering kali menghindari pekerjaan dan lebih besar kemungkinan untuk mengundurkan diri.

Penelitian dilakukan pada Kursus Mengemudi Bintang-Pekanbaru, yang bergerak di bidang jasa, penelitian ini merupakan penelitian bersifat replikasi yang pernah diteliti oleh Putra dkk (2016) dengan hasil penelitiannya bahwa ada pengaruh positif dari kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan, kompensasi terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kubu Jati Singaraja Bali.

Tetapi penelitian yang telah dilakukan oleh Arifin (2017) dengan hasil penelitiannya bahwa secara parsial Kompensasi terhadap Kinerja Dosen tidak memiliki pengaruh,Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Dosen.Kompensasi dan Kepuasan Kerja, secara simultan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja dosen.

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

a. Apakah kompensasi berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan kursus mengemudi Bintang Pekanbaru?
b. Apakah kepuasan kerja berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan kursus mengemudi Bintang Pekanbaru?
c. Apakah kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh simultan pada kinerja karyawan mengemudi Bintang Pekanbaru ?

Berdasarkan uraian latar belakang danrumusan masalah dalam penelitian ini, maka tujuan penelitian adalah :

a. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan kursus mengemudi Bintang Pekanbaru.
b. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan kursus mengemudi Bintang Pekanbaru.
c. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan kursus mengemudi Bintang Pekanbaru.

METODOLOGI

Menurut Sugiyono (2014) populasi adalah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah 32 karyawan Kursus Mengemudi Bintang Pekanbaru.

Menurut Sugiyono (2014) Sampel adalah sebagaian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki dan diangap bisa mewakili keseluruhan populasi. Seluruh populasi dalam penelitian ini akan diajadikan sebgai sampel dengan metode pengambilan sampel yaitu teknik sampel jenuh atau sensus. Sampel jenuh atau sensus adalah teknik penetuan sampel bila semua anggota karyawan populasi digunakan sebagai sampel. Oleh karena itu, jumlah sampel pada penelitian ini dalam penelitian ini adalah 32 karyawan Kursus Mengemudi Bintang Pekanbaru.

Data primer adalah data asli yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti untuk menjawab masalah penelitiannya secara khusus. Pada umum data primer ini sebelumnya belum tersedia, sehingga seorang peneliti harus melakukan pengumpulan sendiri data ini berdasarkan kebutuhannya.

Data sekunder adalah data yang bersumber dari catatam yang ada pada perusahaan dan dari sumber lainnya yaitu dengan mengadakan studi kepustakaan dengan mempelajari buku-buku yang ada hubungannya dengan obyek penelitian atau dapat dilakukan dengan menggunakan data dari Biro Pusat Statistik (BPS). Berdasarkan sumbernya, data sekunder dibedakan menjadi dua macam yaitu:

Tabel 1
Defenisi Operasionalisasi Variabel Penelitian

No	Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
1	Kinerja	Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. (Hasibuan ,2010:87).	1. Kuantitas hasil kerja 2. Kualitas hasil kerja 3. Tanggung Jawab 4. Ketelitian	Likert
2	Kompensasi	Kompensasi adalah semua pandangan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada	1. Gaji dan upah 2. Insentif 3. Tunjangan 4. Jaminan kesehatan dan kesejahteraan	Likert

No	Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
		perusahaan. (Afandi 2018:191).		
3	Kepuasan Kerja	Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Handoko (2014:193)	1. Rekan Kerja 2. Atasan/Pimpinan 3. Pekerjaan Sendiri	Likert

Dalam hal ini analisis deskriptif untuk memberikan gambaran tentang perolehan bobot dari item pertanyaan, nilai interval kelas rata-rata jumlah tanggapan responden terhadap item pertanyaan.

Riduwan (2010), menjelaskan bahwa validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau kesahihan suatu alat ukur. Alat ukur yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Untuk menguji validitas alat ukur, terlebih dahulu dicari harga korelasi antara bagian-bagian dari alat ukur dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir, untuk menghitung validitas alat ukur digunakan rumus *Pearson Product Moment* adalah :

$$r_{hitung} = \frac{n\,(\sum Xi\,Yi) - (\sum Xi)\,(\sum Yi)}{\sqrt{(n\sum X_1^2 - (\sum X_1)^2)\,(n\sum Y_1^2 - (\sum Y_1)^2)}}$$

Keterangan :

r-hit : Koefisien korelasi

X_i : Jumlah skor item

Y_i : Jumlah skor total (seluruh item)

n : Jumlah responden

Riduwan (2010), uji reliabilitas dilakukan untuk mendapatkan tingkat ketepatan (keterandalan atau keajengan) alat pengumpul data (*instrument*) yang digunakan. Uji reliabilitas instrument dilakukan dengan rumus alpha. Kemudian diuji dengan uji instrument dilakukan dengan rumus *Korelasi Pearson Product Moment* dengan teknik belah dua awal akhir yaitu :

$$rb = \frac{n\,(\sum XY) - (\sum X)\,(\sum Y)}{\sqrt{(n\sum X^2 - (\sum X)^2)\,(n\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Metode analisis data menggunakan regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel bebas kompensasi (X_1), dan kepuasan kerja (X_2) serta variabel terikat kinerja (Y).

Menurut Sunyoto (2013), dalam menentukan data berdistribusi normal atau tidak, cukup membandingkan antara dara ril atau nya dengan garis kurva yang berbentuk, apakah mendekati normal atau memang normal sana sekali, jika data riil membentuk garis kurva cenderung tidak simetri terhadap *mean* (U), maka dapat dikatakan data berdistribusi tidak normal dan sebaliknya

Menurut Sunyoto (2013), dalam persamaan regresi berganda perlu juga diuji mengenai sama atau tidak varian dari residual dari observasi yang satu dengan observasi yang lain. Jika residualnya mempunyai varian yang sama disebut homoskedastisitas dan jika variannya tidak sama atau berbeda disebut heterokedastisitas. Persamaan regresi yang baik jika tidak terjadi heterokedastisitas.

Menurut Sunyoto (2013), uji asumsi klasik jenis ini diterapkan untuk analisis regresi berganda yang teridir dari dua atau lebih variabel bebas atau independen variabel ($X_{1,2,3,\ldots n}$) dimana akan diukur keeratan hubungan antar variebel bebas tersebut melalui besaran koefisien kolerasi (r).

Pengujian Hipotesis Secara Parsial

Pengujian hipotesis secara parsial bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, dengan formulasi pada hipotesis penelitian sebagai berikut:

Formulasi hipotesis :

Variabel berpegaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

1. Ho : $\beta_1 = 0$ Tidak terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.
   Ho : $\beta_1 \neq 0$ Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.
2. Variabel berpegaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan
   Ho : $\beta_1 = 0$ Tidak terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
   Ho : $\beta_1 \neq 0$ Terdapat pengaruh pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan

Pengujian hipotesis secara simultan bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, dengan formulasi pada hipotesis penelitian sebagai berikut:

Formulasi hipotesis :

1. Ho : $\beta_1 = \beta_2 = 0$

Tidak ada pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan

2. Ho : $\beta_1 = \beta_2 \neq 0$

Terdapat Pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Dasar pengambilan keputusan :

1. Jika F-hit < F tab, maka Ho diterima
   Jika F-hit > F tab, maka Ho ditolak
2. Berdasarkan nilai harga saham (signifikansi) dasar pengambilan keputusannya adalah :
   a. Jika signifikasi > 0.05, maka Ho diterima
   b. Jika signifikansi < 0.05, maka Ho ditolak

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji validitas dan reliabilitas bertujuan untuk mengetahui apakah suatu kuesioner dapat dikatakan layak atau tidak layak pada model penelitian adalah :

Tabel 2
Uji Validitas dan Reliabilitas

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	82.6000	18.248	.867	.973
P2	82.6333	17.757	.847	.973
P3	82.6333	17.757	.847	.973
P4	82.6667	17.402	.840	.973
P5	82.6000	18.248	.867	.973
P6	82.7000	17.252	.788	.974
P7	82.6000	18.248	.867	.973
P8	82.6000	18.248	.867	.973
P9	82.6667	17.402	.840	.973
P10	82.6000	18.248	.867	.973
P11	82.6333	18.102	.679	.975
P12	82.6000	18.248	.867	.973
P13	82.6667	17.747	.697	.975
P14	82.6333	17.757	.847	.973
P15	82.7000	17.803	.586	.977
P16	82.6333	17.757	.847	.973
P17	82.6000	18.248	.867	.973
P18	82.6333	17.895	.780	.974
P19	82.6333	17.757	.847	.973
P20	82.6000	18.248	.867	.973
P21	82.6333	17.895	.780	.974
P22	82.6333	17.757	.847	.973

Pada Tabel 2 uji validitas dan reliabilitas nilai *corrected item total correlation* diatas 0,36 sedangkan nilai *cronbach alpha* diatas 0,6 maka dapat dinyatakan kuesioner tersebut valid dan reliabel.

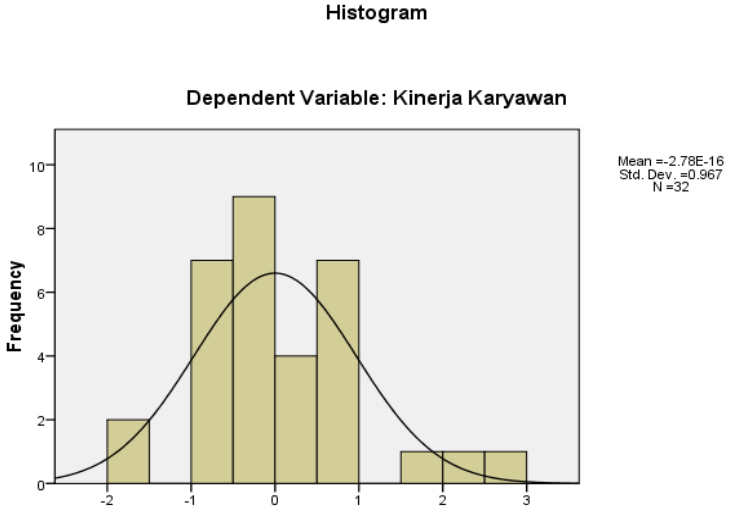
3.1 Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dalam model regresi khususnya pada regresi berganda, dalam mengetahui uji normalitas data dapat dengan menggunakan grafik, P-Plot dan Kolmogrov-Smirnov (K-S), berikut ini hasil dari normalitas :

1. Grafik Histogram dan *Scatterplot*

Grafik histogram pada uji normalitas adalah sebagai berikut:



Pada Gambar 1 menunjukkan bahwa data terdistribusi normal, yang diketahui dari data tersebut tidak mengalami kemencengan baik ke arah kiri maupun ke arah kanan, maka data terdistribusi normal.

2. Kolmogrov-Smirnov (K-S)

Berikut ini pengujian normalitas dengan menggunakan Kolmogrov-Smirnov (K-S) adalah:

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters[a]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.29705623
Most Extreme Differences	Absolute	.158
	Positive	.158
	Negative	-.140
Kolmogorov-Smirnov Z		.896
Asymp. Sig. (2-tailed)		.398

a. Test distribution is Normal.

Pada Tabel 3 dapat diketahui bahwa nilai KS sebesar 0.398, dan nilai sehingga lebih > 0.05 maka data terdistribusi dengan normal.

3.2 Uji Heterokedastisitas

Pengujian heterokedastisitas dapat diketahui dengan menggunakan uji *rank spearman*, berikut ini hasil pengujian heterokedastisitas adalah: Uji *rank spearman*:

Correlations

			Kompensasi	Kepuasan Kerja	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Kompensasi	Correlation Coefficient	1.000	.171	-.029
		Sig. (2-tailed)	.	.350	.874
		N	32	32	32
	Kepuasan Kerja	Correlation Coefficient	.171	1.000	.010
		Sig. (2-tailed)	.350	.	.955
		N	32	32	32
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	-.029	.010	1.000
		Sig. (2-tailed)	.874	.955	.
		N	32	32	32

Didasarkan pada Tabel 4, bahwa nilai signifikansi pada uji rank spearman diatas 0.05 sehingga terbebas dari gejala heteroksiditas

3.3 Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas pada penelitian ini, peneliti menggunakan *tolerance* dan nilai VIF, dengan kata lain apabila tidak terjadi gejala multikolinieritas apabila nilai *Tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10, berikut ini hasil multikolinieritas pada penelitian ini adalah:

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.275	3.044		.419	.678		
	Kompensasi	.284	.085	.342	3.363	.002	.711	1.407
	Kepuasan Kerja	.908	.141	.655	6.444	.000	.711	1.407

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Didasarkan pada Tabel 5 bahwa *tolerance* pada semua variabel bebas (kompensasi dan kepuasan kerja) sebesar 0.711 sedangkan nilai VIF sebesar 1.407 sehingga pengambilan keputusan pada multikolinieritas terbebas dari gejala tersebut karena nilai tolerance diatas 0.1 dan VIF < 10.

3.4 Pengujian Hipotesis

a. Pengujian Hipotesis Secara Parsial

Pengujian hipotesis secara parsial yaitu pengujian hipotesis untuk mengetahu pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang dilakukan secara parsial atau individual adalah sebagai berikut:

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.275	3.044		.419	.678
	Kompensasi	.284	.085	.342	3.363	.002
	Kepuasan Kerja	.908	.141	.655	6.444	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

1. Kompensasi menghasilkan nilai t-hitung 3.363 dengan signifikansi sebesar 0.002 yang artinya bahwa t-hitung > t-tabel (3.363 > 1.69913) yaitu kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawa pada Kursus Mengemudi Bintang Pekanbaru.
2. Kepuasan Kerja menghasilkan nilai t-hitung 6.444 dengan signifikansi sebesar 0.000 yang artinya bahwa t-hitung > t-tabel (6.444 > 1.69913) yaitu kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kursus Mengemudi Bintang Pekanbaru

b. Pengujian Hipotesis Secara Serempak

Pengujian hipotesis secara serempak yaitu pengujian hipotesis untuk mengetahu pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang dilakukan secara simultan atau bersama-sama adalah sebagai berikut:

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	192.722	2	96.361	53.582	.000[a]
	Residual	52.153	29	1.798		
	Total	244.875	31			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Didasarkan Tabel 7, F-hitung sebesar 53.582 dengan signifikansi sebesar 0.000 sedangkan F-hitung 3,29 maka pengambil keputusannya secara simultan kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kursus Mengemudi Bintang Pekanbaru

3.5 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kursus Mengemudi Bintang Pekanbaru

Menurut Colquitt, LePine, Wesson dalam Wibowo (2017:141), kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif moderat pada kinerja. Orang yang mempunyai tingkat kepuasan kerja lebih tinggi cenderung mempunyai tingkat kinerja tugas lebih tinggi,tingkat *citizenship behavior* lebih tinggi dan tingkat perilaku kontra produktif lebih rendah, hal ini di dukung oleh Zain dkk (2017) bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

SIMPULAN

Hasil analisis data dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini menghasilk Secara parsial kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan kursus mengemudi Bintang Pekanbaru. Secara parsial kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan kursus mengemudi Bintang Pekanbaru. Secara simultan kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan kursus mengemudi Bintang Pekanbaru.

Referensi :

Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (*Teori, Konsep dan Indikator*). Zanafa Publishing, Riau.

Ambar, Teguh Sulistiyani dan Rosidah, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu , Yogyakarta.

Arifin Muhammad, 2017. *Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja* (Studi terhadap Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara). *Jurnal EduTech Vol. 3 No.2 September*.

Badriyah Mila. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka SetiaYogyakarta. BPFE, Bandung.

Handoko, 2014, *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia,* Edisi. Kedua, BPFE Yogyakarta.

Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara, Jakarta.

Hendro Timoti, 2018. Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap CV. Karya Gemilang. *Agora* Vol 6, Nomor 1.

Komara Anton Tirta dan Euis Nelliawati, 2014. Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Bandung. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship* Vol. 8, No. 2, Oktober.

Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2014. *Perilaku Organisasi*. Edisi 9. Buku 1.
Salemba Empat, Jakarta.

Lynawati, 2016. Pengaruh Kompensasi, Stres Kerja, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPR BKK Purwokerto Cabang Hr Bunyamin. Jurnal Ekonomi.

Mangkunegara AA. Anwar Prabu, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung.

Novianshah Randhy, 2015. Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank di Surabaya. E-*Jurnal Ilmu Manajemen Magistra,* Vol. 1 No.2 Agustus.

Putra Ida Bagus Alit Ksama, I Wayan Bagia,dan I Wayan Suwendra. 2016. Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*, Volume 4.

Rivai dan Ella Sagala, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Rajawali Pers, Jakarta.

Robbins Stephen P. dan Coulter, Mary. 2010. *Manajemen* Edisi Kesepuluh. Erlangga, Jakarta.

Sofyandi Herman. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu, Yogyakarta.

Sugiyono 2014. *Statistika Untuk Penelitian*. CV Alfabeta, Bandung.

Sunyoto Danang, 2013. *Metodologi Penelitian Akuntansi.* PT Refika Aditama Anggota Ikapi, Bandung.

Suwanto dan Donni Juni Priansa. 2014. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta, Bandung.

Theodore dan Besti Lilyana. 2017. Pengaruh Kompnsasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Darmajaya*, Vol.3 No.1, Januari.

Ulfatin Nurul dan Teguh Triwiyanto. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*. PT Raja Garafindo Persada, Jakarta.

Wibowo, 2014 . *Manajemen Kinerja* . Edisi Keempat . Rajawali Pers, Jakarta.

Wibowo,2017. *Perilaku Dalam Organisasi*. PT. RajaGrafindo Persada, Depok.

Zain Rinduan, Anaas Tri Ridlo Dina Yuliana, 2017. Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* Volume 2, Nomor 1, Mei