



## Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Kurnia Jaya Teknik

Muhammad Rosyid Nurrisa<sup>1</sup>, Toto Heru Dwihandoko<sup>2</sup>, Imam Baidlowi<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Majapahit

Email: <sup>1</sup>rizariots76@gmail.com

### Abstract

*This study aims to investigate the effect of compensation and job satisfaction on employee performance at CV Kurnia Jaya Teknik. Quantitative research method on 30 samples with saturated sample technique. The results of data analysis show that work compensation has a positive and significant effect on employee performance partially. This indicates that an increase in compensation aspects such as salary, bonuses, and other incentives can improve employee performance in the company. In addition, job satisfaction also has a positive and significant influence on employee performance at CV Kurnia Jaya Teknik. These results highlight the importance of creating a positive work environment, providing career development opportunities, and ensuring effective communication between management and employees to improve job satisfaction. Simultaneously, work compensation and job satisfaction together have a positive and significant influence on employee performance simultaneously. This suggests that companies need to take an integrated approach in improving employee performance by paying attention to these two aspects.*

**Keywords:** *Compensation, Satisfaction, Employee Performance*

### 1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan aspek yang penting bagi sebuah perusahaan guna untuk mencapai tujuan perusahaan. Dalam setiap perusahaan sumber daya manusia sangat diperlukan perusahaan agar dapat mengatur dan mengatasi permasalahan yang berhubungan dengan tugas, keadaan dan kondisi karyawan pada sebuah perusahaan. Sumber Daya Manusia sebagai salah satu strategi untuk menempatkan fungsi – fungsi manajemen seperti *controlling planning, organizing, leading*, didalam setiap aktivitas/fungsi operasional SDM mulai dari proses penarikan, pengembangan, seleksi pelatihan, interaksi industrial, evaluasi kinerja, pemberian kompensasi, dan pemutusan interaksi kerja, yang ditunjukkan bagi peningkatan kontribusi produktif berdasarkan SDM organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif & efisien.(Alfiansyah Moch 2021)

Kebutuhan akan SDM dengan kualitas yang tinggi diperoleh dengan adanya perencanaan yang seksama, bukanlah sesuatu yang seketika atau instant. Kemudian perlu dilakukan pengembangan SDM yang dibutuhkan sekarang untuk kebutuhan di masa depan. SDM itu sendiri bukanlah sesuatu yang bisa di stock. Pada suatu saat, pengetahuan dan keterampilan seorang tenaga pun bisa juga usang atau obsolete sehingga perlu dilakukan pendidikan dan pelatihan lanjutan atas tenaga tersebut. Manajemen Sumber adalah seni dan ilmu memperoleh, memajukan, dan memanfaatkan tenaga kerja sedemikian rupa sehingga tujuan organisasi dapat direalisasi secara berdaya guna dan berhasil guna dan adanya kegairahan kerja dari pegawai. Perencanaan SDM adalah untuk mengidentifikasi kebutuhan pegawai demi memaksimalkan kinerja mereka dalam

mencapai target. Istilah perencanaan sumber daya manusia mungkin terdengar asing bagi sebagian orang, namun tidak dengan divisi Human Resource pada suatu perusahaan. (Rizqi 2022)

Faktor yang tidak kalah penting dalam mempengaruhi kinerja dalam sebuah perusahaan, dapat diidentifikasi dari kerjasama tim. Dalam kehidupan berorganisasi sebuah perusahaan juga membutuhkan kerjasama tim yang solid untuk bisa melengkapi proses pencapaian tujuan perusahaan. Pekerjaan organisasi tidak akan terlaksana jika para anggota organisasi atau perusahaan tidak bekerja sama secara selaras. Tim kerja menghasilkan sinergi positif melalui usaha yang terkoordinasi. Hal ini memiliki pengertian bahwa kinerja yang dicapai oleh sebuah tim lebih baik daripada kinerja per individu di suatu organisasi ataupun suatu perusahaan. Walaupun begitu, kerja sama tim juga harus efektif agar memberikan kontribusi yang baik bagi kinerja karyawan dan hasil kerja dalam suatu lembaga. (Susanti, Widayani, and Utami 2021)

Faktor lain yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan masalah strategis. Ketika kondisi tersebut tidak tercapai, maka akan berdampak pada hasil kerja yang kurang maksimal, kualitas rendah, target tidak terpenuhi, dan akhirnya kepuasan konsumen akan berkurang. Apabila kondisi ini sampai terjadi, maka perusahaan dapat mengalami kebangkrutan. (Linanjung 2019)

Salah satu perusahaan yang memperhatikan pada kepuasan dan kompensasi ditemui peneliti Ketika melakukan presurvey pada perusahaan kertas di Mojokerto yang kemudian sampai pada PT. Pabrik kertas Tjiwi Kimia dan menemukan sebuah CV. yang bekerja samadengan perusahaan tersebut pada bidang instalasi chemical Fabricosi pada produksi kertas yakni CV. Kurnia Jaya Teknik. sejak 2017 CV. Kurnia Jaya Teknik sampai penelitian ini dilakukan badan usaha tersebut telah bekerjasama dengan hamper seluruh perusahaan kertas di pulau Jawa dan Sumatera.

Saat ini, usaha ini memiliki sekitar 30 karyawan yang bekerja di berbagai divisi. Meskipun perusahaan ini telah memberikan kompensasi yang memadai dan fasilitas kerja yang baik, terdapat beberapa karyawan yang mengalami ketidakpuasan dalam pekerjaannya.

Dalam konteks ini, perlu dilakukan penelitian untuk mengetahui sejauh mana faktor kompensasi dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan di CV. Kurnia Jaya Teknik. Hal ini penting dilakukan karena kinerja karyawan yang baik sangat berpengaruh terhadap keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

## 2. KAJIAN TEORI

### A. Competitive Advantage Theory

Teori Keunggulan Kompetitif (Competitive Advantage Theory) adalah suatu konsep yang dikemukakan oleh Michael E. Porter pada tahun 1985. Teori ini menyatakan bahwa keunggulan kompetitif dapat dihasilkan oleh perusahaan dengan memaksimalkan penggunaan sumber daya yang dimilikinya untuk menciptakan nilai yang lebih besar daripada pesaingnya. Keunggulan kompetitif ini dapat diperoleh dengan mengembangkan strategi bisnis yang efektif dan efisien serta mengoptimalkan penggunaan sumber daya yang ada. (Porter 1985, xv)

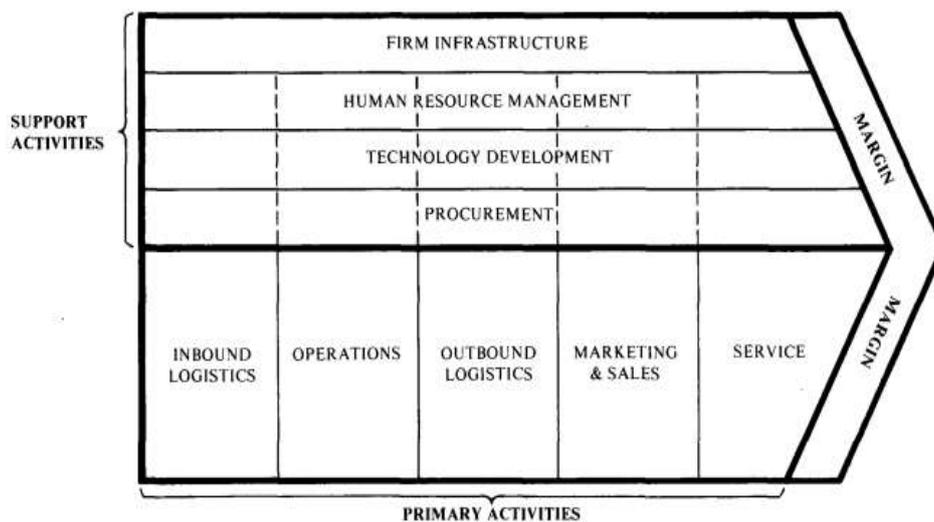
Menurut Porter, ada dua jenis keunggulan kompetitif yang dapat diperoleh oleh perusahaan, yaitu keunggulan biaya (*cost advantage*) dan keunggulan diferensiasi (*differentiation advantage*). Keunggulan biaya dapat diperoleh dengan memproduksi barang atau jasa dengan biaya yang lebih rendah daripada pesaingnya, sedangkan keunggulan diferensiasi dapat diperoleh dengan memproduksi barang atau jasa yang

memiliki kualitas atau fitur yang lebih baik daripada pesaingnya.(Porter 1985, 33)

Teori Keunggulan Kompetitif ini seringkali dijadikan acuan dalam pengembangan strategi bisnis oleh perusahaan. Dengan memahami konsep ini, perusahaan dapat menciptakan keunggulan kompetitif yang dapat meningkatkan daya saing dan kinerja perusahaan. Konsep value chain pada teori competitive advantage yang dikemukakan oleh Michael Porter merupakan salah satu aspek penting dalam menciptakan keunggulan kompetitif. Value chain adalah serangkaian aktivitas yang dilakukan oleh perusahaan untuk menghasilkan produk atau jasa yang diinginkan oleh pelanggan.

*Value chain* terdiri dari dua jenis aktivitas, yaitu primary activities dan support activities. Primary activities meliputi inbound logistics, operations, outbound logistics, marketing and sales, dan service. Sedangkan, support activities meliputi procurement, technology development, human resource management, dan infrastructure (Porter 1985, 35) secara jelas akan terlihat pada gambar berikut

Pada konsep *value chain* ini, keunggulan biaya (*cost advantage*) dapat diperoleh dengan memperbaiki efisiensi pada seluruh aktivitas value chain. Sedangkan untuk keunggulan diferensiasi (*differentiation advantage*), perusahaan harus mampu memperbaiki kualitas atau fitur produk atau jasa yang dihasilkan.



Gambar 1 Jenis aktivis value chain

Dengan mengoptimalkan *value chain*, baik pada primary activities maupun *support activities*, perusahaan dapat menciptakan keunggulan kompetitif. Perusahaan dapat memilih strategi bisnis yang tepat, baik itu strategi cost leadership maupun strategi differentiation, tergantung pada karakteristik pasar dan persaingan yang dihadapi.

Penggunaan sumber daya yang dimiliki perusahaan harus dioptimalkan agar dapat menciptakan keunggulan kompetitif (Porter 1985, 45). Dalam hal ini, kompensasi kerja dapat dijadikan sebagai salah satu sumber daya yang harus dioptimalkan untuk menciptakan keunggulan biaya atau keunggulan diferensiasi.

Perusahaan yang mampu memberikan kompensasi kerja yang lebih baik dari pesaingnya dapat menciptakan keunggulan diferensiasi. Sebaliknya, perusahaan yang mampu memberikan kompensasi kerja dengan biaya yang lebih rendah dari pesaingnya dapat menciptakan keunggulan biaya. Optimalisasi kompensasi kerja

tidak hanya membantu dalam menciptakan keunggulan kompetitif, tetapi juga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja, pada gilirannya, berdampak pada kinerja karyawan, retensi karyawan, dan iklim organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, sangat penting bagi perusahaan untuk merancang dan mengelola kompensasi kerja dengan cara yang adil dan efektif.

Adil dalam arti bahwa kompensasi harus mencerminkan kontribusi karyawan terhadap perusahaan, termasuk tingkat keahlian, pengalaman, tanggung jawab, dan hasil kerja. Efektif dalam arti bahwa kompensasi harus mampu memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, tetapi juga harus berkelanjutan dari sudut pandang keuangan perusahaan. Kompensasi atau insentif bergantung pada kinerja (misalnya, pembayaran insentif individu atau kelompok). (Mulolli, Boskovska, and Islami 2020) menyarankan agar menerapkan penilaian kinerja dengan cara yang benar dan untuk tujuan yang tepat. Selain itu, dinyatakan oleh Islami pada jurnal yang sama bahwa pemberian penghargaan kepada (kompensasi) karyawan harus dilakukan berdasarkan kinerja individu mereka.

## B. Job Satisfaction Theory

Teori Kepuasan Kerja atau Job Satisfaction Theory pertama kali diusulkan oleh Hoppock pada tahun 1935. Kemudian, teori ini terus berkembang dan diadopsi oleh banyak pakar manajemen, seperti Maslow, Herzberg, Vroom, dan Locke. (Guo, Li, and Wu 2015)

Kepuasan kerja merupakan perasaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan tentang bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja pada dasarnya adalah perasaan yang bersifat individual. Setiap individu memiliki rasa 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 juga kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Jadi secara garis besar kepuasan kerja dapat diartikan sebagai hal yang menyenangkan atau yang tidak menyenangkan yang mana karyawan pandang dalam pekerjaannya. Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah peningkatan dari kepuasan kerja jika tenaga kerja mempresepsikan bahwa usaha yang telah dikeluarkan dan hasil yang didapatkan dari usaha tersebut kedua-duanya dirasa adil dan pantas untuk dibuktikan dengan hasil kerja yang terbaik. (Sari 2020)

Berikut pengertian kepuasan kerja menurut beberapa ahli dalam bidang psikologi dan manajemen:

Edwin A. Locke (1976): Kepuasan kerja adalah respons emosional terhadap perbedaan antara harapan individu terhadap pekerjaannya dengan pengalaman aktual dalam pekerjaan tersebut. (Suryosukmono and Widodo 2020)

Frederick Herzberg (1959): Kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor higienis (seperti kondisi kerja dan lingkungan) dan faktor motivasi (seperti kesempatan untuk berkembang dan pengakuan). (Alim, Ongkojoyo, and Chandra 2021)

Abraham Maslow (1954): Kepuasan kerja terkait dengan pemenuhan kebutuhan karyawan, seperti kebutuhan akan pengakuan, rasa aman, dan pemenuhan potensi individu. (Muhfizar et al. 2021)

Pengertian-pengertian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan hal

yang kompleks dan dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti karakteristik pekerjaan, kondisi kerja, kebutuhan individu, dan pengakuan. Memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dapat membantu organisasi dalam meningkatkan kinerja dan mempertahankan karyawan yang produktif dan bersemangat.

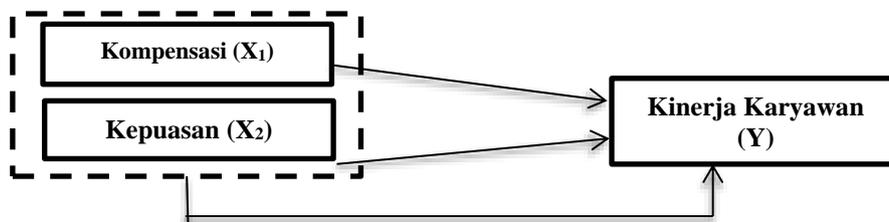
Sehingga dapat disimpulkan pengertian kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

### 3. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, peneliti akan menguji pengaruh kompensasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Kurnia Jaya Teknik. Variabel independen dalam penelitian ini adalah kompensasi kerja dan kepuasan kerja, sedangkan variabel dependennya adalah kinerja karyawan.

Pemilihan sampel menggunakan teknik sampel jenuh terhadap 30 karyawan. Pengujian dilakukan dengan kuesioner yang disebarakan via g-drive kemudian dianalisa secara dengan teknik regresi linier berganda terhadap konseptual berikut:

### 4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN



Gambar 2 Kerangka Konsep

#### A. Profil CV. Kurnia Jaya Teknik

Didirikan di Mojokerto, CV. Kurnia Jaya Teknik telah memantapkan dirinya sebagai pemain kunci di bidang instalasi chemical fabricosi untuk produksi kertas. Sejak 2017, perusahaan ini telah memperkuat posisinya dalam industri dengan menjalin kerjasama dengan PT. Tjiwi Kimia, salah satu raksasa industri kertas di Indonesia. Lebih lanjut, perusahaan ini telah memperluas jaringannya dan bermitra dengan hampir semua perusahaan kertas di Pulau Jawa dan Sumatera, menandai kehadirannya sebagai mitra andal dalam industri ini.

#### B. Hasil Analisa Statistik

##### 1) Uji Instrumen

Uji validitas dan reliabilitas hasil:

X1.1: 0,725, X1.2: 0,584, X1.3: 0,462, X1.4: 0,530, X1.5: 0,371, X1.6: 0,826, X1.7: 0,689, X1.8: 0,558, X2.1: 0,660, X2.2: 0,633, X2.3: 0,554, X2.4: 0,682, X2.5: 0,660, X3.1: 0,711, Y.1: 0,529, Y.2: 0,825, Y.3: 0,596, Y.4: 0,600, Y.5: 0,633, Y.6: 0,633, Y.7: 0,633

Tabel 1 output Uji reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Kompensasi	0,751	8
Kepuasan	0,825	9
Kinerja Karyawan	0,637	5

Dari diketahui instrumes sudah bisa digunakan.

data tersebut bisa

2) Uji Asumsi Klasik

**Tabel 3 Output Heterokedastisitas**                      **Tabel 2 Output Shapirowilk**

Variabel	Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.
Kompensasi	0,958	30	0,280
Kepuasan	0,959	30	0,291

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18.870	4.835		3.903	.001
Kompensasi (X1)	-.008	.118	-.014	-.071	.944
Kepuasan (X2)	.035	.091	.075	.388	.701

**Tabel 4 Output multikolinieritas**

	Tolerance	VIF
Kompensasi (X1)	1,00	1,00
Kepuasan (X2)	1,00	1,00

3) Uji Regresi

**Tabel 5 Hasil Uji regresi linier berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	2,067	2,581	
Kompensasi (X1)	0,508	0,178	0,540
Kepuasan (X2)	0,529	0,251	0,399

**C. Pembahasan**

1) Hubungan Kompensasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Kurnia Jaya Teknik

Dari hasil analisa data uji statistik diketahui bahwa dalam uji t antara kompensasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki nilai signifikansi 0.009 dengan t hitung (2.812) lebih besar dari t tabel yang ditentukan. Hal ini menjelaskan adanya pengaruh yang positif dan signifikan terkait hubungan kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Kurnia Jaya Teknik secara parsial.

Manajemen CV. Kurnia Jaya Teknik harus merencanakan dan mengimplementasikan strategi kompensasi yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini bisa mencakup peningkatan gaji, bonus, atau insentif lainnya. Selain itu, manajemen juga perlu mempertimbangkan faktor-faktor lain yang mungkin mempengaruhi kinerja karyawan, seperti lingkungan kerja, pelatihan, dan pengembangan karir. Dengan pendekatan yang holistik dan terintegrasi, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja karyawan dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan.

Hasil analisis ini menunjukkan bahwa manajemen CV. Kurnia Jaya Teknik perlu mempertimbangkan strategi kompensasi sebagai salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan. Bisa jadi, peningkatan dalam skema kompensasi atau penyesuaian kompensasi dapat berdampak positif terhadap motivasi dan produktivitas karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian (Arifudin 2019)

2) Hubungan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Kurnia Jaya Teknik

Dari hasil analisa data uji statistik diketahui bahwa dalam uji t antara kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki nilai signifikansi 0.031 dengan t hitung (2.023) lebih besar dari t tabel yang ditentukan. Hal ini menjelaskan adanya pengaruh yang positif dan signifikan terkait hubungan kondisi kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Kurnia Jaya Teknik secara parsial.

Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Kurnia Jaya Teknik. Ini berarti bahwa karyawan yang lebih puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Oleh karena itu, meningkatkan kepuasan kerja karyawan harus menjadi prioritas bagi manajemen perusahaan.

Kepuasan kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja dan atasan, peluang pengembangan karir, dan sebagainya. Oleh karena itu, perusahaan harus berupaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan positif, yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hal ini bisa meliputi meningkatkan fasilitas kerja, menciptakan budaya perusahaan yang positif, menyediakan pelatihan dan pengembangan untuk karyawan, dan sebagainya.

Hasil analisa menggarisbawahi pentingnya kepuasan kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan di CV. Kurnia Jaya Teknik. Oleh karena itu, perusahaan harus mempertimbangkan inisiatif dan program yang bertujuan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebagai salah satu strategi untuk meningkatkan kinerja keseluruhan perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian (Nurrohmat and Lestari 2021)

3) Hubungan Kompensasi dan Kepuasan terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil analisa data uji statistik diketahui bahwa dalam uji F antara kompensasi kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki nilai signifikansi 0.005 dengan F hitung (67.078) lebih besar dari F tabel yang ditentukan. Hal ini menjelaskan adanya pengaruh yang positif dan signifikan terkait hubungan kompensasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Kurnia Jaya Teknik secara simultan.

Hasil analisis ini menggarisbawahi pentingnya keduanya, kompensasi kerja dan kepuasan kerja, dalam meningkatkan kinerja karyawan. Ini mengindikasikan bahwa keduanya berperan penting dan saling terkait dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perlu ada pendekatan terintegrasi dalam meningkatkan kinerja karyawan yang mencakup peningkatan kompensasi dan kepuasan kerja.

Kompensasi yang adil dan kompetitif adalah faktor penting dalam menarik dan mempertahankan karyawan yang berbakat. Perusahaan harus secara teratur meninjau dan memperbarui struktur kompensasinya untuk memastikan bahwa itu tetap kompetitif dengan standar industri dan mencerminkan kinerja dan kontribusi karyawan. Ini bisa meliputi gaji, bonus, tunjangan, dan manfaat lainnya.

Namun, kompensasi saja tidak cukup untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kepuasan kerja juga merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan. Hal ini bisa meliputi kepuasan dengan lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja dan atasan, peluang pengembangan karir, pengakuan dan apresiasi, dan lain-lain. Oleh karena itu, perusahaan harus berupaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan positif, menyediakan peluang pengembangan untuk karyawan, menghargai dan mengakui kontribusi karyawan, dan sebagainya.

Menegaskan bahwa kedua variabel independen tersebut berkontribusi secara

signifikan terhadap kinerja karyawan ketika dipertimbangkan bersama-sama. Untuk CV. Kurnia Jaya Teknik, hal ini mengimplikasikan bahwa manajemen perusahaan harus memprioritaskan baik aspek kompensasi kerja maupun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Ini berarti bahwa kebijakan kompensasi yang adil dan kompetitif, serta upaya-upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja, seperti peningkatan kondisi kerja atau peluang pengembangan karier, harus diterapkan agar perusahaan dapat memaksimalkan kinerja karyawan. Prioritasi pada kedua aspek ini dapat mengarah pada peningkatan produktivitas, retensi karyawan yang lebih baik, dan pertumbuhan bisnis yang berkelanjutan. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh (Alfiansyah Moch 2021)

## 5. PENUTUP

Dari hasil analisa yang dilakukan terkait pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja yang ada pada CV. Kurnia Jaya Teknik menunjukkan:

- 1) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Kurnia Jaya Teknik.
- 2) Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Kurnia Jaya Teknik.
- 3) Kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Kurnia Jaya Teknik secara simultan..

## 6. DAFTAR RUJUKAN

- Alfiansyah Moch. 2021. "Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Umum Jampangkulon." *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 4(1): 145–55.
- Alim, Jovan Adriel, Bryant Hebert Ongkojoyo, and Herry Pintardi Chandra. 2021. "Motivasi Pekerja Konstruksi Dalam Masa Pandemi Covid-19 Di Surabaya." *Jurnal Dimensi Pratama Teknik Sipil* 10(1): 49–56.
- Arifudin, Opan. 2019. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Global Media." *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)* 3(2): 184–90.
- Guo, Wenchen, Tingting Li, and Ning Wu. 2015. "Empirical Study on the Effects of Leader's Verbal Communication Style on Employee's Job Satisfaction." *Journal of Human Resource and Sustainability Studies* 03(04): 211–27.
- Linanjung, Yolanda Ardestya. 2019. "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah. UIN Walisongo Semarang." UIN WALISONGO SEMARANG.
- Muhfizar et al. 2021. "Pengantar Manajemen (Teori Dan Konsep)." In Bandung: Cv. Media Sains Indonesia.
- Mullohi, Enis, Diana Boskovska, and Xhavit Islami. 2020. "International Journal of Multidisciplinary and Current Research The Competitive Role of Human Resource Management Strategies on SMES in a Transitional Economy." *J. of Multidisciplinary and Current research* 8. <http://ijmcr.com>.
- Nurrohmat, Alfian, and Rini Lestari. 2021. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Harper Purwakarta." *Jurnal Riset Akuntansi* 1(2): 82–85.
- Porter, Michael E. 1985. *Competitive Advantage Creating and Sustaining Superior Performance*. New York: The Free Press.
- Rizqi, Baihaqi. 2022. *Msdm Di Rumah Sakit*. Surabaya. <https://www.researchgate.net/publication/361590766>.
- Sari, Wulan Purnama. 2020. "Job Satisfaction and Job Performance Dalam Konteks

- Komunikasi Organisasi.” *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi dan Bisnis* 4(1): 29.
- Suryosukmono, Gerry, and Slamet Widodo. 2020. “Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Iklim Etika Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan ( Studi Kasus Pada Kantor Pusat PT Bank Rakyat Indonesia Tbk ).” *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya* 18(1): 42–56.
- Susanti, A.A Dwi Widyani, and Ni Made Satya Utami. 2021. “Pengaruh Keterlibatan Kerja Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan CV. Sanitary Bali Pinangia.” *Jurnal Emas* 2(2): 224–34. <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/view/1742>.