

ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA BERDAMPAK KEPADA KINERJA KARYAWAN DI STMA TRISAKTI

Syahrial Sidik¹, Oties Tejamirah²

^{1,2} Sekolah Tinggi Manajemen Asuransi Trisakti, Jakarta Timur 13210, Indonesia

¹syahrialsdk@gmail.com ²otiestejamirah_stma@yahoo.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan terpengaruh oleh kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja, serta bagaimana kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan di Sekolah Tinggi Manajemen Asuransi Trisakti (STMA Trisakti). Sampel jenuh dengan menggunakan seluruh karyawan sebanyak 35 responden di STMA Trisakti. Metode untuk mengumpulkan data, seperti kuesioner dan studi perpustakaan mengenai validitas, reliabilitas, koefisien determinasi, test t, tes f, analisis path, dan analisis sobel semuanya digunakan dalam penelitian untuk menentukan pengaruh variabel intervening. Temuan penelitian kinerja karyawan dipengaruhi dengan cara positif tetapi tidak signifikan oleh kompensasi dan motivasi, kepuasan kerja dipengaruhi dengan cara positif tetapi tidak signifikan oleh kinerja, kinerja karyawan dipengaruhi dengan cara positif namun tidak signifikan oleh motivasi. Saran yang diberikan untuk mengembangkan kinerja karyawan adalah mempertimbangkan kontribusi karyawan atas kebijakan besaran pokok dan harus diubah sesuai dengan kapasitas kerja karyawan,

Kata kunci: kompensasi, motivasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan

ABSTRACT

The aim of this research is to find out how employee performance is affected by compensation, motivation and job satisfaction, and how job satisfaction affects employee performance at Trisakti Insurance Management College (STMA Trisakti). Saturated sample using all employees as many as 35 respondents at STMA Trisakti. Methods for collecting data, such as questionnaires and library studies regarding validity, reliability, coefficient of determination, t tests, f tests, path analysis, and sobel analysis are all used in research to determine the effect of intervening variables. Research findings employee performance is influenced in a positive way but not significantly by compensation and motivation, job satisfaction is influenced in a positive way but not significantly by performance, employee performance is influenced in a positive way but not significantly by motivation. The advice given to develop employee performance is to consider the employee's contribution to the principal amount policy and must be changed according to the employee's work capacity,

Keywords: compensation, motivation, job satisfaction and employee performance

1. PENDAHULUAN

Meningkatnya semakin meningkatnya kompetisi untuk pendidikan tinggi di era modern, pendidikan tinggi perlu terus memupuk semangat kompetisi untuk memastikan bahwa karyawan mampu membuat kontribusi untuk sebagian besar perannya dan tanggung jawab mereka, bahwa pendidikan tinggi dapat bertahan dalam menghadapi pesaing yang akan selalu berdatangan.

Pendidikan tinggi swasta telah tumbuh dengan cepat, terutama di daerah perkotaan. Jumlah perguruan tinggi swasta (PTS) di Jakarta adalah 297, menurut data dari layanan pendidikan tinggi lembaga (LLDIKTI) wilayah III tahun di 2022. PTS mendapat tekanan yang semakin besar sebagai hasil dari diperkenalnya dibukanya jurusan baru dan program ekstensi di perguruan tinggi negara (PTN), khususnya Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM) pada tahun 2020. Untuk bertahan hidup dan memenangkan perlombaan, perlu kinerja tinggi dalam sumber daya manusia untuk membantu. Tingkat kompetisi begitu ketat dalam kondisi turbolen.

Sekolah Tinggi Manajemen Asuransi (STMA) Trisakti merupakan salah satu institusi pendidikan tinggi swasta di Jakarta Timur terlibat langsung dalam persaingan PTS khususnya di wilayah Jakarta, sehingga perlunya dukungan karyawan dengan kinerja tinggi. Fungsi utama Pendidikan Tinggi adalah (a) mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa; (b) mengembangkan Sivitas Akademika yang inovatif, responsif, kreatif, terampil, berdaya saing, dan kooperatif melalui pelaksanaan Tridharma; (c) mengembangkan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi dengan memperhatikan dan menerapkan nilai Humaniora (UU 12 tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi pasal 4). Mengingat pentingnya kebutuhan untuk meningkatkan kinerja karyawan di Lembaga Pendidikan Tinggi, maka perlu dilakukan usaha dan strategi yang tepat dalam mengoptimalkan sumber daya yang ada di dalam Lembaga Pendidikan Tinggi.

Cacio F. Wayne dalam Mangkuprawira, (2011) berpendapat kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat bagi karyawan, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi. Achmad Hasan Hafidzi dkk (2019) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Afandi (2018) 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. Menurut Mangkunegara (2017) menyatakan kinerja berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance (Prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang).

STMA Trisakti salah satu Satuan Pendidikan Yayasan Trisakti yang telah mendapatkan kompensasi langsung (*direct compensation*) yang dikenal dengan istilah Tunjangan Jabatan, besar kecilnya tunjangan yang diberikan berdasarkan tingkat jabatan dan golongan dari karyawan i serta tingkat kehadiran dalam tugas, Jumlah Tunjangan Jabatan. Jumlah nominal Tunjangan Jabatan berdasarkan tabel dan jumlah uang yang diterima sesuai dengan Peraturan Nomor: 0041/YT-III/SK/IX/2021 tentang kepegawaian Trisakti Tahun 2021.

Oleh karena itu, yang dibuat dengan mencapai tujuan perkumpulan tersebut bukanlah mengabaikan cara kerja seorang pionir dalam ekshibisi para staf melalui motivasi, dengan alasan bahwa pada dasarnya seorang wakil juga memiliki berbagai kebutuhan dan asumsi. Selain itu, karena mereka manusia, mereka terdorong untuk mencapai tujuan mereka dengan berbagai keinginan dan kebutuhan. Kebutuhan ini dapat dilihat sebagai pembangkit, semakin intensif, atau dorongan utama dari perilaku seseorang. Bisa dikatakan bahwa kebutuhan adalah penyebab utama perilaku seseorang; Pada titik tertentu, itu akan menjadi faktor penggerak (motivator) yang mendorong dia untuk mencapai tujuannya.

Motivasi dapat memberikan dorongan, pekerjaan dan keinginan orang dalam yang memperagakan, menguatkan, dan membimbing perilaku untuk melakukan tugas dengan baik di dalam lingkaran kerjanya. Motivasi adalah proses yang membantu orang memutuskan seberapa sulit, di mana, dan berapa lama mereka akan bekerja untuk mencapai tujuan mereka. Kebutuhan, hasrat, dan harapan individu adalah faktor-faktor internal (karakteristik pribadi) yang memengaruhi motivasi. Lingkungan kerja, gaji, kondisi kerja, dan kebijaksanaan perusahaan mencakup faktor-faktor eksternal (karakteristik perusahaan), seperti halnya hubungan kerja, penghargaan, promosi, kenaikan jabatan, dan tanggung jawab.

Karyawan yang telah bekerja dengan baik disarankan untuk diberi jabatan baru yang disesuaikan dengan kemampuan mereka di lokasi baru, dan data tentang karyawan yang dipromosikan ke posisi baru pada tingkat yang lebih tinggi daripada yang mereka miliki sebelumnya, sebagai berikut:

Tabel 1. Daftar Pegawai yang promosi Jabatan dari Tahun 2016 sampai dengan 2021

No.	Tahun	Jumlah (orang)
1	2017	0
2	2018	2
3	2019	4
4	2020	5
5	2021	4

Sumber: Buku Kepegawaian STMA Trisakti diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas, sejumlah karyawan dipromosikan dari tahun 2017 ke level yang lebih tinggi dari jabatan sebelumnya. Jumlah tertinggi lima pada 2020, diikuti empat pada 2019 dan 2021, dan dua pada 2018.

Memang benar bahwa upaya manusia dibuat untuk memuaskan keinginan dan kebutuhannya, tetapi sulit untuk melakukannya tanpa mengerahkan upaya maksimum. Metode yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan seseorang tentu berbeda dari orang ke orang. Mungkin untuk mengatakan bahwa seseorang memiliki kekuatan yang menyebabkan mereka bertindak dengan cara yang memenuhi kebutuhan mereka akan perilaku sesuai dengan dorongan dan perilaku yang mendasarinya. Secara teoritis seperti digambarkan di atas, kinerja pegawai dapat dipengetahui oleh kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja. Sebagai hasilnya, semua tiga variabel berhubungan erat dengan kinerja STMA Trisakti.

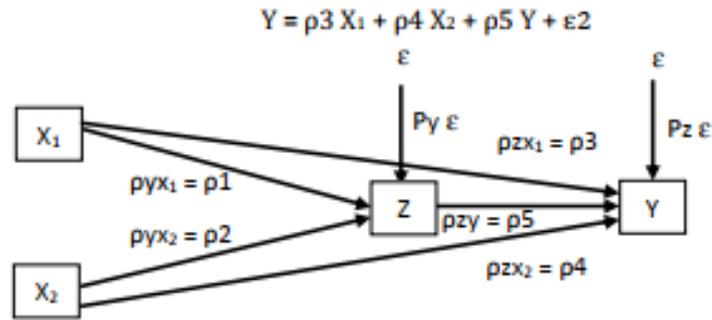
2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini karyawan secara aktif berpartisipasi dalam pengisian kuesioner. Sifat penelitian menggambarkan dan menjelaskan (*deskriptif explanatory*) hubungan satu variabel dan variable lain, jumlah total responden di penelitian ini adalah 35. Dalam penelitian ini, sampel diambil 100% dari populasi.

Data seperti ini disebut data asli atau baru dalam data primer. Itu diperoleh dengan memberikan kuesioner kepada karyawan STMA Trisakti tentang kompensasi, motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Dalam studi skala ini, skala yang digunakan adalah skala likert, yaitu skala yang berkisar dari 1 sampai 5. Data dikumpulkan melalui penggunaan kuesioner atau angket. Ada lima (5) pertanyaan mengenai kompensasi, lima (5) pertanyaan mengenai motivasi, lima (5) pertanyaan mengenai kepuasan karyawan, dan lima (5) pertanyaan mengenai kinerja karyawan.

Berikut ini adalah tindakan atau prosedur pemrosesan data yang digunakan dalam penelitian ini: 1) pilih data untuk pemrosesan lebih lanjut dengan mengevaluasi tanggapan responden sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan; 2) menggunakan skala penilaian yang telah ditentukan sebelumnya untuk menentukan nilai setiap jawaban yang mungkin untuk setiap variabel riset, dan kemudian menentukan skornya; 3) carilah kecenderungan data dengan melakukan analisis profile dan deskriptif. Frekuensi, skor, jumlah, rata - rata, maksimum, minimum dan presentasi setiap instrumen dapat ditentukan dari analisis ini; (4) ujian validitas dan reliabilitas; 5) ujian normalitas; (6) untuk analisis jalur, analisis regresi sederhana.

Kerangka hubungan kausal empiris antara jalur (X_1 terhadap Z , X_2 terhadap Z , X_1 terhadap Y , X_2 terhadap Y , Z terhadap Y , X_1 terhadap Z serta dampaknya terhadap Y , X_2 terhadap Z serta dampaknya terhadap Y , dapat dibuat melalui persamaan struktural sebagai berikut: $Z = \rho_1 X_1 + \rho_2 X_2 + \varepsilon_1$



Gambar 1. Struktur Hubungan Kausal X_1, X_2 , terhadap Z serta dampak terhadap Y

Hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1: Di duga kompensasi berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja karyawan di STMA Trisakti
- H2: Di duga motivasi berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja karyawan di STMA Trisakti.
- H3: Di duga kompensasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan di STMA Trisakti.
- H4: Di duga motivasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan di STMA Trisakti.
- H5: Di duga kepuasan kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan di STMA Trisakti.
- H6: Di duga kompensasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening karyawan di STMA Trisakti.
- H7: Di duga motivasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening karyawan di STMA Trisakti.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden penelitian adalah 35 karyawan STMA Trisakti. Profil responden dikategorikan oleh karyawan, jenis kelamin, usia, dan pendidikan dalam studi. A) responden yang bekerja sebagai tenaga kependidikan berjumlah 24 dari total, atau 69%, dan tenaga pendidik hanya 11, atau 31%, dari total. Hal ini menunjukkan bahwa 24 responden, atau 69% dari total, tenaga kependidikan mayoritas responden survei. B) responden jenis kelamin di mana pria hingga 21 atau 60% dari responden keseluruhan dan perempuan menjadi 14 atau 40% dari kelompok keseluruhan. Itu menunjukkan bahwa 21 orang, atau 60% dari total, menanggapi survei. C) responden yang berusia di atas 60 lebih berjumlah 2 responden, atau 6% dari jumlah total, 20 hingga 40 tahun total 16 orang atau 46%, yang mencakup 40 hingga 60 tahun hingga 17 orang atau 48% dari jumlah. D) mereka yang berdasarkan pendidikan, dengan responden dari SMA/SMK/MA berjumlah 5 orang atau 14% dari total, pendidikan ma.

Semua nilai r -hitung yang mengukur variabel kompensasi, motivasi, kepuasan kerja dan kinerja dari r -tabel, serta sig. (2-tailed) Pearson Correlation terhadap variabel keseluruhan setiap item $< 0,05$ (taraf signifikansi). Hal ini mengindikasikan bahwa instrumen riset, dalam hal ini, kompensasi karyawan STMA Trisakti, motivasi, kepuasan kerja, dan kuesioner kinerja, adalah sah.

Jika skor *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6, itu dianggap reliabel atau dapat dipercaya. Berdasarkan bagan di atas. Tiap butir nilai *Cronbach's Alpha*, yang mengukur variabel kompensasi, motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan, diketahui lebih besar dari 0,6, sebagaimana ditunjukkan oleh temuan uji reliabilitas. Ini menunjukkan bahwa kuesioner atau alat riset dalam STMA Trisakti digunakan untuk mengukur kinerja, motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja karyawan.

a. Uji Hipotesis Menggunakan Path Analysis
1) Uji Determinasi (R-Square)

Tabel 2. Hasil Uji Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Predictors	Dependent Variabel
1	.499a	0.249	0.202	2.557	a(Constant), Motivasi, Kompensasi	Kepuasan_kerja
2	.536b	0.287	0.218	1.797	b(Constant), Motivasi, Kompensasi, Kepuasan_Kerja	Kinerja_Karyawan

Sumber: Data Output SPSS Diolah (2022)

Berdasarkan tabel di atas. Model 1, juga dikenal sebagai jalur I, memiliki nilai r-square 0,202, seperti yang ditunjukkan oleh model ringkasan di atas. Hal ini menunjukkan bahwa 20,2% pegawai STMA Trisakti bahagia dalam pekerjaannya. Motivasi dan kompensasi yang berhubungan dengan pekerjaan mendefinisikan STMA Trisakti. Variabel independen lain yang tidak diperhitungkan dalam penelitian menyumbang 79,8% sisanya pada variabel lain. Sementara itu, r-square untuk model 2 (Baris II) diketahui. Itu setara dengan 21,8 persen kinerja pegawai STMA Trisakti. STMA Trisakti dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti gaji, kepuasan kerja, dan motivasi kerja. Sedangkan sisanya sebesar 78,2% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diperhitungkan dalam penelitian. Nilai r-square menunjukkan sejauh mana kontribusi variabel independen mempengaruhi kontribusi variabel dependen.

2) Uji F

Tabel 3. Hasil Uji F
 ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	Predictors	Dependent Variabel
1	Regression	69.468	2	34.734	5.313	.010 ^b		Kepuasan_kerja
	Residual	209.217	32	6.538			a(Constant),	
	Total	278.686	34				Motivasi, Kompensasi	
2	Regression	40.271	3	13.424	4.156	.014 ^b	b(Constant),	Kinerja_Karyawan
	Residual	100.129	31	3.230			Motivasi, Kompensasi,	
	Total	140.400	34				Kepuasan_Kerja	

Sumber: Data Output SPSS Diolah (2022)

Dengan sig, 0.010 diketahui bahwa model 1 memiliki f-hitung 5,313. Sedangkan nilai dari f-table untuk α adalah 0.05; df2 sama dengan 32 dan df1 sama dengan 2 sebesar 3.2945368. Karena Sig. < α (0,01 < 0,05) dan f-hitung > F-tabel (5,313 > 3,2945368), sehingga H1 diterima dan H0 ditolak. Ini berarti bahwa model jalur I yang dibuat telah berguna dan dapat digunakan untuk memprediksi bagaimana para pekerja yang puas di STMA Trisakti dengan pekerjaan mereka. Dengan sig, 0,014 dengan f-hitung dari 4,156 ditemukan untuk model 2. Meskipun perbedaan nilai F-tabel α adalah 0.05; Df1 adalah 3, dan df2 adalah 31, sebesar 3,3048173. Karena f-hitung lebih besar f-tabel (4,156 > 3,3048173). Sehingga H1 diterima dan H0 ditolak. Ini berarti bahwa model jalur II berguna dan dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan di STMA Trisakti.

3) Pembentukan Model Jalur

Hasil model jalur untuk masing-masing variabel penelitian dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. Koefisien Jalur

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	a. Dependent Variabel
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	6.736	3.597		Kepuasan Kerja
	Kompensasi	0.232	0.113	0.317	
	Motivasi	0.376	0.173	0.338	
2	(Constant)	11.832	2.663		Kinerja Karyawan
	Kompensasi	0.132	0.085	0.255	
	Motivasi	0.071	0.130	0.090	
	Kepuasan_Kerja	0.243	0.124	0.342	

Sumber: Data Output SPSS Diolah (2022)

Berdasarkan nilai B pada tabel 4.14 diatas, dapat diperoleh 2 model jalur sebagai berikut:

$$\text{Jalur I: } Z = 6,736 + 0,317X_1 + 0,338X_2 + \varepsilon$$

$$\text{Jalur II: } Y = 11,832 + 0,255X_1 + 0,090X_2 + 0,342Z + \varepsilon$$

Dimana Y adalah kinerja karyawan, Z adalah kepuasan kerja, X_1 adalah kompensasi, X_2 adalah motivasi kerja.

Konstanta dari jalur dikenal bernilai 6,736 karena model jalur I. Ini menunjukkan bahwa karyawan di STMA Trisakti tidak akan puas dengan pekerjaan mereka jika mereka tidak menerima kompensasi atau alasan untuk bekerja. Koefisien dari jalur kompensasi positif 0.317. Yaitu, tingkat kepuasan kerja meningkat dengan kompensasi. Mengenai fakta bahwa kepuasan kerja dapat ditingkatkan sebesar 0,317 untuk peningkatan apa pun dalam kompensasi. Koefisien dari motivasi kerja positif 0,338. Yaitu, kepuasan kerja adalah berbanding terbalik untuk motivasi kerja. Mengenai kepuasan kerja, peningkatan motivasi apa pun dapat meningkat sebesar 0,338.

Ditetapkan dari model jalur II bahwa konstanta jalur memiliki nilai positif 11,832. Ini berarti bahwa karyawan di STMA Trisakti bertindak lebih baik ketika mereka diberi kompensasi dengan baik dan memiliki lingkungan kerja yang positif. 0,255 adalah koefisien jalur kompensasi positif. Ini berarti bahwa kinerja seorang karyawan akan meningkat sebagai hasil dari kompensasi yang lebih tinggi. Mengenai fakta bahwa kinerja karyawan dapat dikurangi sebesar 0,255 poin dengan kenaikan 1 satuan kompensasi. Koefisien jalur motivasi positif 0.090. Yaitu, kinerja karyawan berkorelasi dengan motivasi kerja. Sebagai peningkatan 0,090 dalam kinerja karyawan dapat dicapai untuk setiap peningkatan 1 satuan motivasi kerja. Jalur koefisien kepuasan kerja memiliki nilai positif 0,342. Yaitu, kinerja karyawan berkorelasi dengan kepuasan kerja. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan sebesar 0,342 untuk setiap peningkatan 1 satuan kepuasan kerja. Kenaikan 1 satuan kepuasan kerja dapat menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,342.

4) Uji t

Tabel 5. Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	a. Dependent Variabel
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	6.736	3.597		1.872	0.070	Kepuasan Kerja
	Kompensasi	0.232	0.113	0.317	2.044	0.049	
	Motivasi	0.376	0.173	0.338	2.176	0.037	
1	(Constant)	11.832	2.663		4.442	0.000	Kinerja Karyawan
	Kompensasi	0.132	0.085	0.255	1.563	0.128	
	Motivasi	0.071	0.130	0.090	0.546	0.589	
	Kepuasan_Kerja	0.243	0.124	0.342	1.955	0.060	

Sumber: Data Output SPSS Diolah (2022)

Ketentuan Pengambilan Keputusan

- ✓ H0 diterima dan H1 ditolak jika nilai t-hitung berada diantara -t-tabel sampai +t-tabel dan Sig.t > 0,05
- ✓ H0 ditolak dan H1 diterima jika nilai t-hitung tidak berada di antara -t-tabel sampai +t-tabel dan Sig.t < 0,05.

Nilai t-tabel reward sebesar 2,03693 dengan alpha = 0,05 dan df = 32 pada model 1. Faktor kompensasi dengan tanda sig t sebesar 0,049 untuk t-hitung sebesar 2,044 Hal ini menunjukkan bahwa variabel terkait kompensasi tidak berada dalam rentang -t- tabel sampai +t-tabel (2,044 tidak termasuk dalam rentang -2,03693 sampai +2,03693) dan sig t lebih kecil dari 0,05, menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan nilai sig t untuk variabel motivasi adalah 0,037 dan nilai hitungnya adalah 2,176. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karena sig t kurang dari 0,05 dan motivasi kerja berada di luar rentang -t-tabel hingga +t-tabel untuk variabel motivasi (2,276 berada di luar rentang -2,03693 hingga +2,03693).

Model 2 memiliki nilai t-tabel sebesar 0,05, dan 2,03951 memiliki nilai df sebesar 31. untuk variabel dengan nilai t-hitung sebesar 1,563 dan nilai sig sebesar 0,128. Ini menunjukkan bahwa total t-hitung berada dalam kisaran + t-tabel (1,563 antara -2,03951 dan + 2,03951) untuk kompensasi nilai variabel. Konsekuensinya, kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan tetapi tidak signifikan. Sig t adalah 0,589 dan nilai t hitung untuk variabel motivasi kerja adalah 0,546. Hal ini menunjukkan bahwa nilai variabel motivasi kerja harus lebih besar dari (0,589 lebih besar dari 0,05) dan berada dalam rentang t hitung hingga + t tabel (0,546 berada di antara -2,03951 dan +2,03951). Artinya, motivasi kerja berpengaruh positif namun signifikan terhadap kinerja pegawai. sedangkan nilai thitung untuk variabel kepuasan kerja sebesar 1,955 dan nilai sig sebesar 0,060. Hal ini menunjukkan bahwa t-hitung dan sig t tidak memenuhi nilai variabel antara -t-tabel dan +t-tabel (1,955 tidak memenuhi nilai antara -2,03951 dan +2,03951). Oleh karena itu, kepuasan kerja memiliki pengaruh yang sederhana namun positif terhadap kinerja karyawan.

5) Perhitungan Pengaruh Langsung, Tidak Langsung dan Sobell Test

a) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (X1 → Z → Y)

Pengaruh Langsung X1 Terhadap Y	= ρ_{YX1}	= 0,255
Pengaruh Tidak Langsung X1 Terhadap Y Melalui Z	= $\rho_{ZX1} * \rho_{YZ}$	= 0,317 * 0,342 = 0,108
Pengaruh Total X1 Terhadap Y Melalui Z		= 0,363

Dari perhitungan di atas diketahui bahwa kompensasi memiliki pengaruh langsung sebesar 0,255 terhadap kinerja pegawai. Sedangkan kepuasan kerja sebagai variabel intervening, pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,108. Hal ini menunjukkan bahwa ketika kepuasan kerja digunakan sebagai variabel intervening, pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan lebih besar daripada pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan. Kinerja pegawai akan meningkat secara langsung, namun tidak signifikan, sebesar 0,255 satuan untuk setiap kenaikan satu satuan kompensasi. Kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,108 satuan untuk setiap kenaikan satu satuan kompensasi karena kepuasan kerja. Dengan demikian, dengan menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel intervening, pengaruh total kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,363. Hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan kinerja pegawai akan naik sebesar 0,363 satuan dengan kenaikan kompensasi sebesar satu satuan.

Sedemikian hingga, hipotesis penelitian yang pertama dan keenam yaitu:

- H3: "Kompensasi berpengaruh secara langsung, positif walau tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di STMA Trisakti", Menerima.
- H6: "variabel interaksi kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan di STMA Trisakti melalui kepuasan kerja." Menerima
- "Kompensasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan di STMA Trisakti melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening", Diterima

a) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (X2 → Z → Y)

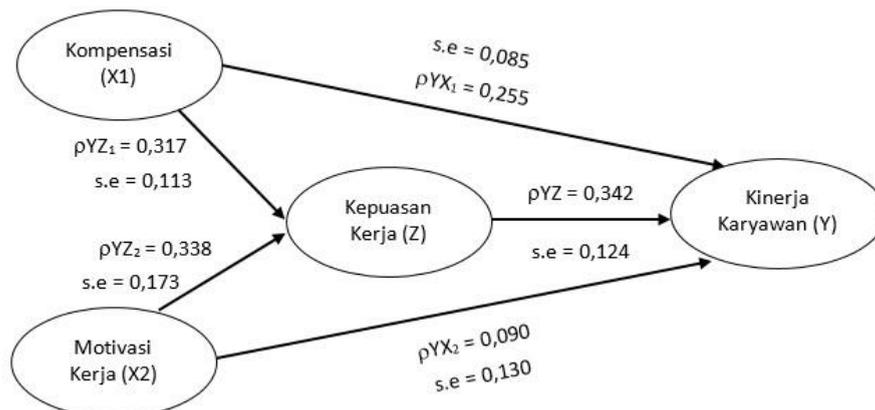
Pengaruh Langsung X2 Terhadap Y	= ρ_{YX_2}	= 0,090
Pengaruh Tidak Langsung X2 Terhadap Y Melalui Z	= $\rho_{ZX_2} * \rho_{YZ}$	= $0,338 * 0,342$
Pengaruh Total X2 Terhadap Y Melalui Z		= 0,206

Motivasi kerja memiliki pengaruh langsung sebesar 0,090 terhadap kinerja karyawan menurut perhitungan sebelumnya. Sebaliknya nilai interting variable sebesar 0,116 menunjukkan pengaruh tidak langsung kepuasan kerja terhadap kinerja pekerja yang disebabkan oleh motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki efek tidak langsung yang lebih besar terhadap kinerja pekerja melalui kepuasan kerja daripada secara langsung terhadap kinerja karyawan. Setiap peningkatan motivasi kerja berdampak langsung terhadap kinerja pegawai, namun hanya sebesar 0,090 satuan. Karena adanya kepuasan kerja maka kinerja pegawai akan naik sebesar 0,116 satuan untuk setiap satuan motivasi kerja. Hasilnya, yang diukur dengan kepuasan kerja, pengaruh total motivasi kerja terhadap kinerja pekerja adalah 0,206. Artinya, peningkatan total unit kompensasi akan meningkatkan kinerja pegawai, walaupun pengaruhnya tidak signifikan.

Sedemikian hingga, hipotesis penelitian yang kedua dan ketujuh yaitu:

- H4: "Motivasi kerja berpengaruh secara langsung, positif walau tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di STMA Trisakti", Menerima.
- H7: "Di STMA trisakti, kinerja karyawan dipengaruhi secara tidak langsung oleh motivasi kerja. Menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel intervening", Menerima.

Adapun Model Jalur yang terbentuk seperti yang tersaji dalam Gambar berikut:



Sumber: Gambar Diolah Peneliti (2022)

Gambar 2. Model Jalur yang Terbentuk

Keterangan:

- ρ_{YX_1} : koefisien jalur kompensasi menuju kinerja karyawan
- ρ_{YX_2} : koefisien jalur motivasi kerja menuju kinerja karyawan
- ρ_{YZ} : koefisien jalur kepuasan kerja menuju kinerja karyawan
- ρ_{ZX_1} : koefisien jalur kompensasi menuju kepuasan kerja
- ρ_{ZX_2} : koefisien jalur motivasi kerja menuju kepuasan kerja
- s.e: standard error dari perhitungan nilai koefisien jalur

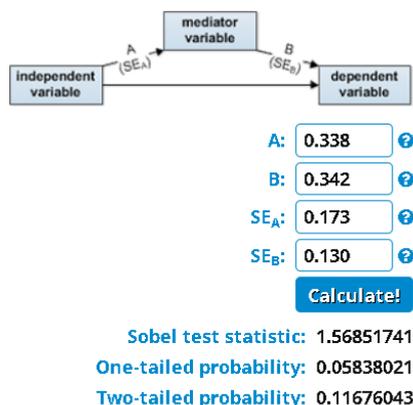
b. Analisis Mediasi

Untuk tes Sobell dalam penelitian ini, kalkulator online di <https://www.danielsoper.com/statcalc/calculator.aspx?id=31> digunakan. Di STMA Trisakti, uji Sobell pertama digunakan untuk menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan variabel mediasi antara kinerja karyawan dan kompensasi. Di STMA Trisakti, hasil uji Sobell kedua menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan variabel intervening yang memediasi motivasi kerja dan kinerja karyawan. Pada taraf 5%, Z-score normalnya adalah 1,96 (nilai = 0,05). Mediator adalah variabel interling yang mempengaruhi variabel independen terhadap variabel dependen jika defisiensi dua sisi lebih kecil dari rata-rata dan skor uji statistik Sobell lebih tinggi dari nilai z-score normal. Gambar 3 dan 4 Hasil tes Sobell ditunjukkan di bawah ini.

Sumber: <https://www.danielsoper.com/statcalc/calculator.aspx?id=31> (2022)

Gambar 3: Output Sobell Test Online Calculator Model 1

Hasil uji Sobell memberikan dasar pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel interling pada Gambar 1. Dengan probabilitas dengan dua ekor



Nilai uji statistik Sobell sebesar 1,96673706 lebih besar dari 1,96 atau $0,04921353 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat berperan sebagai mediator antara kompensasi STMA Trisakti dengan kinerja karyawan.

Sumber: <https://www.danielsoper.com/statcalc/calculator.aspx?id=31> (2022)

Gambar 1 : Output Sobell Test Online Calculator Model 2

Hasil uji Sobell menunjukkan bahwa kinerja seorang pekerja secara tidak langsung dipengaruhi oleh motivasi kerja melalui kepuasan kerja, seperti yang ditunjukkan oleh variabel yang saling terkait pada gambar 2. Statistik uji Sobell adalah 1,592777 1,96, dan pandangan probabilitas dua arah adalah $0,11087361 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang tidak mampu memediasi dampak motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bersifat mengganggu.

Hasil Sobell Test tersebut, secara otomatis telah menunjukkan bahwa hipotesis penelitian yang ke-6 dan ke-7 yaitu:

H6 : "Kepuasan kerja adalah variabel luar biasa yang memiliki potensi untuk mengubah kinerja kompensasi karyawan di STMA Trisakti," Menerima.

H7 : "Di STMA trisakti, kepuasan kerja adalah variabel yang saling terkait yang tidak mempengaruhi kinerja atau motivasi kerja". Menolak.

c. PEMABAHASAN

Menguji hipotesis berdasarkan hasil analisis dengan paket statistik untuk ilmu sosial (SPSS) versi 25 dan analisis komparatif dan jalur.

Hipotesis berpengaruh terhadap kepuasan kerja, motivasi kepuasan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai STMA Trisakti. Itu juga berpengaruh pada kompensasi kinerja karyawan karena kepuasan kerja, dan berpengaruh pada motivasi kinerja karyawan karena kepuasan kerja.

a) Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi kelima item valid karena nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,600 yang termasuk reliabel atau konsisten, dan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} saja serta memiliki taraf signifikansi 0,05.

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja yang ditunjukkan dengan nilai koefisien jalur yang diketahui sebesar 0,317 dengan sig 049. Hal ini menunjukkan adanya hubungan antara gaji STMA Trisakti dengan kepuasan kerja. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh kompensasi sekolah tinggi. Ketika karyawan menerima kompensasi yang tinggi, kepuasan kerja dapat terpengaruh, sedangkan ketika karyawan menerima kompensasi yang rendah, kepuasan kerja akan menurun.

Akibatnya, kompensasi perhatian ekstra yang paling intensif harus dipertahankan atau ditingkatkan di sekolah menengah. Oleh karena itu, jika kompensasinya dinaikkan lebih jauh, diharapkan kepuasan kerja akan meningkat dan harapan STMA Trisakti akan terpenuhi.

Persentase kompensasi yang secara langsung mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 31,70 persen, sedangkan sisanya sebesar 68,30 persen dijelaskan oleh faktor lain dan tidak berhubungan dengan penelitian.

b) Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi pada kelima item valid karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , taraf *signifikansi* 0,05, dan *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,600 sehingga sangat reliabel atau konsisten.

Dengan diketahui koefisien jalur sebesar 0,338 dengan Sig, motivasi yang diukur dengan kepuasan kerja memiliki kontribusi yang positif dan signifikan. 0,037 untuk tingkat kepuasan kerja tinggi dan rendah. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh motivasi sekolah tinggi. Motivasi yang diberikan oleh Sekolah Tinggi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Ketika karyawan memiliki tingkat motivasi yang tinggi maka kepuasan kerja dapat meningkat, namun akan menurun jika karyawan memiliki tingkat motivasi yang rendah setelah seseorang mengalami motivasi yang diberikan oleh sekolah tinggi.

Oleh karena itu, kebutuhan akan pendidikan tinggi untuk mempertahankan dan meningkatkan karyawan akan meningkat ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya pada tingkat pekerjaan sekolah tertinggi.

c) Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,600 dan *threshold* lebih besar dari t_{tabel} dengan koefisien signifikan 0,05 maka hasil tersebut menunjukkan bahwa kompensasi kelima item tersebut valid.

Kompensasi yang diukur dengan kinerja karyawan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap rendahnya kinerja karyawan, dengan koefisien jalur sebesar 0,255 dan Sig sebesar 0,128. Hal ini menunjukkan bahwa kebijakan kompensasi di sekolah tinggi mungkin berdampak pada kinerja karyawan. Kinerja pegawai STMA Trisakti dipengaruhi oleh kebijakan kompensasi. Kinerja pegawai dapat terpengaruh ketika pegawai menerima kompensasi yang tinggi, dan akan menurun jika pegawai menerima kompensasi yang rendah, setelah seseorang memiliki pengalaman dengan kompensasi yang ditawarkan oleh STMA Trisakti.

Akibatnya, ketika karyawan sudah merasakan kinerja karyawan di perguruan tinggi, kebutuhan sekolah menengah untuk mempertahankan dan meningkatkan karyawan akan meningkat. Kompensasi perguruan tinggi, yang dapat berupa kompensasi langsung atau tidak langsung, bonus, gaji, atau insentif moneter lainnya, akan berdampak pada kinerja karyawan.

d) Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja pada kelima item valid dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$, taraf *signifikansi* 0,05, dan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,600.

Motivasi yang diukur dengan kinerja berpengaruh positif, tetapi tidak signifikan, mengingat kinerja karyawan yang tinggi dan rendah memiliki koefisien jalur masing-masing sebesar 0,090 dan Sig sebesar 0,589. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi sekolah tinggi dapat berdampak pada kinerja karyawan. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor motivasi sekolah tinggi. Kinerja karyawan dapat terpengaruh secara signifikan ketika mereka termotivasi. Di sisi lain, kinerja karyawan akan menurun ketika mereka kekurangan motivasi.

Akibatnya, sekolah tinggi perlu mempertahankan dan mempekerjakan lebih banyak orang. Moral karyawan akan meningkat ketika kinerja rekan kerja STMA Trisakti dapat diukur. Motivasi tinggi akan bermanfaat bagi sekolah tinggi dengan menegakkan konsekuensi kinerja yang positif dan mencapai tujuan sekolah tinggi.

e) Pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Temuan penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja pada 5 item dinyatakan valid dikarenakan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan taraf *signifikansi* 0,05 dan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar > 0,600 sangat reliabel atau konsisten.

Kepuasan kerja yang diukur oleh kinerja karyawan memiliki kontribusi positif dan tidak signifikan dengan diketahui nilai koefisien jalur 0,342 dengan Sig. 0,060 terhadap tinggi rendahnya kinerja karyawan. Artinya kepuasan kerja yang diberikan oleh Sekolah Tinggi dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepuasan kerja yang diberikan oleh Sekolah Tinggi. Kinerja karyawan dapat berpengaruh ketika karyawan mendapatkan kepuasan kerja yang tinggi dan akan menurun apabila karyawan mendapatkan kepuasan kerja yang rendah setelah seseorang mengalami pengalaman dengan kepuasan kerja yang diberikan oleh Sekolah Tinggi.

Akibatnya, tanggung jawab sekolah tinggi untuk memelihara dan meningkatkan karyawan akan meningkat apabila para karyawan itu sudah menikmati pekerjaan mereka di sekolah tinggi. Karyawan yang puas atau penuh harapan lebih mungkin untuk melakukan dengan baik dan mencapai hasil maksimal. Ketidakpuasan karyawan dapat dihindari dengan berfokus pada kepuasan kerja.

f) Pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

Hasil analisis data menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Ternyata koefisien pengaruh tidak langsung sebesar 0,1084 lebih kecil dari pada pengaruh langsung sebesar 0,255. Jadi dapat disimpulkan semakin tinggi tingkat kompensasi yang dilakukan oleh Sekolah Tinggi

dapat meningkatkan kepuasan kerja di Sekolah Tinggi dan pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan dengan total kontribusi sebesar 0,3634, atau 36,34% sedangkan sisa 63,66% dijelaskan oleh variabel lain diluar yang diteliti.

Temuan lain adalah kompensasi lebih kecil nilainya dari motivasi, kompensasi nilainya bertambah jika melalui kepuasan kerja sebagai mediasi terhadap kinerja karyawan berkontribusi secara tidak langsung.

g) Pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

Melalui kepuasan kerja, analisis data mengungkapkan bahwa motivasi memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan. Ternyata koefisien pengaruh langsung sebesar 0,1156 lebih besar dari koefisien pengaruh tidak langsung sebesar 0,090. Oleh karena itu dapat ditarik kesimpulan bahwa dengan total kontribusi sebesar 0,2056 atau 20,56 persen, maka semakin tinggi tingkat motivasi di STMA Trisakti dapat meningkatkan kepuasan kerja dan pada akhirnya meningkatkan kinerja pegawai. Sisanya 79,44 persen dijelaskan oleh variabel yang tidak diteliti.

Temuan lain adalah bahwa motivasi memiliki nilai yang lebih tinggi daripada kompensasi; nilai motivasi meningkat ketika kepuasan kerja bertindak sebagai mediator antara kinerja karyawan dan kompensasi.

4. KESIMPULAN

- a. Analisis jalur kompensasi terhadap kepuasan kerja mengungkapkan hubungan antara kompensasi dan kepuasan kerja. Kompensasi yang secara langsung meningkatkan kepuasan karyawan di tempat kerja. Dengan asumsi faktor-faktor lain tetap tidak berubah, hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat terpengaruh jika kompensasi STMA Trisakti meningkat. Kompensasi lebih rendah dari motivasi dan kepuasan kerja pada saat yang sama.
- b. Analisis jalur motivasi terhadap kepuasan kerja diperoleh bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Motivasi yang secara langsung berkontribusi terhadap kepuasan kerja. Motivasi yang diberikan oleh STMA Trisakti meningkat (asumsi faktor lainnya tetap) dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Motivasi lebih besar dari kompensasi secara bersamaan terhadap kepuasan kerja.
- c. Analisis jalur kompensasi terhadap kinerja karyawan diperoleh kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kompensasi yang secara tidak langsung berkontribusi terhadap kinerja karyawan. Kompensasi yang diberikan oleh STMA Trisakti tidak akan meningkat (asumsi faktor lainnya tetap) atau berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kompensasi lebih kecil dari motivasi secara bersamaan terhadap kinerja karyawan.
- d. Analisis jalur selanjutnya motivasi terhadap kinerja karyawan diperoleh motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi yang secara tidak langsung berkontribusi terhadap kinerja karyawan. Motivasi yang diberikan oleh STMA Trisakti tidak akan meningkat (asumsi factor lainnya tetap) atau berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi lebih besar dari kompensasi secara bersamaan terhadap kinerja karyawan.
- e. Analisis jalur kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan diperoleh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja yang secara tidak langsung berkontribusi terhadap kinerja karyawan. Ini artinya kepasan kerja yang diberikan oleh STMA Trisakti tidak akan meningkat (asumsi faktor lainnya tetap) atau berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja karyawan. Kompensasi lebih kecil dari motivasi dan kepuasan kerja secara bersamaan terhadap kinerja karyawan.
- f. Mengingat akibat selanjutnya dari cara pemeriksaan upah terhadap pelaksanaan pekerja melalui pemenuhan kerja masuk akal bahwa remunerasi memiliki hubungan positif dan besar dengan pelaksanaan perwakilan melalui pemenuhan kerja. Besarnya kompensasi yang secara langsung atau tidak langsung memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai melalui peningkatan kepuasan kerja lebih kecil dari pada jumlah kompensasi yang secara langsung atau tidak langsung memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai melalui peningkatan kepuasan kerja. Sisanya adalah pengaruh faktor lain.
- g. Dijelaskan bahwa motivasi memiliki hubungan dengan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja berdasarkan analisis jalur motivasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Besarnya kontribusi motivasi yang secara langsung atau tidak langsung memberikan kontribusi

terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja lebih besar daripada besarnya kontribusi motivasi yang secara langsung atau tidak langsung memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Motivasi tidak langsung adalah motivasi yang berdampak pada kinerja karyawan. Sisanya, khususnya seberapa besar pengaruh yang berasal dari faktor lain.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Adha Risky Nur, Nurul Qomariah, Achmad Hasan Hafidzi. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*. Vol. 4 No. 1.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Bangun, Wilson. (2012). *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Jakarta: Erlangga
- Edy Sutrisno. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama*. Cetakan Pertama. Jakarta: Penerbit Kencana
- Hasibuan, Malayu SP. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan keempat belas, Jakarta, Penerbit: Bumi Aksara.
- Jody Kurnia, Rafi. (2015). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta*. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Refika Aditama.
- Mondy R Wayne. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Ngatno. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Semarang: CV Indoprintng.
- Nurchayani, Made. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening PT. Sinar Sosro Pabrik Bali. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No.1, 2016: 500-532.
- Rojikin. (2015). *"Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja pada Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. PLN Distribusi Jateng dan DIY"*. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.
- Sibarani, Ernita. (2018). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Swasta Lancang Kuning Pekanbaru*. Skripsi Fakultas Ilmu Sosial Ilmu Politik Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Riau.
- Sidik, S., & Marcellinus Logahan, J. (2021). Analisis Pengaruh Kualitas Pelayanan. Ketersediaan Sarana terhadap Citra Institusi Berdampak Kepada Kepuasan Mahasiswa di STMA Trisakti. *Jurnal of Geopolitic and Geoeconomic Studies*, 1(1), 24–37.
- Sudan, Yonius. (2016). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja serta Implikasi pada Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Sumedang*. Tesis Program Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Pasundan Bandung.
- Sudarmanto, SIP, Msi (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Sugiyono. (2007). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta.

Veithzal Rivai, (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Bandung: Rajagrafindo Persada.