

**Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Fasilitas Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Multi-Mart 41 Batanghari)**

**Andi Ahmad Cahya Diputra<sup>1</sup>, Suryadi<sup>2</sup>**

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Metro, Kota Metro, Lampung

Email : [andiahmad0425@gmail.com](mailto:andiahmad0425@gmail.com)

**Abstrak**

Tujuan diadakannya penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi, gaya kepemimpinan, fasilitas kerja, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Multi-Mart 41 Batanghari. Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan kuesioner berupa pertanyaan tertulis diberikan kepada responden terkait motivasi, gaya kepemimpinan, fasilitas kerja, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Non Probability Sampling* dengan sampel jenuh (sensus). Teknik analisis data yang digunakan oleh peneliti adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji linieritas, uji homogenitas dan pengujian hipotesis berupa analisis regresi linier berganda, uji t, uji f, uji  $r^2$  (Koefisien determinasi) dengan pengolahan data menggunakan bantuan SPSS versi 20. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan motivasi, gaya kepemimpinan, fasilitas kerja, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dan kompensasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

**Kata Kunci :** Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Fasilitas Kerja, Kompensasi, Kepuasan Kerja

**Abstract**

*The purpose of this study was to determine the effect of motivation, leadership style, work facilities, and compensation on employee job satisfaction at Multi-Mart 41 Batanghari. This study uses quantitative research methods with questionnaires in the form of written questions given to respondents related to motivation, leadership style, work facilities, and compensation for employee job satisfaction. The sampling technique used is Non Probability Sampling with a saturated sample (census). Data analysis techniques used by researchers are validity test, reliability test, normality test, linearity test, homogeneity test and hypothesis testing in the form of multiple linear regression analysis, t-test, f-test,  $r^2$  test (Coefficient of determination) with data processing using SPSS version. 20. The results showed that simultaneously motivation, leadership style, work facilities, and compensation had a positive and significant effect on employee job satisfaction. Partially, motivation has a positive and significant effect on employee job satisfaction, leadership style has a positive and significant effect on employee job satisfaction, work facilities have a positive and significant effect on employee job satisfaction, and compensation has no and no significant effect on employee job satisfaction.*

**Keywords:** Motivation, Leadership Style, Work Facilities, Compensation, Job Satisfaction

## I. PENDAHULUAN

Kepuasan karyawan menjadi masalah yang harus diperhatikan sebuah perusahaan, karena kepuasan kerja yang tidak terpenuhi akan berdampak bagi hasil pekerjaan. Menciptakan kepuasan kerja karyawan tidaklah mudah karena kepuasan kerja tercipta jika variabel – variabel yang mempengaruhinya antara lain motivasi, gaya kepemimpinan di suatu perusahaan, fasilitas penunjang kerja, dan kompensasi berjalan dengan baik dan diterima oleh semua karyawan di dalam suatu organisasi/perusahaan.

Menurut Wibowo (2014:323) Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan. Menurut Sunarsi (2018:3) gaya kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu. Gaya kepemimpinan yang baik adalah dengan mendengarkan bawahannya dan disukai oleh bawahannya. Seperti gaya kepemimpinan, fasilitas kerja sangat penting untuk menunjang kepuasan karyawan. Fasilitas kerja yang baik dapat menunjang kelancaran proses kerja. Fasilitas yang dimaksud adalah alat, gedung, perlengkapan kerja, lokasi, maupun ruang bekerja. Dengan adanya fasilitas kerja yang memadai akan membuat motivasi karyawan dalam bekerja lebih keras, giat dan itu dapat membuat dampak positif bagi perusahaan. Kompensasi diberikan sebagai bentuk nilai balas jasa atas apa yang telah diberikan oleh karyawan terhadap perusahaan. Kompensasi harus diberikan secara adil dan kepada karyawan yang dirasa memberikan prestasi yang baik bagi perusahaan. Kompensasi yang tidak adil dapat memberikan dampak buruk bagi kepuasan kerja karyawan, itu dikarenakan adanya ketidakseimbangan antara pekerjaan yang telah dijalankan karyawan dengan hasil yang didapat. Menurut Nabawi (2019:174) kepuasan kerja adalah keadaan psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh pekerja dalam suatu lingkungan pekerjaan karena terpenuhinya kebutuhan secara memadai. Seseorang yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan memiliki sikap yang mencerminkan kedalaman pekerjaannya, seperti datang tepat waktu, selalu ulet dan giat dalam bekerja, menghormati atasannya.

Multi-mart merupakan usaha yang bergerak dibidang ritel yaitu penjualan barang eceran yang dijual kepada konsumen secara langsung, biasanya konsumen membeli untuk digunakan secara pribadi maupun kebutuhan rumah tangga. Produk yang dijual seperti pakaian, alat elektronik, alat dapur, aksesoris, dsb. Dengan harga relatif murah membuat pelanggan ramai membeli di toko tersebut, membuat karyawan yang bekerja diperkirakan berjumlah 34 orang, dengan 24 perempuan dan 10 laki-laki. Tugas bagian perempuan biasanya seperti kasir dan melayani pelanggan yang ingin membeli barang, sedangkan laki-laki biasanya ditugaskan dibagian parkir, bongkar dan mengangkut barang yang datang dari supplier untuk dibawa ke gudang persediaan.

Dari survei dan pra kuesioner dapat diketahui bahwa motivasi kurang baik dikarenakan pemimpin kurang memberikan pujian kepada karyawan yang sudah menjalankan pekerjaan dengan maksimal yang mengakibatkan kurang puasnya karyawan dalam bekerja, pada gaya kepemimpinan juga kurang baik yaitu permasalahan yang terjadi adalah bahwa manajer yang kurang tegas kepada karyawan, mengakibatkan karyawan disana kurang bertanggungjawab dan disiplin terhadap pekerjaan yang ditugaskannya. Permasalahan yang lain adalah fasilitas kerja yang kurang baik bagi karyawan contohnya seperti tidak adanya ac di gedung yang mengakibatkan ketika musim panas kipas angin tidak lagi sanggup mendinginkan suhu di ruangan tersebut, yang mengakibatkan kurang maksimalnya karyawan dalam bekerja, tidak adanya komputerisasi pada kasir membuat karyawan harus lebih jeli dalam menghitung setiap perbelanjaan pelanggan. Pada kompensasi juga terasa kurang baik

dikarenakan kurang jelasnya jenjang karir juga menjadi faktor kurang puasnya karyawan. Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk meneliti dengan judul **“Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Fasilitas Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Multi-Mart 41 Batanghari) “**.

## II. METODE PENELITIAN

### A. Desain Penelitian

Menurut M. Nazir (2014:70) desain dari penelitian adalah semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan jenis metode survei. menurut Sugiyono (2012:11) metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme. Metode ini digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam prakteknya peneliti menggunakan metode survei dimana metode survei adalah mendapatkan data yang terjadi pada masa lampau atau saat ini pendapat, keyakinan, perilaku, hubungan variabel untuk menguji beberapa hipotesis dari sampel populasi tertentu dengan mengumpulkan data berupa wawancara dan kuesioner. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan mengambil judul tentang pengaruh motivasi, gaya kepemimpinan, fasilitas kerja, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan yang berlokasi di Multi-mart 41 Batanghari. Pada penelitian ini terdapat empat variabel bebas (*independen*) dengan satu variabel terikat (*dependen*).

### B. Tahapan Penelitian

Teknik sampling yang digunakan oleh peneliti adalah *Non Probability Sampling* dimana sampling ini tidak adanya kesempatan yang sama pada populasi untuk dipilih menjadi sampel. Menurut Sugiyono (2012:66) *Non Probability Sampling* adalah teknik yang tidak memberi peluang/kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

Sampling yang dipilih oleh peneliti adalah sampel jenuh (sensus) dimana sampel ini mengambil semua populasi digunakan untuk menjadi sampel. Menurut Arikunto (2012:104) jika jumlah populasinya kurang dari 100orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jikapopulasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10%-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya.

Berdasarkan pemaparan diatas maka peneliti melakukan penelitian ini dengan menggunakan sampel jenuh (sensus), mengingat bahwa jumlah populasi pada Multi-mart 41 Batanghari kurang dari 100 responden, maka peneliti mengambil 100% jumlah populasi dari 34 responden yang berada pada Multi-mart 41 Batanghari.

### C. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan tahap yang sangat berpengaruh dan penting terhadap proses dan hasil penelitian yang akan dilaksanakan. Teknik pengumpulan data yang akan dilaksanakan oleh peneliti adalah data primer (survei, kuesioner, dan wawancara) dan data sekunder adalah data yang tidak diperoleh secara langsung di tempat objek penelitian, dan digunakan sebagai data pendukung dari data primer.

## III. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh Motivasi terhadap kepuasan Kerja

Dari hasil penelitian menggunakan SPSS 20 dapat diketahui bahwa variabel motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, yaitu sebesar  $t_{hitung} 2,193 > t_{tabel} 2,04523$  dan  $Sig. 0,035 < 0,05$ . Ini menunjukkan bahwa semakin seseorang terpenuhi motivasi dalam pekerjaannya maka semakin puas seseorang tersebut dalam melakukan pekerjaan yang dibebankannya dan sebaliknya jika seseorang tidak terpenuhi motivasi dalam bekerja akan membuat kepuasan dalam bekerja akan menurun. Maka selama dorongan kerja itu kuat, semakin besar peluang individu untuk lebih konsisten pada tujuan kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hera Dzaki Astuti dan Dadang Iskandar (2015) tentang Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Chitose Internasional Tbk.) didapatkan bahwa motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

### 2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil penelitian menggunakan SPSS 20 dapat diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, yaitu sebesar  $t_{hitung} 2,460 > t_{tabel} 2,04523$  dan  $Sig. 0,020 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan sangat mempengaruhi kepuasan seorang karyawan dalam bekerja, karena pemimpin pada dasarnya harus dapat mempengaruhi orang lain agar dapat bekerja bersama untuk mencapai tujuan dari organisasi itu sendiri. Sebagaimana bagusnya perencanaan dan tertibnya organisasi jika penggerak dalam organisasi yaitu karyawan tidak didorong dan diarahkan menuju sasaran tujuan. Gaya kepemimpinan yang otoriter, tidak mau mendengarkan bawahan, dan jika terjadi suatu permasalahan karyawan tidak dilibatkan, membuat karyawan merasa tidak nyaman di dalam perusahaan yang mengakibatkan ketidakpuasan terhadap perusahaan akan tinggi, dan sebaliknya.

Hasil penelitian ini juga didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Elferida J Sinurat (2017) tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Pt. Himawan Putra Medan menghasilkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja.

### 3. Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil penelitian menggunakan SPSS 20 dapat diketahui bahwa variabel fasilitas kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, yaitu sebesar  $t_{hitung} 2,157 > t_{tabel} 2,04523$  dan  $Sig. 0,039 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja sangat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang, karena ketika fasilitas kerja yang menjadi penunjang kemudahan dalam bekerja terpenuhi seseorang akan merasa semangat dalam bekerja yang mengakibatkan meningkatnya kepuasan dalam dirinya.

Hasil penelitian ini juga didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ratag Pingkan Elisabeth Vonny (2016) tentang Pengaruh Pelatihan, Fasilitas Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt United Tractors, yaitu fasilitas kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan Alim Murtani (2017) tentang Pengaruh Pengembangan Karyawan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Pt. Bank Sumut Syariah Cabang Medan, yaitu fasilitas kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

### 4. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil penelitian menggunakan SPSS 20 dapat diketahui bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, yaitu sebesar  $t_{hitung} 1,434 < t_{tabel} 2,04523$  dan  $Sig. 0,162 > 0,05$ . Penyebabnya adalah bahwa skema

kompensasi didalam perusahaan seperti mulai dari gaji, tunjangan, cuti, dan lain sebagainya, sudah berjalan dengan baik. Dampaknya adalah kepuasan kerja pada diri individu tidak terpengaruh oleh adanya kompensasi. Ketika peneliti menanyakan kepada karyawan, mereka beralasan bahwa lebih baik mencari pekerjaan dilingkungan sekitar karena walaupun kompensasi tidak tinggi tetapi lebih dekat kepada keluarga dan mereka enggan pergi ke lingkungan baru perusahaan dan lebih memilih bertahan dengan teman karyawan yang sudah seperti keluarga.

Hal tersebut bertolak belakang dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Citha Agathanisa dan Arif Partono Prasetio (2018) tentang Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Indogrosir Samarinda, menghasilkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan Ratag Pingkan Elisabeth Vonny (2016) tentang Pengaruh Pelatihan, Fasilitas Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt United Tractors Cabang Manado, menghasilkan kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil ini didukung oleh penelitian Veri Arinal dan Agus Tanti Rahayu (2017) tentang Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Komputer Cipta Karya Informatika, menghasilkan nilai sebesar  $t_{hitung} 0,781 < t_{tabel} 1,70329$  dan  $Sig. 0,441 > 0,05$ , ini berarti kompensasi tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, penyebabnya adalah kebijakan kenaikan honor dosen pada tahun 2016 yang berimbas kepada hasil kuesioner. Serta penelitian dari Lili E. Lucky Meilasari, Ryani Dhyhan Parashakti, Justian, dan Efa Wahyuni (2020) tentang Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, menghasilkan nilai sebesar  $Sig. 0,112 > 0,05$ , ini berarti kompensasi tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, penyebabnya ketika kompensasi naik maupun turun tidak akan mempengaruhi kepuasan.

### 5. Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Fasilitas Kerja, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil penelitian menggunakan SPSS 20 dapat diketahui yaitu sebesar  $F_{hitung} 9,001 > F_{tabel} 2,69$  dan  $Sig. 0,000 < 0,05$ . Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Fasilitas Kerja, dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

## IV. KESIMPULAN DAN SARAN

### A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Variabel motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
3. Variabel fasilitas kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
4. Variabel kompensasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.
5. Variabel Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Fasilitas Kerja, dan Kompensasi secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

### B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang sudah diteliti, maka peneliti memberikan beberapa saran. Sebagai berikut :

1. Bagi Multi-Mart 41 Batanghari, dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa secara simultan motivasi, gaya kepemimpinan, fasilitas kerja, dan kompensasi berpengaruh

terhadap kepuasan kerja. Saran dari peneliti adalah dengan lebih memperhatikan permasalahan pada motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan, gaya kepemimpinan yang disukai oleh karyawan, fasilitas kerja yang lebih ditingkatkan agar dapat menunjang kemudahan dalam bekerja, dan lebih ditingkatkan dalam kompensasi agar kepuasan karyawan dapat lebih meningkat.

2. Motivasi pada Multi-Mart 41 Batanghari, saran dari peneliti adalah agar dapat lebih memperhatikan motivasi yang ada pada diri karyawan, baik dari internal maupun eksternal, salah satu caranya dengan pendekatan secara personal. Karena ketika motivasi turun akan berdampak kepada kepuasan karyawan itu sendiri.
3. Gaya kepemimpinan pada Multi-Mart 41 Batanghari, saran dari peneliti adalah agar dapat memperhatikan kualitas gaya kepemimpinan yang ada pada pemimpin. Pemimpin yang dapat mengerti karyawan akan disukai dan dapat menimbulkan kepuasan lebih.
4. Fasilitas kerja pada Multi-Mart 41 Batanghari, saran dari peneliti adalah dengan lebih ditingkatkan kualitas gedung, dan penunjang lainnya yang membuat karyawan merasa lebih nyaman dan terbantu, sehingga kepuasan pada karyawan akan meningkat.
5. Kompensasi pada Multi-Mart 41 Batanghari, walaupun secara parsial kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan namun secara simultan kompensasi berpengaruh secara signifikan. Maka saran peneliti adalah lebih diperhatikan mulai dari gaji, tunjangan, insentif, bonus, dan cuti, yang mana ketika semua tersebut terpenuhi bahkan lebih akan berdampak kepada kepuasan pada karyawan.
6. Bagi peneliti selanjutnya, dengan penelitian ini peneliti hanya membatasi permasalahan pada motivasi, gaya kepemimpinan, fasilitas kerja, dan kompensasi yang mempengaruhi kepuasan kerja. Dan dari hasil uji determinasi didapatkan hasil sebesar 55%, itu artinya sebanyak 45% kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor lain. Saran dari peneliti adalah dengan dapat meneliti pengaruh dari faktor lain yang kemungkinan dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan.

### DAFTAR LITERATUR

- Agathanisa, Citha & Prasetio, Arif Partono. 2018. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Indogrosir Samarinda. *JMM Online*, Vol . 2, No.4, Juli 2018, hal. 308-319.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Arinal, Veri & Tanti Rahayu, Agus. 2017. Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Komputer Cipta Karya Informatika. *Jurnal CKI On SPOT*, Vol. 10, No. 1, Juni 2017, 1-10
- Assauri, Sofjan. 2016. *Manajemen Operasi Produksi (Pencapaian Sasaran Organisasi Berkesinambungan)*. Edisi 3. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Bahri, Syaiful., &Nisa, Yuni Chairatun. 2017. Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, Vol. 18, No. 1, 2017, hal. 9-15.
- Dzaki Astuti, Hera., & Iskandar, Dadang. 2015. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Chitose Internasional Tbk.). *e-Proceeding of Management*, Vol.2, No.2, Agustus 2015, hal. 1232 – 1238.
- E. Lucky Meilasari, Lili., Dhyan Parashakti, Ryani., Justian., & Wahyuni, Efa. 2020. Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, Vol. 1, No. 6, Juli 2020, 605-619

## **Jurnal Manajemen Diversifikasi**

Vol. 2. No. 1 (2022)

- Elisabeth Vonny, Ratag Pingkan. 2016. Pengaruh Pelatihan, Fasilitas Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt United Tractors Cabang Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, Vol. 16, No. 03, 2016, hal. 407 – 418.
- Fauzi, Usman. 2014. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Trakindo Utama Samarinda. *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, Vol. 2, No. 3, 2014, hal. 172-185.
- Fuzi Anggrainy, Ika., Darsono, Nurdasila., & Ilhamsyah Putra, T. Roli. 2018. Pengaruh Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Implikasinya Pada Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Provinsi Aceh. *Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah*, Vol. 2, No. 1, Januari 2018, hal. 1 – 10.
- Hartatik. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan, S. P Melayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ikhsan Sahlan, Nurul., A. Mekel, Peggy., & Trang, Irvan. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulut Cabang Airmadidi. *Jurnal EMBA*, Vol. 3, No.1, Maret 2015, hal. 52-62.
- Kartono, Kartini. 2013. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Rajawali Grafindo Persada.
- Kurnia, Efrey., Dauly, Raihanah., & Nugraha, Fahreza. 2019. Dampak Faktor Motivasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Badan Usaha Milik Negara di Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, Vol. 1, No. 1, 2019, hal. 365-372.
- Murtani, Alim. 2017. Pengaruh Pengembangan Karyawan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Pt. Bank Sumut Syariah Cabang Medan. *Jurnal Al-Qasd*, Vol. 1, No. 2, Februari 2017, hal. 177 – 188.
- Nabawi, Rizal. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol 2, No. 2, September 2019, hal. 170-183.
- Nawawi. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Untuk Bisnis Yang Kompetitif. Gajahmada University Press.
- Nazir, Moh. 2014. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Prawira, Indra. 2020. Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol 3, No. 1, Maret 2020, hal. 28-40.
- Rozzaid, Yusron., Herlambang, Toni., & Meyrista Devi, Anggun. 2015. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Nusapro Telemedia Persada Cabang Banyuwangi). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, Vol. 1, No. 2, Desember 2015.
- Santoso, Singgih. 2012. *Panduan Lengkap SPSS Versi 20*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sinurat, Elferida J. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Himawan Putra Medan. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, Vol. 3, No. 2, Juli – Desember 2017, hal. 92 – 106.

## **Jurnal Manajemen Diversifikasi**

Vol. 2. No. 1 (2022)

- Sudana, I Wayan & Gede Supartha, Wayan. 2015. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Karyawan di Grand Puncak Sari Restaurant Kintamani. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 4, No. 7, 2015, hal. 1865-1882.
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R & D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sunarsi, Denok. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pendidik Yayasan Marvin. Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen, Vol. 5, No. 1, 2018, hal. 1-18.
- Vonny, Ratag Pingkan Elisabeth. 2016. Pengaruh Pelatihan, Fasilitas Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Pt United Tractors Cabang Manado. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, Vol. 16, No. 03, 2016, hal. 4017-418.
- Wahyuni, Sri. 2014. Pengaruh Motivasi, Pelatihan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. e-Jurnal Katalogis, Vol. 2, No. 1, Januari 2014, hal. 124-134.
- Wibowo. 2014. Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Pers PT Raja.Grafindo Persada.
- Yateno. 2018. Perilaku Organisasi (Edisi Revisi). Metro: CV. Laduny alifatama.