

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Citra Rasa Betawi

¹Muhamad Abid, ²Dede Andi

Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang

Email : dosen02466@unpam.ac.id, dosen02463@unpam.ac.id

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui gaya kepemimpinan, kompensasi dan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Citra Rasa Betawi.

Metode penelitian yang digunakan penulis adalah metode asosiatif, sedangkan metode pengolahan data bersifat kuantitatif, metode penentuan sample menggunakan rumus slovin dari 500 populasi yang ada menjadi 222 responden, metode pengumpulan data menggunakan penyebaran kuesioner (angket) dan metode analisi data menggunakan uji validitas, uji reabilitas, uji koefisien korelasi product moment, uji koefisien determinasi atau koefisien penentu, dan uji hipotesis dan operasional variabel peneliti menggunakan variabel bebas (variable independent) yaitu pelatihan kerja dan variabel terikat (variable dependent) yaitu kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian dengan taraf signifikansi 5% diperoleh kesimpulan: (1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y). ditunjukkan dengan nilai thitung 15.812 > ttabel 1.971. atau Sig 0.000 < 0.05, Tingkat hubungan sebesar 0.532 artinya tingkat hubungan yang kuat.(2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Kompensasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y). ditunjukkan dengan nilai thitung 18.807 > ttabel 1.971. atau Sig 0.000 < 0.05. Tingkat hubungan sebesar 0.617 artinya tingkat hubungan yang kuat. (3) Terdapat pengaruh secara simultan antara Gaya Kepemimpinan (X1) Kompensasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y). ditunjukkan dengan nilai Fhitung 260.344 > Ftabel 3.04, dan Sig. 0,000 lebih kecil dari alpha 5% (0.05). hasil regresi linear berganda $\hat{Y} = 16.318 + 0.287X1 + 0.506X2$ dimana konstanta sebesar 16.318. Nilai Adjustes R Square sebesar 0.573 yang menunjukkan bahwa variable Kepuasan Kerja Karyawan (Y) dipengaruhi oleh variable Gaya Kepemimpinan (X1) dan variable Kompensasi (X2) sebesar 70,4% dan sisanya sebesar 29,6% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

PT Citra Rasa Betawi adalah perusahaan keluarga yang usahanya bergerak dibidang restoran makanan tradisional, perusahaan ini berdiri dari tahun 1992 sampai dengan saat ini karyawannya kurang lebih 500 karyawan. Berdasarkan observasi pra penelitian di PT Citra Rasa Betawi ditemukan permasalahan yang perlu diperhatikan oleh perusahaan terkait kepuasan kerja karyawan.

Permasalahan yang muncul adalah banyaknya ketidak pastian manajemen yang membuat karyawan merasa bingung, tidak adanya tujuan yang jelas, target yang spesifik sehingga karyawan kesulitan merealisasikan apa yang menjadi mimpi perusahaan, tidak adanya management review untuk performance perusahaan maupun performance karyawan, sehingga karyawan merasa tidak puas dengan hasil kerjanya karena tidak pernah berprestasi dan kurangnya penghargaan kepada karyawan, tidak adanya system insentive ataupun bonus baik bulanan maupun tahunan bagi karyawan, begitu juga dengan gaji karyawan disaat UMR (Upah Minimum Regional) DKI Jakarta tahun 2019 sebesar Rp 3.940.973 beberapa jabatan gajinya masih di bawah UMR.

Malayu S.P Hasibuan (2013: 202) “Indikator kepuasankerja hanya dapat diukur dengan kedisiplinan, tingkat kedisiplinan karyawandapat dilihat dari absensi kehadiran karyawan dalam bekerja”. Kedisiplinan

karyawan merupakan masalah selanjutnya pada PT. Citra Rasa Betawi sedangkan kedisiplinan karyawan sangat penting bagi perusahaan, sehingga pimpinan perlu memperhatikan karyawan agar dapat meminimalisir ketidakhadiran karyawan. Kondisi ini tentunya dapat menghambat pencapaian kinerja perusahaan secara keseluruhan termasuk upaya dalam meningkatkan kinerja karyawannya.

Menurut Handoko dalam Edy Sutrisno (2016:75) “Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pada pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan biasanya berdasarkan respon atau sikap atasan pada saat karyawan melakukan pekerjaan, disaat pimpinan melihat dan mengakui hasil pekerjaan sikaryawan maka karyawan akan merasa senang dan mempunyai dorongan untuk bekerja lebih baik lagi, namun sebaliknya apabila karyawan sudah merasa bekerja maksimal namun tidak dilihat maka kepuasan kerja karyawan akan menurun.

Kompensasi menurut Malayu S.P Hasibuan (2013) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pemberian kompensasi yang tepat akan

berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Adanya kompensasi berupa bonus, hadiah maupun penghargaan juga akan memberikan dampak yang positif bagi karyawan. Karyawan akan merasa termotivasi dan bersemangat dalam menyelesaikan tugas yang diberikan serta akan muncul dorongan karyawan untuk berprestasi.

Oleh karena beberapa identifikasi masalah diatas penulis memutuskan untuk melakukan pengkajian yang lebih mendalam kepada perusahaan dengan judul penelitian PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN.

2. Rumusan Masalah

- a. Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Citra Rasa Betawi ?
- b. Seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Citra Rasa Betawi ?
- c. Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Citra Rasa Betawi ?

3. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Citra Rasa Betawi?
- b. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja

karyawan PT Citra Rasa Betawi?

- c. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Citra Rasa Betawi?

TINJAUAN PUSTAKA

1. Gaya Kepemimpinan

Tampubolon (2007) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.

2. Kompensasi

Notoatmodjo (2009) menyatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja atau pengabdian mereka. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah produktivitas, kemampuan untuk membayar, kesediaan untuk membayar, suplai dan permintaan tenaga kerja, organisasi karyawan dan peraturan dan perundang-undangan.

Penulis berpendapat bahwa kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung baik berupa pendapatan secara materi atau non materi sebagai imbal jasa atas kontribusi, kerja, pengabdian terhadap perusahaan atau organisasi.

3. Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara

(2011: 117) kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya, Sedangkan Handoko (2002: 193) menyatakan bahwa kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka.

Dole dan Schroeder (2001) dalam Koesmono (2005: 170) menjelaskan bahwa kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai perasaan dan reaksi individu terhadap lingkungan pekerjaannya.

METODE PENELITIAN

1. Populasi

populasi yang diambil oleh penulis di PT. Citra Rasa Betawi adalah sebanyak 500 karyawan diseluruh Jabodetabek.

2. Sampel

Teknik pengambilan sampling dalam penelitian ini adalah menggunakan rumus slovin (Umar Husain, 2004: 49), dengan tingkat

eror yang ditoleransi sebanyak 5%, berdasarkan perhitungan rumus tersebut didapatkan sampel sebanyak 222 karyawan.

3. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dipakai adalah penelitian asosiatif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016:36) penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih. Peneliti menggunakan metode penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif.

4. Metode Analisis Data

Dalam menganalisis data digunakan uji validasi, uji reliabilitas, uji normalitas, uji asumsi klasik dan uji hipotesis.

HASIL PENELITIAN

1. Analisis Deskriptif

Pada pengujian ini digunakan untuk mengetahui besarnya persentase minimum dan maksimum, persentase rata-rata dan standar deviasi dari masing-masing variabel. Adapun hasilnya sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis *Descriptive Statistics*
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Gaya Kepemimpinan (X1)	222	18	75	62.46	10.633
Kompensasi (X2)	222	19	75	67.09	8.454
Kepuasan Kerja (Y)	222	18	75	68.21	7.936
Valid N (listwise)	222				

Gaya Kepemimpinan diperoleh varians minimum sebesar 18 dan varians maximum 75 dengan mean score sebesar 6,24 dengan standar deviasi 10,633. Kompensasi

diperoleh varians minimum sebesar 19 dan varians maximum 75 dengan mean score sebesar 6,70 dengan standar deviasi 8,454. Kepuasan Kerja diperoleh varians minimum

sebesar 18 dan varians maximum 75 dengan mean score sebesar 6,82 dengan standar deviasi 7,936.

2. Analisis Verifikatif.

Pada analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil

pengujian sebagai berikut:

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui perubahan variabel dependen jika variabel independen mengalami perubahan. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients		
		B		Beta	t	Sig.
1	(Constant)	16.318	2.354		6.933	.000
	Gaya Kepemimpinan (X1)	.287	.036	.384	8.041	.000
	Kompensasi (X2)	.506	.045	.539	11.279	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 16,318 + 0,287X1 + 0,506X2$. Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- a) Konstanta sebesar 16,318 diartikan jika Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi tidak ada, maka telah terdapat nilai Kepuasan Kerja sebesar 16,318 point.
- b) Koefisien regresi Gaya Kepemimpinan sebesar 0,287, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan Gaya Kepemimpinan sebesar 0,287 maka Kepuasan Kerja juga akan mengalami peningkatan

sebesar 0,287 point.

- c) Koefisien regresi Kompensasi sebesar 0,506, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan Kompensasi sebesar 0,506 maka Kepuasan Kerja juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,506 point.

b. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan dari variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja.
Correlations

		Gaya Kepemimpinan	Kepuasan Kerja
GayaKepemimpinan	Pearson Correlation	1	.729**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	222	222
KepuasanKerja	Pearson Correlation	.729**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	222	222

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,729 artinya Gaya Kepemimpinan memiliki hubungan yang kuat terhadap Kepuasan Kerja.

Tabel 4. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja
Correlations

		Kompensasi	Kepuasan Kerja
Kompensasi	Pearson Correlation	1	.785**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	222	222
KepuasanKerja	Pearson Correlation	.785**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	222	222

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,785 artinya Kompensasi memiliki hubungan yang kuat terhadap Kepuasan Kerja.

Tabel 5. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi secara simultan Terhadap Kepuasan Kerja.
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.839 ^a	.704	.701	4.338

a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X2), Gaya Kepemimpinan (X1)

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,839 artinya Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi secara simultan memiliki hubungan yang kuat terhadap Kepuasan Kerja.

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

c. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 6. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.729a	.532	.530	5.442

a. Predictors: (Constant), GayaKepemimpinan (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,532 artinya Gaya Kepemimpinan

memiliki kontribusi pengaruh sebesar 53,2% terhadap Kepuasan Kerja.

Tabel 7. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.785a	.617	.615	4.926

a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X2)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,617 artinya Kompensasi memiliki

kontribusi pengaruh sebesar 61,7% terhadap Kepuasan Kerja.

Tabel 8. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.839a	.704	.701	4.338

a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X2), Gaya Kepemimpinan (X1)

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai

determinasi sebesar 0,704 artinya Gaya Kepemimpinan

dan Kompensasi secara simultan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 70,4% terhadap Kepuasan Kerja, sedangkan sisanya sebesar 29,6% dipengaruhi faktor lain.

d. Uji Hipotesis

Uji hipotesis Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis dengan uji t digunakan untuk mengetahui hipotesis parsial mana yang diterima.

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	34.208	2.181		15.683	.000
Kompensasi (X1)	.544	.034	.729	15.812	.000

a. Dependent Variable: KepuasanKerja

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai thitung untuk variable Gaya Kepemimpinan 15.812 lebih besar dibandingkan dengan nilai tabel 1.971, atau nilai sig. t untuk Variabel Gaya Kepemimpinan 0.000 lebih kecil dari alpha 0.05

berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H₀ dan menerima H_a untuk Variabel Gaya Kepemimpinan. Dengan demikian secara parsial Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Citra Rasa Betawi.

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	18.762	2.650		7.080	.000
Kepuasan Kerja (X2)	.737	.039	.785	18.807	.000

a. Dependent Variable: KepuasanKerja

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai thitung untuk Variable Kompensasi (X2) 18.807 lebih besar dibandingkan dengan nilai tabel 1.971, atau nilai sig. t untuk Variabel Kompensasi

0.000 lebih kecil dari alpha 0.05 berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H₀ dan menerima H_a untuk Variabel Kompensasi. Dengan demikian secara parsial Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan

Kerja Karyawan pada PT. Citra Rasa Betawi.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)
 Pengujian hipotesis dengan uji F digunakan untuk mengetahui hipotesis simultan yang mana yang diterima.

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja.

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9798.025	2	4899.012	260.344	.000b
	Residual	4121.025	219	18.817		
	Total	13919.050	221			

a. Dependent Variable: KepuasanKerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, GayaKepemimpinan

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Fhitung 260.344 lebih besar dibandingkan dengan Ftabel 3.04, dan Sig. 0,000 lebih kecil dari alpha 5% (0.05). artinya secara berssama variable bebas yang terdiri dari variable Gaya Kepemimpinan (X1) dan variable Kompensasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variable Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

1.971. atau Sig 0.000 < 0.05 Maka Ho ditolak dan Ha diterima artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

2. Pengaruh Secara Parsial antara Kompensasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Kompensasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y). hal ini ditunjukkan dengan nilai thitung Variabel Kompensasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) sebesar thitung 18.807 > ttabel 1.971. atau Sig 0.000 < 0.05 Maka Ho ditolak dan Ha diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

3. Pengaruh Secara Simultan antara Gaya Kepemimpinan (X1), Kompensasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara Gaya Kepemimpinan (X1),

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. Pengaruh Secara Parsial antara Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y). hal ini ditunjukkan dengan nilai thitung Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) sebesar thitung 15.812 > ttabel

Kompensasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y). hal ini ditunjukkan dengan nilai F_{hitung} 260.344 lebih besar dibandingkan dengan F_{tabel} 3.04, dan $Sig.$ 0,000 lebih kecil dari α 5% (0.05). hal ini mengindikasikan bahwa hasil penelitian menolak H_0 dan menerima H_a dengan demikian secara serempak Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Citra Rasa Betawi.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja dengan kontribusi pengaruh sebesar 53.2% Uji hipotesis diperoleh t_{hitung} 15.812 > t_{tabel} 1.971. atau Sig 0.000 < 0.05.
2. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan kontribusi pengaruh sebesar 61.7%, Uji hipotesis diperoleh nilai t_{hitung} 18.807 > t_{tabel} 1.971. atau Sig 0.000 < 0.05.
3. Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan kontribusi pengaruh sebesar sebesar 70,4% sedangkan sisanya sebesar 29,6% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F_{hitung} 260.344 lebih besar dibandingkan dengan F_{tabel} 3.04, dan $Sig.$ 0,000 lebih kecil dari α 5% (0.05).

B. Saran

1. Bagi perusahaan agar para pemimpin di perusahaan dapat mengambil keputusan yang bijaksana untuk kebaikan karyawan dan perusahaan, kemudian saran selanjutnya agar para pemimpin di perusahaan lebih sabar dan mampu mengendalikannya dalam menghadapi permasalahan yang sulit ataupun ketika ada karyawan yang melakukan kesalahan dalam bekerja, untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
2. Bagi perusahaan agar perusahaan dapat memberikan program insentif kepada karyawan, memberikan tunjangan transport dan juga mengadakan fasilitas tambahan dengan pihak eksternal untuk kepentingan pinjaman uang, kredit motor/mobil/rumah untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
3. Bagi perusahaan agar karyawan senior di perusahaan dapat memberikan arahan dan bimbingan bagi karyawan baru, kemudian saran selanjutnya bagi perusahaan adalah perusahaan harus menciptakan system promosi yang objektif dan kesempatan promosi yang terbuka untuk semua karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Afin Murtie, 2012. *Menciptakan SDM Berkuwalitas*,. PT. Gelora

- Aksara Pratama. Jakarta
- Akbar, I. R. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Etos Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Central Buana Mandiri. *Value: Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 15(1), 73-80.
- Algifari. 2013. *Statistika Induktif: untuk Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta:
- Dessler. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Indeks.
- Edy Sutrisno, 2009, "Manajemen Sumber Daya Manusia", Jakarta, Kencana Prenada Media Group
- Edy, Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Ghozali, Imam, (2016), *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21*, Edisi 2, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Handoko, T. Hani. 2012, "Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia". Yogyakarta:BPFE
- Hasibuan, Malayu S.P, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Husein Umar, 2004, *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*, Cet ke 6, Jakarta : PT RajaGrafindo Persada.
- Kadarisman. 2012. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kartono, Kartini. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2011.
- Mangkunegara Anwar Prabu, 2014,*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2014. "Evaluasi Kinerja SDM". Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Riduwan. 2014. *Metode & Teknik Penyusunan Proposal Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal dan Ella Djauhari Sagala. (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN
- Sugiyono, (2015), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Cetakan Ke-22 Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2013, *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta,Bandung.
- Sugiyono. 2011. "Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R & D". Bandung: Alfabeta.
- Sunarsi, D. (2018). *Buku Ajar: Seminar Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: Asmoro Mediatama
- Sunarsi, D. (2018). Pengembangan Sumber Daya Manusia Strategik & Karakterisrik Sistem Pendukungnya : Sebuah Tinjauan. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 2(3), 178 - 194.
- Sunarsi, D. (2019). *Seminar Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: Unpam Press.