

## Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating (Studi Kasus Pada Dinas Perpustakaan dan Arsip Kab. Labuhan Batu)

Siti Maya Sari Munthe

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Labuhanbatu, [yenimunthe337@gmail.com](mailto:yenimunthe337@gmail.com)

### *Abstract*

*The library is a work unit of an agency or institution that manages library materials, these materials can be in the form of books or not (non book material) which is compiled scientifically and systematically with certain rules so that it is useful as a source of information for those in need. In the library the most basic and main task is to provide services to users. For that as one of the Library Information Center is required to be able to provide better service and quality and appropriate, so as to attract the attention of all elements of membership pemustaka who have different striped background both from the status of students, students, employees and ASN even children (potential users). Library is one of the facilities that continuously provide information and cultural preservation facilities that have a role in meeting the needs of education, research and development of science. This study aims to determine and analyze the effect of work motivation, organizational commitment, and compensation on employee performance with job satisfaction as a moderate variable. The results showed that work motivation has a positive and significant effect on employee performance with a value of T1 count of 5.599 > ttable of 1.677 with a significance of 0.000 < 0.05. Organizational commitment has a positive and significant effect on employee performance with T2 count value of 2.140 > ttable of 1.677 with significance of 0.038 < 0.05. Compensation positive and significant effect on employee performance with T3 count value of 2.220 > ttable of 1.677 with significance of 0.032 < 0.05. Work motivation, organizational commitment and compensation simultaneously have a positive and significant effect on employee performance with a value of F table = 3.19 while F count 90.374 so Ftable > Fhitung, with a significance level of 0.000 > 0.05 at the level of confidence 95% and Alpha 5%. Job satisfaction is proven to moderate the relationship between work motivation, organizational commitment and compensation for employee performance.*

**Keywords:** Work Motivation, Organizational Commitment, Compensation, Employee Performance, Job Satisfaction.

### **Pendahuluan**

Perpustakaan merupakan suatu unit kerja dari suatu badan atau lembaga yang melakukan pengelolaan pada bahan-bahan pustaka, bahan-bahan tersebut dapat berbentuk buku maupun tidak (non book material) yang susun secara ilmiah dan sistematis dengan kaidah tertentu sehingga berguna sebagai sumber informasi bagi yang memerlukan. Pada perpustakaan tugas paling pokok dan utama dilakukan adalah memberi pelayanan kepada pemustaka. Untuk itu sebagai salah satu pusat informasi perpustakaan dituntut untuk dapat memberikan pelayanan yang lebih baik dan berkualitas serta tepat guna, sehingga menarik perhatian dari seluruh unsur keanggotaan pemustaka yang memiliki latar belakang yang berbeda baik dari status pelajar, mahasiswa, karyawan serta ASN bahkan pemustaka anak-anak (*potensial user*). Perpustakaan merupakan salah satu sarana yang secara berkesinambungan menyediakan informasi dan sarana pelestarian kebudayaan yang memiliki peran dalam memenuhi kebutuhan pendidikan, penelitian serta pengembangan ilmu pengetahuan.

Perpustakaan sebagai sebuah organisasi non profit memiliki tantangan yang cukup berat dalam meningkatkan kinerja individu dalam mencapai tujuan organisasinya. Hal ini salah satunya disebabkan, keberhasilan organisasi non profit dalam mencapai tujuan yang ditetapkan tidak dilihat dari besarnya keuntungan financial yang didapatkan melainkan dari tingkat layanan yang dapat diberikan dan bagaimana layanan tersebut disajikan. Perpustakaan sebagai salah satu bentuk organisasi non profit setidaknya memiliki tantangan tersendiri dalam menjaga eksistensinya pada perkembangan jaman yang semakin maju dan canggih serta memiliki berbagai perubahan mengikuti era globalisasi. Keberhasilan dalam memberikan layanan yang bermutu kepada masyarakat merupakan salah satu tolak ukur bagi baik buruknya sebuah perpustakaan. Kompleksitas fasilitas, dana pengembangan yang besar dan jumlah pustakawan yang banyak tidak akan memberikan nilai maksimal jika pelayanan yang baik dan bermutu tidak dapat diberikan perpustakaan tersebut. Hal ini berarti pustakawan dan pegawai perpustakaan harus selalu berusaha untuk mengembangkan dan meningkatkan kinerjanya dalam melaksanakan tugas – tugas dan tanggungjawabnya.

Kinerja pegawai (prestasi kerja) merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya berdasarkan tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya. Berdasarkan hal tersebut, berarti adanya tuntutan dan harapan atas kesediaan seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi untuk melakukan suatu kegiatan yang kemudian menyempurnakannya sesuai dengan tanggungjawabnya untuk mendapatkan hasil terbaik. Secara umum kinerja pegawai dapat dilihat dari aspek kuantitas dan kualitas kerjanya, antara lain ketepatan waktu dalam melaksanakan suatu pekerjaan, ketepatan dan tingkat pelayanan yang diberikan kepada pengguna, tingkat kesalahan dalam melakukan pekerjaan, kemampuan dalam menganalisis data, serta kemampuan dalam melakukan evaluasi.

Pengembangan sumber daya manusia yang ada dalam lingkup organisasi merupakan suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Tujuan organisasi dapat diraih semaksimal mungkin apabila didukung dengan kinerja yang baik dari para karyawan. Pemberian motivasi dan arahan yang sistematis dan efektif oleh manajemen dalam hal mendapatkan kinerja terbaik dari para karyawannya merupakan salah satu upaya untuk memberikan dorongan bagi karyawan untuk lebih produktif dalam pekerjaannya guna mencapai tujuan serta visi misi organisasi yang telah ditetapkan. Motivasi merupakan perubahan perilaku dalam melaksanakan tugas yang ditandai dengan munculnya *feeling*, yang dimulai dengan tanggapan karyawan terhadap adanya tujuan. Kinerja yang baik dapat pula terlihat jika setiap pegawai atau karyawan dapat menyelesaikan semua beban organisasi se-efektif dan se-efisien mungkin sehingga permasalahan yang terjadi di dalam organisasinya dapat teratasi dan terselesaikan. Komitmen merupakan salah satu faktor penentu dalam pencapaian hasil yang maksimal dari seorang pegawai, salah satunya adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi adalah sebuah kondisi psikologi yang mengkarakteristikan hubungan antara seorang karyawan dengan suatu organisasi atau impikasinya yang memberi pengaruh bagi karyawan apakah akan tetap bertahan dalam organisasi tersebut atau tidak, yang dapat diidentifikasi dalam tiga hal yaitu komitmen afektif, komitmen kontinue dan komitmen normatif. Melalui komitmen organisasi diharapkan kebutuhan pegawai dapat terpenuhi sehingga kinerja pegawai yang merupakan kebutuhan organisasi dapat juga tercapai.

Dalam meningkatkan kinerja karyawannya, tentunya suatu perusahaan atau organisasi akan melakukan beberapa cara yang dianggap dapat mendorong karyawan untuk bekerja secara maksimal, antara lain dengan melakukan pelatihan, pemberian kompensasi yang adil, penghargaan atas prestasi yang diperoleh dan lain sebagainya. Semua kegiatan dimaksud

bermuaara pada kepuasan atas kompensasi yang diterima. Kepuasan atas kompensasi yang diterima dapat memberikan pengaruh yang positif atas perilaku karyawan dalam bekerja, karyawan akan lebih bersemangat dan memacu pencapaian kinerja yang lebih tinggi. Kompensasi adalah semua yang diterima oleh karyawan yang diberikan oleh perusahaan baik dalam bentuk uang, barang langsung atau tidak langsung sebagai imbalan atau balas jasa atas kinerjanya. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan dari sebuah perusahaan atau organisasi tempatnya bekerja sebagai balas jasa atas kontribusinya. Hal ini berarti, kompensasi juga mempunyai hubungan langsung terhadap kepuasan kerja yang selanjutnya juga akan mempengaruhi komitmen organisasi yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan / pegawai dalam suatu perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti berkesimpulan bahwa motivasi kerja, komitmen organisasi dan kompensasi akan dapat mempengaruhi kinerja pegawai dengan dimoderasi oleh kepuasan kerja.

### Landasan Teori

#### Penelitian Terdahulu

Penelitian (Nurchayani & Adnyani, 2016) dengan judul Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Hasil penelitian menemukan bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.

Penelitian (Suryanulloh & Arifin, 2017) dengan judul pengaruh kompensasi, komitmen, konflik dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai (studi kasus pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang). Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan konflik tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai. Sedangkan komitmen dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Secara simultan kompensasi, komitmen, konflik, dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Penelitian (Meliawati Venna, 2016) dengan judul pengaruh komitmen organisasional, kepuasan kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan Kantor Camat Lowokwaru Kota Malang. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasional dan kepuasan kerja berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan sedangkan motivasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan kantor Camat Lowokwaru Kota Malang. Sedangkan secara simultan komitmen organisasional, kepuasan kerja, dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Kantor Camat Lowokwaru Kota Malang.

#### Motivasi kerja

Motivasi (*motivation*) yaitu keinginan dalam diri seseorang yang dapat menyebabkan orang tersebut bertindak atau tidak. Seseorang biasanya akan bertindak dengan suatu alasan tertentu untuk mencapai suatu tujuan. Jadi, motivasi merupakan sebuah dorongan yang diatur oleh suatu tujuan dan jarang muncul tanpa suatu sebab. Kata kebutuhan, keinginan dan hasrat serta dorongan, kesemuanya sama dengan motif yang merupakan asal dari kata motivasi (Meliawati Venna, 2016). Dalam arti lain motivasi merupakan hal yang dapat menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, agar mau bekerja dengan giat dan antusias duntuk mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2013).

#### Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan gambaran sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang mengenal dan terikat pada suatu organisasi. Menurut Sutrisno (E. Sutrisno, 2010) komitmen organisasi yaitu kemauan dan usaha yang tinggi pada organisasi, dan suatu

keyakinan tertentu dalam penerimaan terhadap nilai-nilai organisasi. Allen dan Meyer dalam Darmawan (Darmawan, 2013) mengemukakan bahwa komitmen organisasi yaitu suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya, dan memiliki implikasi pada keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Sedangkan Khaerul (Khaerul, 2010) mengemukakan bahwa komitmen organisasi sebagai penerimaan yang kuat dalam diri seseorang terhadap tujuan dan nilai-nilai suatu organisasi, sehingga orang tersebut akan turut berkarya dan memiliki keinginan yang kuat untuk bertahan pada organisasi.

### **Kompensasi**

Kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan (S. Sutrisno, 2015). Menurut Hasibuan dalam (Fauziah, Sunuharyo, & Utami, 2016) mengemukakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung dan tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan balas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut (Badriyah, 2015) kompensasi merupakan “segala bentuk imbalan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan dan diterima oleh para pegawai atas kerja yang telah dilakukan (Badriyah, 2015). Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan”. Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa dari perusahaan atas kontribusi mereka (Pradana, 2017). Kompensasi dapat berbentuk uang, barang langsung dan tidak langsung berwujud ataupun tidak berwujud.

### **Kinerja**

Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2016). Edison dalam (Habibulloh, 2019) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang atas dasar dan diukur dalam satu periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya antara pemberi gaji dan penerima gaji. Sedangkan Kasmir dalam (Abadi, 2018) menyebutkan kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan segala tugas dan tanggung jawab yang diberikan pada periode tertentu. Dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi, prestasi kerja, hasil kerja, dan perbandingan hasil baik dalam kualitas maupun kuantitas dalam suatu periode waktu tertentu.

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan suatu sikap secara umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai pembeda antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyak ganjaran yang diyakini yang seharusnya diterima (Darma, Wicaksono, Sanica, & Abiyasa, 2019). Kepuasan kerja adalah hal terpenting yang dimiliki oleh individu di dalam melakukan pekerjaannya. Setiap pekerja memiliki karakteristik yang berbeda-beda, jadi tingkat kepuasan kerjanya juga berbeda-beda juga, tinggi rendahnya kepuasan kerja dapat memberikan dampak yang tidak akan sama.

Menurut Robbins dalam Kurniawan dan Alimudin mengemukakan bahwa ukuran kepuasan sangat dipengaruhi oleh kenyataan yang dihadapi dan diterima sebagai kompensasi usaha dan tenaga yang diberikan (Kurniawan & Alimudin, 2015). Kepuasan

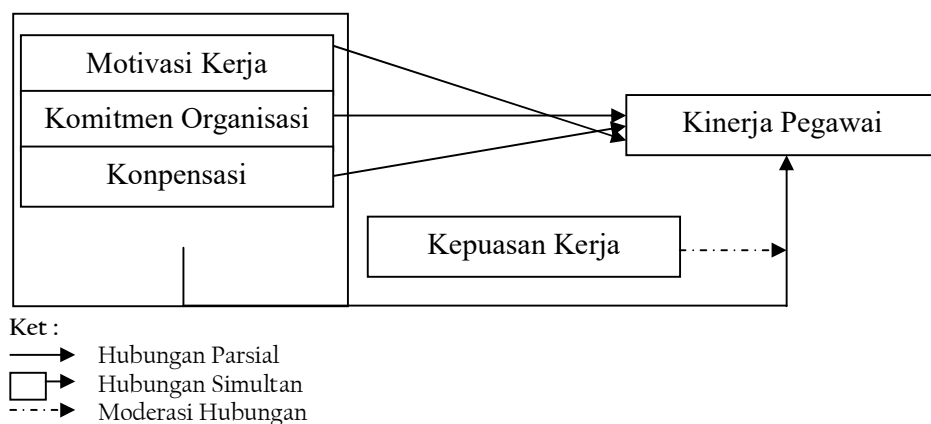
kerja bergantung pada kesesuaian atau keseimbangan antara yang diharapkan dengan kenyataan yang diterima. Priansa dalam Siagian dan Khair mengemukakan kepuasan kerja adalah perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah merasa senang / suka atau perasaan tidak senang / tidak suka yang merupakan hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, dan juga sebagai hasil penilaian pegawai atas pekerjaannya . Perasaan pegawai pada pekerjaannya mencerminkan sikap dan perilakunya dalam bekerja (Siagian & Khair, 2018).

### Kerangka Konseptual

Dalam meningkatkan kinerja perlu keseriusan dari setiap elemen yang ada dalam sebuah organisasi/perusahaan untuk melakukan kreasi dan inovasi serta peningkatan kemampuan dalam menangani seluruh pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggungjawabnya masing-masing. Seorang pegawai harus dapat menumbuhkan dan membangun motivasi dalam dirinya untuk melakukan dan menyelesaikan pekerjaannya, sehingga muncul suatu gagasan dan ide yang kreatif dan inovatif dalam menunjang produktivitas kerjanya. Seorang pegawai harus memiliki komitmen yang tinggi pada pencapaian tujuan, visi dan misi organisasi tempat mereka bekerja. Hal tersebut harus dibarengi dengan penghargaan yang layak, pantas dan berkeadilan dari organisasi, sehingga pegawai tersebut akan berupaya semaksimal mungkin memberikan kinerja terbaiknya bagi organisasi.

Kepuasan kerja merupakan salah satu menunjang produktifitas kinerja pegawai. Seorang pegawai akan memiliki motivasi kerja yang kuat, berkomitmen atas tanggungjawabnya jika mereka meranggap ada kesesuaian antara apa yang diberikan terhadap apa yang akan diterima (kompensasi). Dengan demikian pencapaian dan peningkatan kinerja dari setiap individu diharapkan dapat menunjang produktifitas dan peningkatan kinerja organisasi.

Berdasarkan uraian teori dan fokus tujuan penelitian yang telah ditetapkan pada Bab sebelumnya maka dapat disusun kerangka onseptual untuk penelitian ini adalah seperti yang tergambar berikut ini :



Gambar 1. Kerangka Konseptual

#### A. Hipotesis Penelitian

Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Arsip Kabupaten Labuhanbatu
2. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Arsip Kabupaten Labuhanbatu.
3. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Arsip Kabupaten Labuhanbatu.

4. Motivasi, komitmen organisasi dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Arsip Labuhanbatu.
5. Kepuasan kerja memoderasi pengaruh motivasi kerja, komitmen organisasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Arsip Kabupaten Labuhanbatu.

## Metode Penelitian

### Jenis Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan data primer yaitu yang diperoleh dengan observasi langsung ke lapangan dan mendistribusikan angket. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu dengan menyebarkan kuisioner berupa pernyataan yang akan dijawab responden. Pada penelitian ini menggunakan variabel bebas yaitu motivasi kerja, komitmen organisasi dan kompensasi terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai dan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi.

### Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan pada Kantor Dinas Perpustakaan dan Arsip Kabupaten Labuhanbatu, Provinsi Sumatera Utara Indonesia yang beralamat di Jalan Meranti No. 4 Rantauprapat. Waktu penelitian ini diestimasikan selama 4 bulan hingga penelitian selesai, mulai dari proses melengkapi data, observasi lapangan hingga proses pengisian kuisioner.

### Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi yaitu wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakter tertentu yang ditetapkan sendiri oleh peneliti untuk kemudian dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Arikunto, 2016). Pada penelitian ini populasinya adalah seluruh pegawai pada Kantor Dinas Perpustakaan dan Arsip Labuhan Batu dengan jumlah 48 orang yang terdiri dari ASN dan Pegaawai Honorer. Jika populasi dari sebuah penelitian kurang dari 100, maka seluruh populasinya dijadikan sampel (Arikunto, 2016). Atas dasar penjelasan tersebut maka yang dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah keseluruhan dari jumlah populasi yang berjumlah 48 orang (sampel jenuh) yang merupakan pegawai pada Kantor Dinas Perkimtan Labuhan Batu, Provinsi Sumatera Utara.

## Hasil dan Pembahasan

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar antara variabel independent (bebas) terhadap variabel dependent (terikat). Untuk memperoleh hasil pada penelitian ini, digunakan program *software SPSS 20*. Maka dapat dihasilkan output sebagai berikut :

Tabel 1. Analisis Regresi Linier Berganda  
 Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,586	3,533		,732	,468
1 Motivasi Kerja	,346	,062	,545	5,599	,000
Komitmen Organisasi	,317	,148	,228	2,140	,038
Kompensasi	,255	,115	,223	2,220	,032

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil estimasi Regresi Linear Berganda dengan program SPSS for windows 20 diatas, maka persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = 2.586 + 0.346X_1 + 0.317X_2 + 0.255X_3$$

Interprestasi dari hasil persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 2.586; artinya jika motivasi kerja ( $X_1$ ), komitmen organisasi ( $X_2$ ), dan kompensasi ( $X_3$ ) nilainya adalah 0, maka kinerja pegawai ( $Y$ ) nilainya adalah 2.586.
2. Koefisien regresi variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) sebesar 0.346; artinya apabila variabel independen lain nilainya tetap maka motivasi kerja naik 1%, maka kinerja pegawai ( $Y$ ) akan mengalami peningkatan sebesar 0.346. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai, maka semakin baik dan tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi pula kinerja pegawai yang tercipta pada Dinas Perpustakaan dan Arsip Kabupaten Labuhanbatu.
3. Koefisien regresi variabel komitmen organisasi ( $X_2$ ) sebesar 0.317; artinya apabila variabel independen lain nilainya tetap maka komitmen organisasi naik 1%, maka kinerja pegawai ( $Y$ ) akan mengalami peningkatan sebesar 0.317. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara komitmen organisasi dengan kinerja pegawai, maka semakin baik dan tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi pula kinerja pegawai yang tercipta pada Dinas Perpustakaan dan Arsip Kabupaten Labuhanbatu.
4. Koefisien regresi variabel kompensasi ( $X_3$ ) sebesar 0.255; artinya apabila variabel independen lain nilainya tetap maka kompensasi naik 1%, maka kinerja pegawai ( $Y$ ) akan mengalami peningkatan sebesar 0.255. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kompensasi dengan kinerja pegawai, maka semakin baik dan tinggi kompensasi maka semakin tinggi pula kinerja pegawai yang tercipta pada Dinas Perpustakaan dan Arsip Kabupaten Labuhanbatu.

### Uji Parsial (Uji t)

Uji t (parsial) digunakan untuk melihat pengaruh antar variabel secara tersendiri. Berdasarkan analisis yang dilakukan dengan menggunakan bantuan komputer pada program SPSS for windows 20.0 maka diperoleh hasil seperti pada tabel berikut :

Tabel 2. Hasil Uji Parsial (Uji t)  
 Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,586	3,533		,732	,468
1 Motivasi Kerja	,346	,062	,545	5,599	,000
Komitmen Organisasi	,317	,148	,228	2,140	,038
Kompensasi	,255	,115	,223	2,220	,032

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan Tabel diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Diketahui bahwa  $t_1$  hitung, sebesar 5,599 dengan  $t_{tabel}$  sebesar 1.677, maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Dengan taraf signifikansi  $0.000 < 0.05$  ini membuktikan hipotesis pertama diterima yaitu ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Arsip Kabupaten Labuhanbatu.
2. Sedangkan  $t_2$  hitung diatas dapat diketahui sebesar 2,140 dengan  $t_{tabel}$  sebesar 1.677, maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Dengan taraf signifikansi  $0.038 < 0.05$ , ini membuktikan hipotesis kedua diterima yaitu ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Arsip Kabupaten Labuhanbatu.

3. Sedangkan  $t_3$  hitung diatas dapat diketahui sebesar 2,220 dengan  $t_{tabel}$  sebesar 1.677, maka  $t_{tabel} < t_{hitung}$ . Dengan taraf signifikansi  $0.032 < 0.05$ , ini membuktikan hipotesis ketiga diterima yaitu ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Arsip Kabupaten Labuhanbatu.

### Uji Simultan (Uji F)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model memiliki pengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel dependen. Hasil perhitungan menggunakan SPSS for windows 20.0 disajikan pada tabel sebagai berikut :

Table 3. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1114,396	3	371,465	90,374	,000 <sup>b</sup>
	Residual	180,854	44	4,110		
	Total	1295,250	47			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi

Dari tabel diatas terlihat bahwa  $F_{tabel} = 3.19$  sedangkan  $F_{hitung} 90.374$  jadi  $F_{tabel} < F_{hitung}$ , dengan taraf signifikansi  $0.000 < 0.05$ , hal ini menunjukkan bahwa hipotesis empat diterima yaitu, ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja, komitmen organisasi dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Arsip Kabupaten Labuhanbatu pada taraf kepercayaan 95% dan Alpha 5% dapat diterima..

### Koefisien Determinan

Koefisien determinan ( $R^2$ ) dilakukan untuk mengukur sejauhmana kemampuan variabel bebas memberikan pengaruh terhadap variabel terikat.

Tabel 4. Hasil Uji Determinasi

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,928 <sup>a</sup>	,860	,851	2,027

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari hasil *Outpun SPSS versi 20.0 model Summary* besar nilai *Adjusted R Square* yaitu 0.851, hal tersebut dapat diartikan bahwa sebesar 85,10% variabel motivasi kerja, komitmen organisasi dan kompensasi dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Arsip Kabupaten Labuhanbatu sedangkan sisanya atau sebesar 14,90% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

### Uji Moderating Regresion Analisis (MRA)

Uji *Moderating Regrestion Analisis* (MRA) dilakukan untuk melihat apakah variabel moderating dapat memperkuat atau memperlemah pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dari hasil pengujian yang dilakukan dengan bantuan komputer pada program SPSS 20.0 diperoleh hasil sebagai berikut :



Interaksi Pertama :

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,928 <sup>a</sup>	,860	,851	2,027

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi  
 b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Interaksi Kedua

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,953 <sup>a</sup>	,908	,897	1,685

a. Predictors: (Constant), Moderat, Kompensasi, Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja  
 b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari Kedua tabel diatas terlihat bahwa terjadi peningkatan pada nilai R Square setelah di tambahkan nilai variabel moderating (Z) hal ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja sebagai variabel moderating (Z) pada penelitian ini terbukti dapat memperkuat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil ini membuktikan bahwa hipotesis kelima diterima yaitu, kepuasan kerja memoderasi pengaruh motivasi kerja, komitmen organisasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Arsip Kabupaten Labuhanbatu.

**Pembahasan**

**H1 – Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai  $t_{hitung}$  5,599 lebih besar dari  $t_{tabel}$  1,677 dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ , ini membuktikan bahwa hipotesis pertama yang diajukan diterima yaitu ada pengaruh motivasi kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Perpustakaan dan Arsip Kabupaten Labuhanbatu.

Motivasi kerja baik yang datang dari dalam diri sendiri ataupun yang diberikan oleh seorang atasan mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Arsip Kabupaten Labuhanbatu. Pegawai berpersepsi bahwa organisasi dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya seperti kebutuhan fisik dan biologis, kebutuhan rasa aman, sosial, dan mendapatkan penghargaan yang layak serta pegawai dapat mengaktualisasi diri dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Motivasi merupakan hal yang dapat menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, agar mau bekerja dengan giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal (S. P. Hasibuan, 2010). Jadi hal tersebut dapat terealisasi ketika orang yang bekerja/dipekerjakan dapat merasakan bahwa organisasi/perusahaan tempat mereka bekerja diyakini dapat memenuhi kebutuhan mereka.

Hasil penelitian ini memperkuat hasil penelitian yang dilakukan (Ridho, 2013), (Sanjaya, 2018) dan (Mukhlisoh, Hamid, & Arenawati, 2016) yang juga menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

**H2–Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai  $t_{hitung}$  2,140 lebih besar dari  $t_{tabel}$  1,677 dengan signifikansi  $0,038 < 0,05$ , ini membuktikan bahwa hipotesis kedua yang diajukan diterima yaitu ada pengaruh komitmen organisasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Perpustakaan dan Arsip Kabupaten Labuhanbatu.

Komitmen organisasi pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Arsip Kabupaten Labuhanbatu menunjukkan bahwa pegawai bersedia untuk tinggal dan menetap pada

tempat ia bekerja dan bersama-sama mencapai tujuan organisasi karena mereka merasakan bahwa organisasi tempat mereka bekerja memiliki tujuan yang sama dengan apa yang mereka persepsikan. Sebagai pegawai mereka memiliki komitmen organisasi dan akan mendukung prestasi dan produktifitas mereka untuk memberikan kinerja terbaiknya. Dengan terbangunnya komitmen organisasi yang kuat pada diri para pegawai, maka pegawai akan bersungguh-sungguh dalam melakukan setiap pekerjaannya demi tercapainya tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh (Nurandini & Lataruva, 2014), (Gustina, 2014) dan (Maghfiroh, Sunaryo, & Khoirul, 2017) yang juga menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### H3–Kompensasi terhadap Kinerja

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai  $t_{hitung}$  2,220 lebih besar dari  $t_{tabel}$  1,677 dengan signifikansi  $0,032 < 0,05$ , ini membuktikan bahwa hipotesis ketiga yang diajukan diterima yaitu ada pengaruh kompensasi (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Perpustakaan dan Arsip Kabupaten Labuhanbatu.

Gaji merupakan salah satu faktor penentu kinerja seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Untuk memperoleh penghasilan baik untuk memenuhi kebutuhan pribadi maupun kebutuhan keluarga merupakan salah satu alasan seseorang untuk bekerja. Gaji dipersepsikan para pekerja sebagai balas jasa dari tempat ia bekerja atas apa yang telah dia berikan atau balas jasa dari perusahaan atas kontribusi yang mereka berikan pada pencapaian tujuan perusahaan/organisasi. Pada Dinas Perpustakaan dan Arsip Labuhanbatu gaji secara umum sudah diberikan secara layak. Dimana para pegawai baik ASN maupun Honorer memiliki gaji dan tunjangan pokok sesuai dengan kapasitasnya masing-masing. Dalam persepsi pegawai, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa selain gaji pokok yang diberikan setiap bulan, pegawai juga mendapatkan tunjangan sesuai jabatan masing-masing, pegawai juga mendapatkan penghasilan lain berupa insentif dan bonus lainnya yang diperoleh berdasarkan kinerja yang diberikan kepada organisasi.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh (Barokah, 2016), (Viani, 2016) dan (Poluakan, Runtuwene, & Sambul, 2019) yang juga menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

### H4–Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi dan Kompensasi terhadap Kinerja

Dalam penelitian ini juga ditemukan bahwa motivasi kerja, komitmen organisasi dan kompensasi secara simula/bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat terlihat dari hasil  $F_{hitung}$  90.374 sedangkan  $F_{tabel} = 3.19$  jadi  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , dengan taraf signifikansi  $0.000 > 0.05$ , hal ini menunjukkan bahwa hipotesis empat diterima yaitu, ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja, komitmen organisasi dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Arsip Kabupaten Labuhanbatu pada taraf kepercayaan 95% dan Alpha 5% dapat diterima. Jadi terdapat hubungan yang kuat antara motivasi kerja, komitmen organisasi dan kompensasi terhadap kinerja. Hal ini juga dibuktikan oleh hasil output SPSS pada model *Summary* menunjukkan bahwa besarnya nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.851, hal tersebut dapat diartikan bahwa sebesar 85,10% variabel motivasi kerja, komitmen organisasi dan kompensasi dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Arsip Kabupaten sedangkan sisanya atau sebesar 14,90% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

### H5–Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi dan Kompensasi terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai moderasi

Pada uji *Moderating Regresion Analisis* yang dilakukan pada penelitian ini dengan melihat nilai *R Square* yakni untuk melihat hubungan interaksi antar variabel guna melihat apakah kepuasan kerja sebagai variabel moderasi dapat memperkuat atau memperlemah pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dari hasil pengujian terlihat bahwa nilai *R Square* pada uji interaksi pertama adalah sebesar 0,850 dengan nilai *Adjusted R Square* 0,850 dan kemudian pada uji interaksi kedua juga terlihat nilai yang sama pada kolom *R Square* yaitu 0,908 sedangkan pada *Adjusted R Square* 0,897. Hal ini menjelaskan bahwa kepuasan kerja sebagai variabel moderasi terbukti dapat memoderasi hubungan antara motivasi kerja, komitmen organisasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Arsip Kabupaten Labuhanbatu. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja pegawai akan semakin tinggi ketika mereka merasakan kepuasan dalam pekerjaannya. Pegawai dengan sendirinya akan termotivasi untuk menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya secara maksimal guna peningkatan kinerjanya secara individual dan secara organisasi. Komitmen organisasi dalam diri pegawai akan semakin kuat ketika kepuasan kerja yang diinginkan dapat dirasakan. Kompensasi yang sesuai dan berkeadilan akan memberikan dampak kepuasan bagi para pegawai. Kompensasi bukanlah ukuran utama dalam kepuasan kerja, akan tetapi nominal kompensasi akan diterima dengan ikhlas dan puas ketika kepuasan kerja dirasakan para pekerja.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Saptarini dan Yudhaningsih (Saptarini & Yudhaningsih, 2020) yang juga menyatakan bahwa kepuasan kerja terbukti dapat memoderasi dan memperkuat hubungan antara kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Fatima Ketapang, Kalimantan Barat.

### Kesimpulan dan Saran

#### Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang dilakukan pada Bab sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Arsip Kabupaten Labuhanbatu dengan nilai  $t_1$  hitung sebesar 5,599 >  $t_{tabel}$  sebesar 1,677 dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ .
2. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Arsip Kabupaten Labuhanbatu dengan nilai  $t_2$  hitung sebesar 2,140 >  $t_{tabel}$  sebesar 1,677 dengan signifikansi  $0,038 < 0,05$ .
3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Arsip Kabupaten Labuhanbatu dengan nilai  $t_3$  hitung sebesar 2,220 >  $t_{tabel}$  sebesar 1,677 dengan signifikansi  $0,032 < 0,05$ .
4. Motivasi kerja, komitmen organisasi dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Arsip Kabupaten Labuhanbatu dengan nilai  $F_{tabel} = 3.19$  sedangkan  $F_{hitung} 90.374$  jadi  $F_{tabel} > F_{hitung}$ , dengan taraf signifikansi  $0.000 > 0.05$  pada taraf kepercayaan 95% dan Alpha 5%
5. Kepuasan kerja dapat memoderasi hubungan antara motivasi kerja, komitmen organisasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Arsip Kabupaten Labuhanbatu.

### Saran

1. Pihak Manajemen Brastagi Supermarket Rantauprapat harus lebih mengupayakan peningkatan layanan dalam upaya meningkatkan terbangunnya *Customer Experience* positif bagi nasabah, sebab jika pengalaman berbelanja yang dirasakan menyenangkan secara keseluruhan, pelanggan akan lebih loyal dan akan terus melakukan pembelian di Brastagi Supermarket Rantauprapat.
2. Pihak manajemen dan seluruh karyawannya harus lebih meningkatkan pemahaman tentang kebutuhan dasar setiap pembelinya, dengan lebih mengetahui apa yang dibutuhkan pelanggan akan serta merta meningkatkan *value* dan kedekatan secara emosional dengan pihak perusahaan, sehingga pelanggan lebih loyal dan mendatangkan pelanggan-pelanggan baru yang loyal.
  - a. Meskipun pada penelitian ini *Customer Satisfaction* bukanlah paktor utama sebagai pendorong hubungan *Customer Experience*, *Customer Value* dan *Customer Loyalty*, pihak manajemen juga harus terus meningkatkan kepuasan pelanggan guna memelihara kepercayaan pelanggan terhadap seluruh komponen dan layanan Brastagi Supermarket Rantauprapat.

### Daftar Pustaka

- Abadi, S. R. P. (2018). *Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut (Kantor Cabang Sukaramai Medan)*.
- Arikunto, S. (2016). *Metode penelitian kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Barokah, H. R. (2016). Analisis Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Banjar. UNPAS.
- Darma, G. S., Wicaksono, K., Sanica, I. G., & Abiyasa, A. P. (2019). Faktor Kompensasi dan Strategi Gojek Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Para Driver. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 6(3).
- Darmawan, D. (2013). Prinsip-prinsip perilaku organisasi. Surabaya: Pena Semesta.
- Fauziah, S., Sunuharyo, B. S., & Utami, H. N. (2016). Pengaruh Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Motivasi Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan (Studi pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Celaket Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 37(1), 178–187.
- Gustina, F. (2014). Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Studi Manajemen Dan Organisasi*. <https://doi.org/10.14710/jsmo.v1i1.13164>
- Habibulloh, Y. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada BPPKAD Kabupaten Purworejo). *Volatilitas*, 1(5).
- Hasibuan, M. S. (2013). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, S. P. (2010). *Organisasi & Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. *Organisasi & Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*.
- Khaerul, U. (2010). Perilaku organisasi. Bandung: Pustaka Setia.
- Kurniawan, H., & Alimudin, A. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Garam (Persero). *Ilmu Manajemen Magistra*, 1(2).
- Maghfiroh, W., Sunaryo, H., & Khoirul, M. (2017). Pengaruh Komitmen Organisaional, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Camat Lowokwaru Kota Malang. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 6(1).
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Evaluasi Kerja*. PT.Refika Aditama.

- <https://doi.org/10.1038/cddis.2011.1>
- Meliawati Venna, S. H. (2016). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Giant Ekstra Gajayan Malang. *E – Jurnal Riset Manajemen*, (3), 1–14.
- Mukhlisoh, I., Hamid, A., & Arenawati, A. (2016). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Banten. Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.
- Nurandini, A., & Lataruva, E. (2014). Analisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan (studi pada pegawai perum PERUMNAS Jakarta). Fakultas Ekonomika dan Bisnis.
- Nurchayani, N. M., & Adnyani, I. G. A. D. (2016). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(1).
- Poluakan, A. K., Runtuwene, R. F., & Sambul, S. A. P. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 9(2), 70–77.
- Pradana, R. A. (2017). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Sains Dan Seni ITS*, 6(1), 51–66. <https://doi.org/10.12962/j23373520.v6i1.22451>
- Ridho, S. (2013). Pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi pada perusahaan manufaktur di surabaya. *Artikel Ilmiah: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Perbanas*, 53(9), 1689–1699. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Sanjaya, R. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Di Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat). UIN Raden Intan Lampung.
- Saptarini, P. D., & Yudhaningsih, N. M. (2020). Peranan Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Pt Parama Asia Sejahtera. *Jurnal Ilmiah Satyagraha*, 3(1), 126–146.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>
- Suryanulloh, M. A., & Arifin, R. (2017). Pengaruh Kompensasi, Komitmen, Konflik, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Study Kasus Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang). *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 6(03).
- Sutrisno, E. (2010). Budaya Organisasi, edisi pertama, Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Sutrisno, S. (2015). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Nobi Putra Angkasa. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 3(3).
- Viani, C. O. (2016). Analisis Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Banjar. UNPAS.