



## **PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN KOPKAR SAMPOERNA SURABAYA**

**Putri Ade Cahyanti, Mei Retno Adiwati**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pembangunan Nasional 'Veteran' Jawa Timur

### **Abstrak**

Kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan oleh Manajemen Sumber Daya Manusia. Ini karena peran manusia yang begitu penting dalam menunjang pencapaian tujuan perusahaan yaitu mendapatkan keuntungan yang optimal serta dapat mempertahankan usaha yang sedang dijalankan dalam jangka waktu panjang, meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan telah tersedia perusahaan tidak akan berjalan. Untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut, perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusia dan melakukan pendekatan kepada karyawannya supaya pekerja dapat bekerja secara produktif dan puas. Tujuan dari penelitian ini tidak lain adalah ingin mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan KopKar Sampoerna Surabaya. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan KopKar Sampoerna Primer dan Rungkut 2 berjumlah 50 responden. Metode non probability sampling sebagai metode pengambilan sampel dan teknik sampling jenuh sebagai teknik pengambilan sampel, metode sampling jenuh yaitu seluruh karyawan KopKar Sampoerna Surabaya sejumlah 50 responden. Peneliti ini juga mengadopsi teknik Partial Least Square (PLS) sebagai teknik analisis data penelitian. Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan (positif) terhadap kepuasan kerja karyawan.

**Kata Kunci:** kepemimpinan, motivasi kerja, kepuasan kerja karyawan

## PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia berfungsi untuk menangani berbagai permasalahan pada lingkup tenaga kerja dan melakukan pengelolaan sumber daya manusianya secara baik agar memperoleh pekerja yang loyalitas dan puas terhadap apa yang dikerjakannya. Contohnya adalah dengan melakukan komunikasi yang baik sesering mungkin dengan para karyawan, banyak memberikan perhatian semaksimal mungkin, memberikan motivasi, bimbingan, arahan yang baik untuk karyawannya serta memperhatikan kepuasan kerja karyawan. Jika hal tersebut dijalankan dengan baik, maka tujuan perusahaan akan tercapai dan karyawan pun akan merasakan kepuasan bekerja di perusahaan. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan faktor dalam diri yang mengetahui apa yang dirasakan seseorang terhadap pekerjaannya, dengan kepuasan itu karyawan akan dapat menyesuaikan antara kemampuannya dan apa yang ia harapkan pada pekerjaan yang dilakukannya (Martoyono, 1992:15).

Subjek dari penelitian ini yaitu karyawan Koperasi Karyawan Sampoerna atau yang biasa disingkat dengan KopKar Sampoerna. KopKar Sampoerna adalah pelaku ekonomi di sektor swasta yaitu Badan Usaha yang berbentuk koperasi yang melayani penjualan bahan-bahan pokok kepada karyawan Sampoerna. Sama halnya dengan badan usaha lain, kepuasan kerja juga menjadi permasalahan yang terjadi di Koperasi Karyawan Sampoerna. Dalam survey dan wawancara pendahuluan yang dilakukan, masalah yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan ini adalah tidak adanya

kesempatan program untuk promosi jabatan atau kesempatan untuk mengikuti pelatihan (kesempatan untuk maju) dalam mengembangkan kemampuan atau meningkatkan kompetensi yang dimiliki.

Kepemimpinan yaitu kemampuan seseorang dalam mempengaruhi pengikutnya agar mau diperintahkan untuk melakukan segala sesuatu bersama-sama demi tercapainya tujuan organisasi tanpa adanya rasa penekanan dari siapapun (Busro, 2018:226). Fenomena yang berkaitan dengan kepemimpinan pada koperasi karyawan Sampoerna ini adalah jarang komunikasi antara atasan dengan para karyawannya.

Samsudin (2006:281) mengatakan bahwa motivasi merupakan cara seseorang dalam memengaruhi atau mendorong orang lain atau kelompok supaya mau melakukan sesuatu yang sudah direncanakan. Menurut HRD Koperarasi Karyawan Sampoerna motivasi dilakukan hanya jika para karyawannya telah melakukan kesalahan dalam melakukan pekerjaannya. Padahal motivasi dari manajemen perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawannya di setiap waktu agar karyawan merasa termotivasi terus menerus untuk memenuhi tanggungjawab jobsdesk yang diembannya.

Dari uraian yang sudah dipaparkan diatas bahwa perilaku dari pemimpin dan motivasi kerja yang sudah diberikan oleh perusahaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dan faktor ini harus bisa dikontrol oleh para pemimpin agar dapat memuaskan karyawannya untuk memaksimalkan pencapaian tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kepemimpinan**

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mengarahkan orang lain agar dapat mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang dalam mempengaruhi orang lain atau bawahan serta mengarahkan tingkah lakunya demi tercapainya tujuan dari organisasi atau kelompok tersebut (Kartono, 2017). Sedangkan menurut Edison dkk (2018) kepemimpinan merupakan suatu tindakan yang mempengaruhi orang lain atau bawahannya agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. Kartono (2017) juga mengemukakan mengenai indikator-indikator kepemimpinan, diantaranya: (1) Kemampuan komunikasi. (2) Tanggung jawab. (3) Kemampuan mengendalikan emosi. (4) Mengambil keputusan. (5) Kemampuan memotivasi. (6) Kemampuan mengendalikan bawahan.

### **Motivasi Kerja**

Motivasi kerja adalah suatu dorongan dari faktor luar dan dalam seseorang untuk melakukan sesuatu agar tercapai tujuan yang diinginkannya. Tersedianya seseorang dalam melaksanakan tugas dan upaya-upaya yang dikerjakannya agar tercapainya tujuan daripada keorganisasian yang dikendalikan oleh kemampuannya dalam rangka untuk pemenuhan kebutuhan individual tertentu (Robbins dan Couter). Sedangkan Malayu (2015:23) mengatakan bahwa motivasi ialah memperdebatkan suatu cara bagaimana untuk meningkatkan gairah kerja pegawai agar mereka mau bekerja keras untuk perusahaan dengan mengerahkan semua kemampuan dan ketrampilannya demi mewujudkan tujuan yang sudah ditetapkan. Afandi (2018) mengembangkan indikator mengenai motivasi kerja, antara lain: (1) Kondisi lingkungan kerja. (2) Fasilitas

kerja. (3) Pengakuan dari atasan. (4) Balas jasa. (5) Prestasi kerja. (6) Pekerjaan itu sendiri.

### **Kepuasan Kerja Karyawan**

Kepuasan kerja adalah perasaan senang atau lega yang dimiliki oleh seseorang atas pekerjaannya yang disebabkan oleh faktor eksternal atau internal seseorang. Lita Wulantika (2017:5) berpendapat, secara umum kepuasan kerja memperlihatkan cara bersikap seseorang dalam menangani pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat mencakup berbagai hal contohnya adalah keadaan dan tanggapan individu. Atau sikap umum seseorang terhadap apa yang ia kerjakan, seperti selisih antara seberapa banyak kepuasan yang mereka terima dengan banyaknya apa yang mereka harapkan dapat mereka terima (Robbins, 2015). Zainal dkk (2014) menyatakan bahwa ada beberapa indikator kepuasan kerja karyawan, diantaranya : (1) Supervisi. (2) Kesempatan untuk maju. (3) Rekan kerja. (4) Kondisi pekerjaan. (5) Isi pekerjaan. (6) Organisasi dan Manajemen. (7) Gaji.

### **Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Alamsyah dan Alim (2013) berpendapat dalam memberikan kepuasan kerja bagi karyawannya membutuhkan banyak membutuhkan peran dari seorang pemimpin dalam mengkoordinir organisasinya. Dalam mencapai kondisi kerja yang maksimal agar tercapainya tujuan yang diinginkan akan memberikan dampak kepuasan yang tinggi kepada setiap pegawainya tersebut merupakan bentuk dari adanya kepemimpinan yang efektif. Tanggung jawab dari seorang pemimpin yang dapat meningkatkan kepuasan kerja bawahannya yaitu seperti menciptakan lingkungan kerja yang baik, pemberian gaji yang setimpal akan memberikan kepuasan tersendiri dalam diri seorang pegawainya dalam bekerja. Hasil

penelitian Regina F.Kondoy dan Olivia Nelwan (2015) juga menyatakan bahwa kepemimpinan dapat dijadikan strategi manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja.

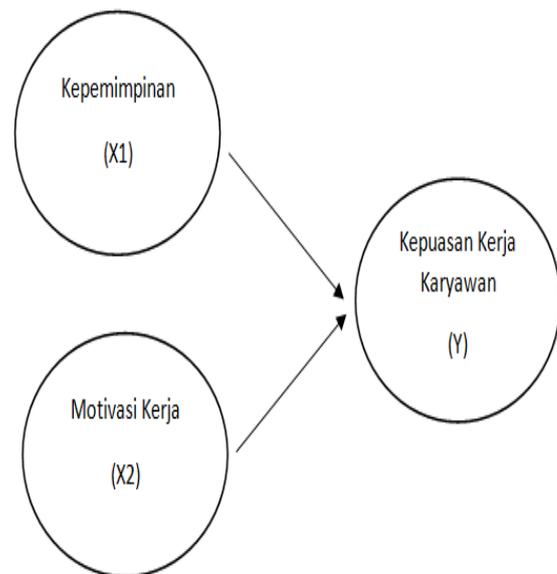
Dari uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa efektifitas kepemimpinan secara tidak langsung dapat menumbuhkan kepuasan kerja dari dalam diri pegawainya untuk bekerja lebih optimal. Sehingga dapat ditarik kesimpulan kepemimpinan berpengaruh signifikan (positif) terhadap kepuasan kerja karyawan.

### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Sutrisno (2013) menyatakan bahwa teori daripada kepuasan yaitu motivasi atau semangat bekerja dapat meningkat, jika semakin terpenuhinya apa yang mereka harapkan seperti kebutuhan dan kepuasannya. Jadi, inti dari teori yang dikemukakan oleh Sutrisno yaitu seseorang akan melakukan apapun dengan giat untuk tercapainya sesuatu yang diinginkannya. Semakin banyak sesuatu yang diinginkan, maka akan semakin giat pula seseorang dalam bekerja. Banyak atau rendahnya keinginan seseorang dalam mencapai sesuatu yang diharapkannya dapat diketahui dalam semangat bekerjanya. Hasil penelitian dari Ronna Yulia Wuwungan, Rita N.Taroreh, dan Yantje Uhing(2017), menyatakan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Dari uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa karyawan memerlukan motivasi kerja untuk menumbuhkan dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan selama bekerja. Dengan adanya hal itu maka motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

### **Kerangka Konseptual**



Gambar 1. Kerangka Konseptual

### **Hipotesis**

Hipotesis merupakan dugaan yang bersifat sementara atas permasalahan yang sedang diteliti berdasarkan kerangka berpikir dan didasari oleh teori. Hipotesis dari penelitian ini yaitu:

H1 : Diduga faktor Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan KopKar Sampoerna Surabaya.

H2 : Diduga faktor Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan KopKar Sampoerna Surabaya.

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **Populasi**

Sugiyono (2011:80) mengatakan, populasi merupakan keseluruhan dari obyek atau subyek yang sudah ditetapkan yang memiliki keunikan atau keistimewaan tertentu guna untuk dipelajari dan dapat untuk ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini ditentukan populasinya ialah semua karyawan Koperasi Karyawan Sampoerna sebanyak 50 karyawan.

**Sampel**

Sampel adalah sebagian besar atau kecil dari jumlah populasi yang sudah ditetapkan . pengambilan sampel ini menggunakan metode sampling jenuh yang artinya bilamana semua jumlah anggota populasi digunakan untuk sampel (Sugiyono, 2013:122). Sampel yang digunakan adalah seluruh pegawai KopKar Sampoerna sebanyak 50 karyawan.

**Teknik Analisis Data**

Penelitian ini memakai metode Partial Least Square (PLS) yang merupakan metode yang tepat dalam menentukan prediksi, terutama pada kondisi dimana indikator bersifat formatif.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**a. Uji Validitas**

Tabel 1. Average Variance Extracted (AVE)

	AVE
<b>KEPEMIMPINAN (X1)</b>	0.620507
<b>KEPUASAN KERJA (Y)</b>	0.808052
<b>MOTIVASI KERJA (X2)</b>	0.839109

Sumber: olah data

Pengukuran dengan *Average Variance Extracted (AVE)* dapat dikatakan validitasnya baik jika nilainya lebih besar dari 0,5. Dilihat dari tabel diatas semua variabel memiliki hasil lebih dari 0,5 yang artinya dapat disimpulkan bahawa penelitian ini memiliki **validitas yang baik**.

**b. Uji Reliabilitas**

Tabel 2. Composite Reliability

	Composite Reliability
<b>KEPEMIMPINAN (X1)</b>	0.829259
<b>KEPUASAN KERJA (Y)</b>	0.943931
<b>MOTIVASI KERJA (X2)</b>	0.939847

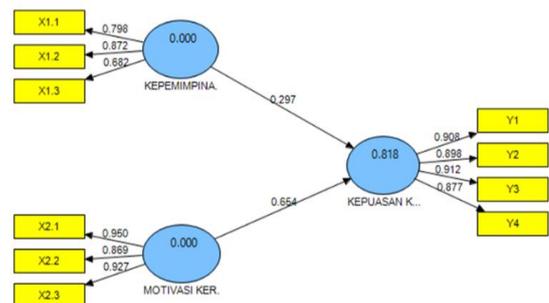
<b>KEPEMIMPINAN (X1)</b>	0.829259
<b>KEPUASAN KERJA (Y)</b>	0.943931
<b>MOTIVASI KERJA (X2)</b>	0.939847

Sumber: olah data

Pada pengujian *Composite Reliability* penelitian yang reliabel adalah penelitian yang hasil pengujiannya lebih dari 0,70. Sehingga dapat disimpulkan hasil dari seluruh variabel dalam penelitian ini lebih dari 0,7 yang dapat dikatakan **reliabel**.

**Model PLS**

Gambar 2. Gambar Outer Model dengan Factor Loading, Path Coefficient dan R-Square



sumber: data diolah, output smart PLS

Dari gambar hasil output PLS diatas *factor loading* dapat dilihat pada atas tanda panah tiap indikator yang terletak diatas tanda panah diantara variabel dan indikator. *Path coeffieients* dapat dilihat pada yang garis panah diantara variabel bebas dan variabel terikat. Sedangkan *R-Square* dapat dilihat pada lingkaran dalam variabel endogen (variabel Kepuasan Kerja). Selanjutnya untuk pengujian hipotesis dapat dilihat hasil koefisien dan nilai T-statistic dari inner model pada tabel berikut ini:

Tabel 3. Path Coefficients (Mean, STDEV, T-Values)

	Path Coefficients (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics ( O/STERR )
KEPEMIMPINAN (X1) -> KEPUASAN KERJA (Y)	0.296856	0.297970	0.078242	0.078242	3.794085
MOTIVASI KERJA (X2) -> KEPUASAN KERJA (Y)	0.654017	0.653272	0.069662	0.069662	9.388463

Sumber: data diolah

Kepemimpinan memiliki pengaruh positif pada kepuasan kerja, dengan hasil nilai *T-statistic* sebesar 3.794085 > 1,96 (dari nilai tabel  $Z\alpha = 0,05$ ), maka **Signifikan (positif)**. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dengan nilai *T-statistic* sebesar 9.388463 > 1,96 (dari nilai tabel  $Z\alpha = 0,05$ ), maka **Signifikan (positif)**.

#### Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diperoleh hasil bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan KopKar Sampoerna Surabaya. Hal ini menunjukkan adanya hubungan antara kepemimpinan dan kepuasan kerja karyawan dimana kepemimpinan yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Bushra Fatimah(2011) yang menyatakan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh pada kepuasan kerja yang sangat tinggi. Pernyataan ini juga diperkuat oleh Kuswaidi(2004) yang menyatakan pemimpin harus sukarela dalam ikutserta merasakan keinginan karyawannya sehingga akan menimbulkan rasa kepuasan. Hasil analisis menunjukkan bahwa indikator dari variabel kepemimpinan yang memiliki frekuensi dominan yaitu indikator tanggung jawab, yang

ditunjukkan dengan nilai factor loading tertinggi sebesar 0.872. Hal ini menunjukkan bahwa tanggungjawab dari seorang pemimpin yang mengemban tanggungjawab atas tugasnya seperti ikutserta dalam tujuan organisasi dan mengayomi karyawannya dapat memberikan kepuasan dalam diri karyawan. Oleh sebab itu, salah satu upaya didalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan maka organisasi harus dapat memastikan bahwa pimpinan yang di dalam organisasi memiliki jiwa kepemimpinan yang bagus, utamanya mengenai kemampuan dalam bertanggung jawab atas tugas yang diembannya sehingga akan memberikan nilai positif yaitu kepuasan kerja karyawannya terhadap pimpinannya. Pemimpinan yang baik mampu bertanggungjawab atas tugasnya, begitu sebaliknya. Apabila pimpinan tidak mampu dalam bertanggungjawab dalam tugasnya maka akan menurunkan kepuasan kerja dalam diri karyawan.

#### Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diperoleh hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan KopKar Sampoerna Surabaya. Pengaruh ini menunjukkan adanya hubungan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan, dimana motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hasil

penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ayub dan Rafif(2011) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hasil analisis menunjukkan bahwa indikator dari variabel motivasi yang memiliki frekuensi dominan yaitu adanya kelengkapan fasilitas kerja, sedangkan hasil pengolahan data factor loading tertinggi yaitu terdapat pada kondisi lingkungan kerja sebesar 0.950. Hal ini menunjukkan bahwa pada saat ini tinggi rendahnya motivasi kerja karyawan timbul berdasarkan adanya kelengkapan fasilitas kerja pada organisasi, artinya apakah fasilitas yang diberikan oleh KopKar lengkap sehingga dapat menunjang kepuasan kerja karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Apabila organisasi perusahaan dapat memberikan fasilitas kerja yang memadai untuk pegawainya maka akan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Sedangkan, kedepan motivasi kerja karyawan dapat timbul berdasarkan kondisi lingkungan kerja perusahaan, artinya apakah lingkungan kerja kondusif, nyaman dan memberikan efek motivasi untuk bekerja lebih baik dan optimal. Oleh sebab itu, untuk meningkatkan motivasi kerja saat ini dan kedepan perusahaan harus memperhatikan aspek fasilitas kerja dan kondisi lingkungan kerja perusahaan. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi maka dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik.

## **PENUTUP**

Berdasarkan hasil dari penelitian yang sudah dilakukan terhadap variabel kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan KopKar Sampoerna Surabaya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: (1) Kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja

karyawan. Artinya semakin baik kualitas kepemimpinan yang dimiliki oleh atasan seperti mampu untuk bertanggung jawab atas tugas yang diembannya, maka akan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawannya. Hal ini dikarenakan, dalam adanya tanggung jawab yang dilakukan oleh pemimpin akan membuat karyawan merasa berada pada pemimpin yang tepat karena selain bisa memberikan contoh yang positif kepada bawahannya, karyawan juga yakin jika pemimpin yang bertanggung jawab akan melancarkan segala urusan di lingkungan kantor. (2) Motivasi yang tinggi juga salah satu faktor untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Ini berarti, semakin tinggi motivasi kerja yang diberikan maka dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan KopKar Sampoerna Surabaya. Hal ini dikarenakan dengan adanya motivasi yang diberikan, karyawan merasa dipedulikan dan dihargai. Dengan begitu rasa kepuasan kerja pada karyawan pun timbul.

Dari kesimpulan yang dipaparkan diatas, penulis dapat memberikan beberapa saran untuk manajemen yaitu sebagai berikut: (1) Sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan maka penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi manajemen koperasi dalam mengambil keputusan maupun merencanakan strategi koperasi khususnya dalam mengelola sumber daya manusia. Mengenai kepemimpinan, manajemen perusahaan dapat meningkatkan kualitas kepemimpinan dalam aspek memumpuni dalam bertanggungjawab atas tugas yang diembannya. Sehingga aspek tanggungjawab ini perlu ditekankan lebih optimal kepada pemimpin di Koperasi Karyawan. Dengan bertanggungjawab lebih optimal terhadap pekerjaannya, maka akan dapat dijadikan panutan oleh karyawan. (2) Dalam hal motivasi kerja, manajemen perlu memperhatikan indikator-

indikator yang dapat menurunkan dan meningkatkan motivasi kerja karyawan seperti fasilitas kerja dan kondisi lingkungan kerja. Fasilitas kerja yang memadai untuk pegawainya maka akan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dan kondisi lingkungan yang kondusif dan nyaman akan memberikan efek motivasi kerja sehingga dapat bekerja lebih optimal lagi.

## DAFTAR PUSTAKA

A.A Gede Dharma Saputra, Agoes Ganesha Rahyuda. 2018. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kontrak Sekretariat Kantor Walikota Denpasar: *E-Jurnal Manajemen Unud*. 7(5): 2565-2591. Bali: Universitas Udayana.

Dyasnu Subanar. 2015. Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV.Abankirenk Yogyakarta [skripsi]. Yogyakarta(ID): Universitas Negeri Yogyakarta.

Endo Wijaya Kartika. 2010. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja(Studi Kasus pada Karyawan Restoran di Pakuwon Food Festival Surabaya): *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. 12(1): 100-112. Surabaya: Universitas Kristen Petra.

Mada Adi Wibowo, Yanuar Surya Putra. 2016. Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja serta Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum (RSU) Salatiga: *Among Makarti*. 9(17): 1-20. Dosen Tetap STIE AMA Salatiga.

Regina F. Kondoy, Olivia Nelwan. 2015. Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Orientasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Sulawesi Utara, Manado: *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (EMBA)*. 3(3): 1208-1219. Manado: Universitas Sam Ratulangi Manado.

Ronna Yulia W., Rita N. Taroreh, Yantje Uhing. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado: *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (EMBA)*. 5(2): 298-307. Manado: Universitas Sam Ratulangi Manado.

Widya Parimita, Siti Khoiriyah, Agung Wahyu Handaru. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT Tridaya Eramina Bahari: *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia(JRMSI)*. 9(1): 125-144. Jakarta: Universitas Negeri Jakarta.

Yusron Rozzaid, Toni Herlambang, Anggun Meyrista Devi. 2015. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studi Kasus Pada PT Nusapro Telemedia Persada Cabang Banyuwangi: *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*. 1(2): 201-220. Jember: Universitas Muhammadiyah Jember.