



PENGARUH MOTIVASI KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA SERTA KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN PT RAHMA JAYA SEJAHTERA

¹Ahmad

¹Politeknik Nusantara Balikpapan, Jl syarifudin yoes rt 25 no 69A/B, Kecamatan Balikpapan Selatan
Email: ¹syahlinahmadh@gmail.com

Abstract

This research aim to analyze the effect of motivation leadership work environment and compensation to job satisfaction and employee performance PT Rahma Jaya Sejahtera. The sample was 56 employee. The research data analyzed by using smartPLS Ver 3. The result of research found that motivation leadership and compensation have positive and significance influence on job satisfaction PT Rahma Jaya Sejahtera, work environment have negative and not significant on job satisfaction PT Rahma Jaya Sejahtera, motivation and work environment have positive and significance influence on employee performance, leadership compensation and job satisfaction have positive effect but not significant on employee performance PT Rahma Jaya Sejahtera.

Keywords : Motivation, Leadership, Work Environment, Compensation, Job Satisfaction And Performance

PENDAHULUAN

Suatu organisasi baik itu organisasi swasta maupun organisasi pemerintah, tentunya menginginkan kinerja pegawainya meningkat. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, perlu upaya dalam mengelola setiap unsur-unsur sumber daya yang dimiliki oleh organisasi tersebut agar tujuan organisasi dapat terwujud. Tujuan organisasi tersebut tidak akan bisa terwujud tanpa adanya peran serta pegawai yang aktif dan lingkungan kerja yang baik. Oleh karena itu, sumber daya manusia dan lingkungan kerja harus dikelola dengan baik.

Dalam upaya mewujudkan kepuasan kerja pegawai serta kinerja yang baik, maka terdapat beberapa faktor yang mendukung didalamnya salah satunya adalah motivasi. Motivasi kerja seorang pegawai sudah pasti akan mempengaruhi kinerja, sebab motivasi kerja merupakan dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang, baik yang berasal dari dalam dan luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi dengan menggunakan

semua kemampuan dan keterampilan yang dimiliki. Motivasi kerja yang diberikan pimpinan kepada pegawai dalam sebuah organisasi bertujuan untuk memacu pegawai agar lebih efektif dalam melaksanakan pekerjaan guna mencapai tujuan dan hasil yang optimal. Motivasi menjadi suatu kekuatan, tenaga atau daya, atau suatu keadaan kompleks dan kesiapsediaan dalam diri individu untuk bergerak kearah tujuan tertentu, baik disadari maupun tidak disadari (Makmun.2003:94). Misalnya, dalam kegiatan bekerja, motivasi merupakan daya penggerak yang menjamin terjadinya kelangsungan kegiatan bekerja dan memberikan arah pada kegiatan bekerja sehingga tujuan yang diinginkan dapat terpenuhi. Dengan demikian motivasi sangat berpengaruh terhadap hasil kerja seseorang. Apabila seseorang tidak mempunyai motivasi untuk bekerja, maka orang tersebut tidak akan mencapai hasil kerja yang optimal. Untuk dapat bekerja dengan baik diperlukan proses dan motivasi yang baik pula.

Yuki (2005:37) mengartikan sebagai proses dimana perilaku digerakkan dan diarahkan.

Batasan tersebut bisa diartikan bahwa motivasi adalah pemberian atau penimbunan motif. Dapat pula diartikan sebagai keadaan menjadi motif. Batasan ini menyebabkan motivasi kerja yang dalam psikologi karya biasa disebut pendorong semangat kerja

LANDASAN TEORI

Motivasi

Motivasi kerja sering dipakai untuk menyebutkan motivasi dalam lingkungan kerja. Dalam manajemen sering dipakai untuk menerangkan motivasi yang ada kaitannya dengan pekerjaan. Batasan motivasi menurut

Kepemimpinan

Kepemimpinan hanya dapat dilaksanakan oleh seorang pemimpin. Seorang pemimpin adalah seseorang yang mempunyai keahlian memimpin, mempunyai kemampuan mempengaruhi pendirian/pendapat prang atau sekelompok orang tanpa menanyakan alasan-alasannya. Seorang pemimpin adalah seseorang yang aktif membuat rencana-rencana, mengkoordinasi, melakukan percobaan dan memimpin pekerjaan untuk mencapai tujuan bersama-sama.

Menurut Anogara dan Suryati dalam Nawawi (2008:24) pemimpin adalah seni mempengaruhi orang lain untuk mengarahkan kemampuan, dan usaha mereka dalam mencapai tujuan. Arifin (2012:4) mengemukakan bahwa kepemimpinan ialah bentuk dominasi yang didasari kemampuan pribadi, yang sanggup mendorong atau mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu berdasarkan penerimaan oleh kelompoknya, dan memiliki keahlian khusus untuk situasi khusus (informal).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam setiap organisasi mempunyai peranan penting karena lingkungan kerja mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas, kondisi dan hasil kerjanya. Lingkungan kerja yang baik akan menyebabkan karyawan bekerja dengan baik dan bersemangat.

Kondisi lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan dimana para karyawan bekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan. Faktor-faktor yang termasuk dalam lingkungan kerja adalah pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, musik, kebisingan, ruang gerak dan hubungan antara karyawan dan atasan.

Kompensasi

kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan/ organisasi kepada karyawan, yang dapat bersifat finansial maupun non finansial, pada periode yang tetap. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberi kepuasan bagi karyawan dan memungkinkan perusahaan memperoleh, mempekerjakan dan mempertahankan karyawan. bagi perusahaan, kompensasi memiliki arti penting karena kompensasi

mencerminkan upaya perusahaan dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawannya.

Menurut Sihotang (2007) kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi pegawai dan para manajer baik berupa finansial maupun barang dan jasa pelayanan yang diterima oleh setiap orang karyawan. sedangkan Mangkunegara (2011) menyatakan bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai sesuatu yang sebanding. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka.

Kepuasan Kerja

Seseorang yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan memperlihatkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang tidak puas akan memperlihatkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu sendiri (Robbin, 2003:46). Menurut George dan Jones (2005), kepuasan kerja adalah perasaan yang dimiliki oleh pegawai tentang kondisi tempat mereka kerja saat ini. Kemudian menurut Hasibuan (2005:32), kepuasan kerja merupakan hasil dari berbagai macam sikap (*attitude*) yang dimiliki seorang pegawai. Dalam hal ini yang dimaksud dengan sikap tersebut adalah hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan beserta faktor-faktor yang spesifik seperti pengawasan/supervisi, gaji dan tunjangan, kesempatan untuk mendapatkan promosi atau kenaikan pangkat, kondisi kerja, pengalaman kerja, hubungan sosial di dalam pekerjaan yang baik, penyelesaian yang cepat terhadap keluhan-keluhan dan perlakuan yang baik dari pemimpin terhadap pegawai. Handoko (2001:32) yang mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan pekerja atau pegawai terhadap pekerjaannya, hal ini merupakan sikap umum terhadap pekerjaan yang didasarkan penilaian aspek yang berada dalam pekerjaan. Sikap seseorang terhadap pekerjaan menggambarkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan juga harapan dimasa mendatang.

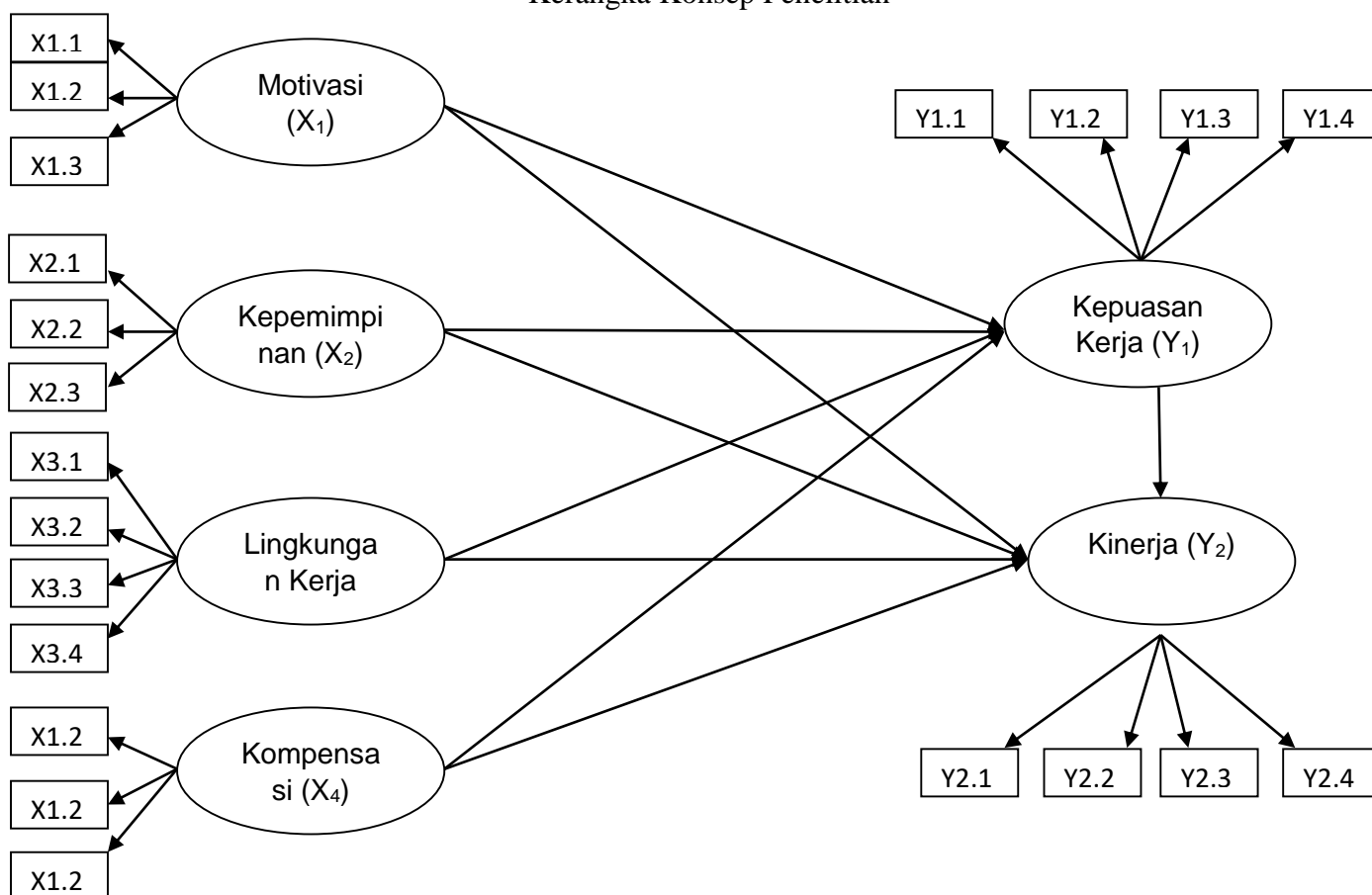
Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja seorang pegawai/karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standart target, sasaran, atau kriteria

yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Jika pegawai tidak melakukan pekerjaannya, maka suatu organisasi akan mengalami kegagalan. Perilaku manusia, tingkat, dan kualitas kerja ditentukan oleh sejumlah variabel perseorangan dan lingkungan (Laurensius, 2006:16). Menurut Mangkunegara (2006:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Prawiro Sunoro dalam Tika (2006:121) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Kinerja merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai

tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara 2009:22).

Kerangka Konsep Penelitian



Jangkauan Penelitian

Agar penelitian ini mencapai maksud dan tujuannya maka diberikan batasan penelitian. Penelitian ini menggunakan variabel motivasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja. Dalam usaha memperoleh data yang digunakan untuk menunjang penelitian ini, maka obyek yang diteliti adalah seluruh karyawan PT Rahma Jaya Sejahtera yang berjumlah 56 orang karyawan.

Data yang diperlukan

Jumlah karyawan yang aktif dan bekerja pada kantor PT Rahma Jaya Sejahtera, hasil kuisioner yang dibagikan keseluruh pegawai yang aktif di PT Rahma Jaya Sejahtera

Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2010:215) dikemukakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudia ditarik kesimpulan. Apabila Populasi kurang dari 100 orang maka sampel diambil secara keseluruhan, sedangkan populasi diatas 100, maka sampel diambil 10%-15% atau 20%-25% dari populasi.

Mengingat populasi dalam penelitian ini kurang dari 100 orang maka sampel yang diambil adalah semua anggota populasi sebanyak 56 orang. Sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel dan dikenal juga dengan istilah sensus.

Menurut Sugiyono (2008:116) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penelitian ini menggunakan teknik sensus dimana seluruh elemen populasi akan diteliti satu persatu secara keseluruhan tanpa terkecuali.

3.1 Sumber Data

Adapun jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif yang diperoleh dari

pengumpulan hasil kuisioner dan hasil observasi.

1. Data Primer

Dalam hal ini pengumpulan data dilakukan secara langsung dengan menggunakan angket berupa kuisioner kepada responden, serta wawancara atau unterview serta observasi. Data primer ini berupa data variabel terikat mengenai kepuasan dan kinerja karyawan serta variabel bebas mengenai motivasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja.

2. Dalam hal ini pengumpulan data sekunder dari sumber internal PT Rahma Jaya Sejahtera yaitu berupa peraturan-peraturan, laporan hasil kinerja serta refrensi lainnya yang berkaitan dengan penelitian ini.

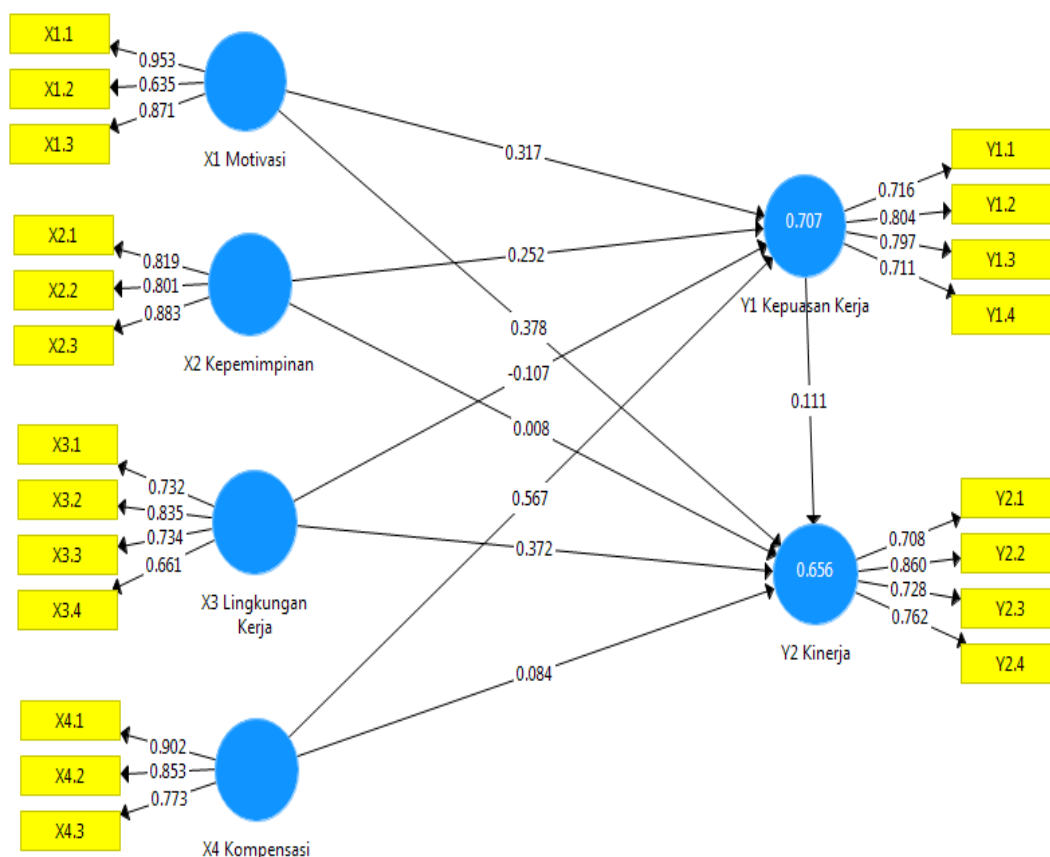
Hasil analisis

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 56 responden karyawan PT Rahma Jaya Sejahtera melalui penyebaran kuisioner didapatkan kecenderungan jawaban responden terhadap masing-masing variabel yang akan didasarkan pada rentang skor jawaban sebagaimana tercantum pada lampiran.

Karakteristik responden penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Mayoritas responden adalah laki-laki sebanyak 47 orang (83.93%)
2. Mayoritas responden berusia 35-44 tahun sebanyak 24 orang (42.86%)
3. Mayoritas responden berpendidikan SMA sebanyak 28 orang (50%)

Model penelitian dengan PLS



Pembahasan

Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Rahma Jaya Sejahtera. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi yang diberikan maka kepuasan kerja karyawan PT Rahma Jaya Sejahtera akan semakin meningkat demikian juga sebaliknya. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ida Ni Ketut Juli Astuti dan I Nyoman Sudharma (2013), dimana motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, menurut Prabu Dala Kartika dan Thomas S Khaihatu (2010) faktor-faktor motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Rahma Jaya Sejahtera. Hasil ini menunjukkan

bahwa semakin tinggi pengaruh kepemimpinan maka kepuasan kerja karyawan PT Rahma Jaya Sejahtera akan semakin meningkat demikian juga sebaliknya. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ida Ayu Brahmawati dan Suprayetno (2008), dimana kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. sesuai dengan pendapat (Robbins, 2002:181) dimana atasan merupakan determinan utama dari kepuasan, umumnya kepuasan dapat ditingkatkan bila atasan bersifat ramah dan memahami serta memberikan pujian untuk pekerjaan yang baik, mendengarkan pendapat karyawan dan menunjukkan suatu minat pribadi pada mereka.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Rahma Jaya Sejahtera. Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang ada belum mampu memberikan dampak positif

terhadap kepuasan kerja karyawan PT Rahma Jaya Sejahtera. Makna hubungan negatif adalah hubungan yang berlawanan arah atau tidak searah jika lingkungan kerja naik maka kepuasan kerja akan turun, demikian sebaliknya. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh I Putu Sedana Yasa dan I wayan Mudiarta Utama (2012), dimana didapatkan nilai signifikansi lingkungan kerja sebesar $0.00 < 0.05$ dan keefisien sebesar 0.333. Indikator yang memberikan pengaruh dominan terhadap lingkungan kerja adalah $X_{3,2}$ (suhu dan pertukaran udara yang baik) dengan nilai outer loading sebesar 0.835, hal ini menunjukkan bahwa suhu udara yang ada di kantor PT Rahma Jaya Sejahtera telah baik dan stabil.

Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Rahma Jaya Sejahtera. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka kepuasan kerja karyawan PT Rahma Jaya Sejahtera akan semakin meningkat demikian juga sebaliknya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh I Putu Satria Kusuma dan Koman Ardana (2010) dimana didapatkan nilai signifikansi sebesar $0.00 < 0.05$ dan nilai keefisien sebesar 0.461. dan sesuai dengan pendapat Sihotang (2007) yang menjelaskan kompensasi adalah pengaturan balas jasa bagi karyawan dan para manajer baik berupa finansial maupun barang dan jasa pelayanan yang diterima oleh setiap karyawan.

Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Rahma Jaya Sejahtera. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi yang diberikan maka kinerja karyawan PT Rahma Jaya Sejahtera akan semakin meningkat demikian juga sebaliknya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Irwan Ciptodiharjo (2013) dimana didapatkan hasil variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dengan nilai koefisien 0.516. sejalan (Mangkunegara, 2009:13) yang

menjelaskan bahwa kinerja karyawan akan tercapai bila didukung oleh beberapa faktor salah satunya adalah motivasi.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Rahma Jaya Sejahtera. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan tidak akan menjamin kinerja karyawan PT Rahma Jaya Sejahtera. Artinya kepemimpinan yang bertanggung jawab, terbuka terhadap saran dan berkompotensi belum mampu meningkatkan kinerja karyawan PT Rahma Jaya Sejahtera. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Irwan Ciptodiharjo (2013) dimana kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. dan tidak sesuai dengan pendapat Yuniarsi (2008:165) yang mengemukakan bahwa salah satu faktor pendukung terciptanya produktivitas tinggi adalah peran pemimpin yang mampu menampilkan kepemimpinannya secara optimal.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Rahma Jaya Sejahtera. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan PT Rahma Jaya Sejahtera demikian juga sebaliknya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bastian Dwi Cahyo, Sri Suryoko dan Reni Shintadewi (2014). dan sesuai dengan pendapat Hariandja (2007:34) yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Rahma Jaya Sejahtera. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan tidak akan menjamin kinerja karyawan PT Rahma Jaya Sejahtera. Artinya kompensasi yang termasuk gaji, bonus dan promosi masih belum mampu meningkatkan

kinerja karyawan PT Rahma Jaya Sejahtera. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh I Putu Sedana Yasa dan I Wayan Mudiarta Utama (2012) dimana kompensasi bernilai positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Rahma Jaya Sejahtera. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik kepuasan kerja yang tidak akan menjamin kinerja karyawan PT Rahma Jaya Sejahtera. Artinya kepuasan kerja melalui balas jasa yang adil dan layak, penempatan posisi sesuai keahlian, berat ringannya pekerjaan dan peralatan yang menunjang tidak mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan PT Rahma Jaya Sejahtera. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh I Putu Satria dan Koman Ardana (2010) dimana kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. dan juga berbeda menurut Ostroff (2004) kepuasan kerja mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kinerja, karyawan yang merasa terpuaskan terhadap pekerjaannya biasanya bekerja lebih keras dan lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang mengalami stress dan tidak terpuaskan dengan pekerjaannya.

Kesimpulan

Terkait dengan hubungan variabel pada model, berdasarkan hasil analisis yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel motivasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y_1), artinya jika motivasi meningkat maka kepuasan kerja karyawan PT Rahma Jaya Sejahtera akan meningkat melalui indikator kebutuhan fisiologis, keselamatan kerja dan hubungan sosial yang baik.
2. Variabel kepemimpinan (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y_1), artinya jika kepemimpinan meningkat maka kepuasan kerja karyawan PT Rahma Jaya Sejahtera akan meningkat melalui indikator bertanggung jawab,

terbuka terhadap saran dan berkompetensi.

3. Variabel lingkungan kerja (X_3) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y_1), artinya jika lingkungan kerja meningkat maka kinerja karyawan PT Rahma Jaya Sejahtera akan turun melalui indikator penerangan yang baik, suhu dan pertukaran udara yang baik, tata ruang kerja yang baik dan lingkungan yang bersih.
4. Variabel kompensasi (X_4) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y_1), artinya jika kompensasi meningkat maka kepuasan kerja karyawan PT Rahma Jaya Sejahtera akan meningkat melalui indikator gaji, bonus dan promosi..
5. Variabel motivasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y_2), artinya jika motivasi meningkat maka kinerja karyawan PT Rahma Jaya Sejahtera akan meningkat melalui indikator kebutuhan fisiologis, keselamatan kerja dan hubungan sosial yang baik
6. Variabel kepemimpinan (X_2) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y_2), artinya kepemimpinan melalui indikator bertanggung jawab, terbuka terhadap saran dan berkompetensi belum mampu meningkatkan kinerja karyawan PT Rahma Jaya Sejahtera.
7. Variabel lingkungan kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y_2), artinya jika lingkungan kerja meningkat maka kinerja karyawan PT Rahma Jaya Sejahtera akan meningkat melalui indikator penerangan yang baik, suhu dan pertukaran udara yang baik, tata ruang kerja yang baik dan lingkungan yang bersih..
8. Variabel kompensasi (X_4) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y_2), artinya kompensasi melalui indikator gaji, bonus, promosi belum mampu meningkatkan kinerja karyawan PT Rahma Jaya Sejahtera.

9. Variabel kepuasan kerja (Y_1) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y_2), artinya kepuasan kerja melalui indikator balas jasa yang adil dan layak, penempatan posisi sesuai keahlian, berat ringannya pekerjaan, peralatan yang menunjang belum mampu meningkatkan kinerja karyawan PT Rahma Jaya Sejahtera.

Daftar pustaka

- A.Sihotang. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Pradnya Paramita
- Agus, Sunyoto. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Badan Penerbit IPWI.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja. Bandung : Rosdakarya
- Anwar, Syaiful, dan Supardi. 2002. *Dasar-dasar Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : UII Press Yogyakarta.
- Bastian Dwi Cahyo, Sri Suryoko dan Reni Shintadewi. 2014. *Pengaruh komunikasi internal dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara cabang Semarang*. Universitas Diponegoro.
- Cassio, Wayne F. 2003. *Managing Human Resource*. Colorado : Mc Graw Hill.
- Chen, L. Y. 2004. *Examining The Effect Of Organization Culture And Leadership Behavior On Organizational Commitment Job Satisfaction And Job Performance At Small And Middle-Sized Firma Of Taiwan*. Journal Of American Academy Of Business. Vol 5. 432-438.
- Dea Ananda Putri, Mudji Rahardjo. 2015. *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Kesehatan Cabang Surakarta*. Diponegoro Journal Of Management. Vol 4. No 2. 1-10.
- Diviani Mera Gracetiara, Indi Djastuti. 2015. *Analisis Pengaruh Intensif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Karyawan PDAM Kabupaten Jepara)*. Diponegoro Journal Of Management. Vol 4. No 2. 1-7.
- George and Jones. 2005. *Understanding and managing Organizational Behavior 4 Edition* : Pearson Prentice Hall.
- Ghozali, Imam. 2014. *Structural Equation Modeling*. Edisi 4. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, Fautisno Cardoso, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Penerbit Andi.
- Kreitner, Robert and Kinicki, Angelo. 2005. *Organizational Behavior*. (terjemahan) Buku 1. Edisi Kelima. Jakarta : Salemba Empat.
- Kuncoro, Mudrajad. 2003. *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Liff, Stewart. 2011. *Improving the Performance Of Government Employees*. New York. American Management Association/
- Lussier N. Robert. 2003. *Leadership Theory Application, Skill Development*. Edisi 2. : South-Western College Pub.
- Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdekarya.
- Manulang.M. 2002. *Manajemen Personalialia*. Jakarta : Balai Pustaka.
- , 2009. *Dasar Manajemen*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Mas'ud, Fuad. 2004. *Survai diagnosis organisasional (konsep dan aplikasi)*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mathias dan Jackson. 2002. *Human Resource Management* : penerjemah Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie ; *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta Indonesia : PT Salemba Empat, Edisi kesembilan Hal 156

- Nawai,H. 2006. *Kepemimpina Yang Efektif*. Yogyakarta : UGM Press.
- . 2008. *Perencanaan Sumber Daya Manusia : untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta : Gajah Mada University.
- Ni Ketut Juli Astuti dan I Nyoman Sudharma, 2013. *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pada Hotel Bakung's Beach Bali*. Universitas Udayana
- Nnadozie Chijioke and Nnaji Ihedinmah. 2015. *Effect of Rewards on Employee Performance in Organizations : A Study of Selected Commercial bank in Awka Metropolis*. Nnamdi Azikiwe University.
- European Journal of Business Management. Vol 7 No 4. 80-89.
- Notoatmojo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Nitisemito, Alex S. 2000, *Manajemen Personalia: manajemen sumber daya manusia*, Ed. 3. Bogor. PT Ghalia Indonesia, edisi ketiga
- Reksodihaprodjo. 2001. *Psikologi kepemimpinan*, Cetakan Ketiga. Jakarta: Raja Grafindo Persada. Hal 89
- Rivai, Veithzal & Sagala, E.J. 2009. *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Jakarta : Rajagrafindo Persada.