

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. BINA MITRA MAKMUR MUARA BUNGO

Silvia Jesika¹, Delvita Juniarsih², Mukhlis Yunus³, Syukurman³
IAKSS^{1,2}, Universitas Merangin^{3,4}

²Corresponding Author : delpita23@gmail.com

ABSTRACT

Human resources have an important meaning because humans play an active and dominant role in every organizational activity. Humans in the organization play a role as determinants, actors, and planners in achieving company goals as well as determining the back and forth of the company. Phenomena that researchers found during the research, including: Employee salaries are still below the UMR, then the compensation received is not in accordance with the initial employment agreement. The purpose of the study was to determine the effect of compensation on employee job satisfaction at PT Bina Mitra Makmur Muara Bungo. The research method used is quantitative research with a cause-and-effect correlational research type, while the population in this study are employees who work at PT. Bina Mitra Makmur Muara Bungo which amounted to 91 people, which was determined by the Saturated Sampling Method technique. The results of the study found that the Partial t test, obtained the regression coefficient value of the Compensation variable (X) is 0.740 with a positive value. So it can be said that Compensation (X) has a positive effect on Job Satisfaction (Y). The R square value or the coefficient of determination is 0.531 or 53.10% while the remaining 46.90% is influenced by variables outside the study.

Keywords: *Human Resources, Compensation, Job Satisfaction*

ABSTRAK

Sumber daya manusia mempunyai arti penting karena manusia berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi. Manusia dalam organisasi berperan sebagai penentu, pelaku, dan perencana dalam mencapai tujuan perusahaan sekaligus menentukan maju mundurnya perusahaan. Fenomena yang peneliti temukan saat penelitian, diantaranya: Gaji Karyawan masih di bawah UMR, kemudian kompensasi yang diterima tidak sesuai perjanjian awal kerja. Tujuan penelitian untuk mengetahui kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bina Mitra Makmur Muara Bungo. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan tipe penelitian korelasional sebab-akibat, sedangkan yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Bina Mitra Makmur Muara Bungo yang berjumlah 91 orang, yang ditetapkan dengan teknik *Metode Sampling Jenuh*. Hasil penelitian diketahui bahwa Uji t Parsial, didapatkan nilai koefisien regresi variabel Kompensasi (X) adalah 0,740 bernilai positif. Sehingga dapat dikatakan bahwa Kompensasi (X) berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja (Y). Nilai R square atau koefisien determinasi adalah 0,531 atau 53,10% sedangkan sisanya sebesar 46,90% dipengaruhi oleh variabel di luar penelitian

Kata Kunci: *Sumberdaya Manusia, Kompensasi, Kepuasan Kerja*

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan ataupun organisasi harus mampu meningkatkan sumber daya manusianya. Pentingnya sumber daya manusia bagi kelangsungan hidup dan kemajuan suatu perusahaan, menyebabkan perusahaan harus memberikan perhatian khusus pada faktor produksi ini, karena sumber daya manusia mempunyai dampak yang lebih besar terhadap efektivitas organisasi dibanding dengan sumber daya lain. Seberapa baik sumberdaya manusia dikelola akan menentukan kesuksesan organisasi di masa mendatang. Pengelolaan sumberdaya manusia sendiri akan menjadi bagian yang sangat penting dari tugas manajemen organisasi. Sebaliknya jika sumberdaya manusia tidak dikelola dengan baik maka efektivitas tidak akan tercapai.

Sumber daya manusia mempunyai arti penting karena manusia berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi. Manusia dalam organisasi berperan sebagai penentu, pelaku, dan perencana dalam mencapai tujuan perusahaan sekaligus menentukan maju mundurnya perusahaan. Manusia adalah sumber daya yang berbeda dari faktor produksi lainnya karena manusia mempunyai perasaan, pikiran, keinginan dan latar belakang yang heterogen. Karyawan akan berusaha untuk memperoleh kedudukan dengan cara memaksimalkan keahlian, keterampilan, kemampuan, dan tenaganya dalam bekerja dengan harapan dapat meningkatkan kesejahteraan hidupnya ke arah yang lebih baik.

Pemberian kompensasi kepada karyawan secara tepat akan membuat mereka termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya dengan giat sehingga hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut dapat memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawan tersebut. Agar kepuasan kerja tersebut dapat tercapai perusahaan hendaknya memperhatikan apa yang menjadi kewajiban perusahaan. Perusahaan wajib memberikan imbalan kepada karyawannya secara merata dan adil sesuai dengan pekerjaannya.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja, dia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian, produktivitas dan hasil kerjanya akan meningkat secara optimal. (Badriyah, 2015).

Menurut Hasibuan, faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang sesuai dengan keahlian, berat atau ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan pekerjaan, peralatan penunjang terlaksananya pekerjaan, sikap pimpinan dalam kepemimpinannya, dan sikap pekerjaan yang monoton atau tidak. Sesuai dengan yang disebutkan di atas, bahwasanya salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah penempatan yang sesuai dengan keahlian. Penempatan posisi karyawan dalam perusahaan atau organisasi, biasanya diterapkan dengan promosi, kompensasi dan mutasi jabatan. (Hasibuan, 2018)

Penurunan kepuasan kerja karyawan ditunjukkan dengan adanya penurunan semangat dalam bekerja. Faktor penyebabnya sesuai hasil pengamatan dilapangan antara lain beban kerja yang terlalu tinggi, tuntutan konsumen, peraturan yang sering berubah – ubah, kompensasi yang dirasa kurang adil, pelarangan promosi dan lain sebagainya (Yakup, 2016). Dari faktor-faktor tersebut peneliti akan menfokuskan pada satu aspek saja yaitu kompensasi yang akan dikaji lebih dalam sebagai faktor utama terjadi penurunan kepuasan kerja karyawan.

Perusahaan juga harus memberikan apresiasi dan penghargaan yang seimbang dan adil kepada karyawan. Salah satu bentuk apresiasi yang diberikan kepada karyawan

adalah dengan pemberian kompensasi yang adil kepada karyawan. Karyawan akan merasakan keadilan dalam kompensasinya berdasarkan persepsi mereka akan balas jasa yang diterimanya dari perusahaan. Jika dikelola dengan baik, kompensasi akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan serta menjaga karyawan dengan baik, sebaliknya, tanpa kompensasi yang cukup, karyawan akan sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan. (Yakup, 2016)

Pendapatan PT. Bina Mitra Makmur Muara Bungo dapat dilihat dari kinerja karyawan, dimana pendapatan PT. Bina Mitra Makmur Muara Bungo dari tahun 2017 – 2022 bersifat fluktuatif (naik-turun), untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut ini:

Tabel 1.1.
Pendapatan PT. Bina Mitra Makmur Muara Bungo
Tahun 2017 – 2022

No	Tahun	Pendapatan	%
1	2017	Rp. 16.258.458.685,-	0 %
2	2018	Rp. 18.532.056.435,-	113,98 %
3	2019	Rp. 20.453.585.450,-	110,37 %
4	2020	Rp. 18.485.450.320,-	90,38 %
5	2021	Rp. 17.430.520.457,-	94,29 %
6	2022	Rp. 16.976.450.323,-	97,39 %

Sumber: PT. Bina Mitra Makmur Muara Bungo, 2024

Berdasarkan tabel 1.1. di atas, dapat disimpulkan pendapatan PT. Bina Mitra Makmur Muara Bungo pada tahun 2017 sebesar Rp. 16.258.458.685,- kemudian pada tahun 2018 pendapatan PT. Bina Mitra Makmur Muara Bungo meningkat menjadi Rp. 18.532.056.435,- atau 113,98% dari tahun sebelumnya. Pada tahun 2019 kembali mengalami peningkatan pendapatan sebesar Rp. 20.453.585.450,- atau sebesar 110,37% dari tahun 2018. Namun pada tahun 2020 dan 2021 mengalami penurunan pendapatan, dimana pada tahun 2020 jumlah pendapatan hanya sebesar Rp. 18.485.450.320,- atau 90,38 % dari tahun 2019. Pada tahun 2021 jumlah pendapatan meningkat menjadi sebesar Rp. 17.430.520.457,- atau 94,29 % dari tahun 2020. Terakhir pada tahun 2022, jumlah pendapatan perusahaan sebesar Rp. 16.976.450.323,- atau 97,39% dari tahun sebelumnya.

Pemberian kompensasi harus dilakukan secara adil dan merata, karena karyawan cenderung untuk membandingkan besarnya kompensasi berdasarkan input yang telah mereka berikan kepada perusahaan dan juga membandingkannya dengan jumlah kompensasi yang diterima karyawan lain dengan tingkat tugas dan jabatan yang sama serta membandingkannya dengan karyawan lain di perusahaan sejenis.

Kepuasan kerja karyawan dapat dinilai dari besaran gaji atau upah karyawan, berdasarkan hasil penelitian peneliti di PT. Bina Mitra Makmur Muara Bungo, bonus atau insentif karyawan PT. Bina Mitra Makmur Muara Bungo tidak dibayar sesuai komitmen yang dijanjikan oleh pemilik perusahaan, dimana pimpinan lebih banyak memberikan insentif kepada kepala bagian dibandingkan kepada para karyawan. Sehingga peneliti menilai bahwa insentif karyawan PT. Bina Mitra Makmur Muara Bungo tidak sesuai komitmen awal dari pimpinan perusahaan.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian yang dipakai penulis adalah Jenis penelitian korelasional sebab-akibat, dimana penelitian korelasional bertujuan untuk melihat seberapa besar kaitan antara beberapa variabel satu sama lain. Dalam penelitian ini penulis melihat apakah kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bina Mitra Makmur Muara Bungo.

Sedangkan metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif. Metode analisis ini dilakukan terhadap data yang diperoleh dari hasil jawaban kuesioner dan digunakan untuk menganalisis data yang berbentuk angka-angka dan perhitungan dengan metode statistik. Data tersebut harus diklasifikasi dalam kategori tertentu dengan menggunakan tabel-tabel tertentu untuk memudahkan dalam menganalisis dengan bantuan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 22 karena program ini memiliki kemampuan analisis statistik cukup tinggi serta sistem manajemen data pada lingkungan grafis menggunakan menu-menu dekriptif dan kotak-kotak dialog sederhana, sehingga mudah dipahami cara pengoperasiannya. (Siregar, 2018)

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Metode Sampling Jenuh*, dimana seluruh anggota populasi digunakan karena jumlah populasi *relative* sedikit. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 91 orang responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi (X)

Tabel 1.2.
Rekapitulasi Variabel Kompensasi (X)

No	Pernyataan-pernyataan Kompensasi	Nilai TCR	Rata-rata indikator	Kategori
1	<p>Asuransi</p> <p>1.Saya merasa PT. Bina Mitra Makmur Muara Bungo telah memberikan asuransi kerja untuk karyawan</p> <p>2.Saya merasa PT. Bina Mitra Makmur Muara Bungo asuransi yang diberikan hanya asuransi kesehatan saja, sedangkan asuransi kematian karena kerja tidak diberikan.</p>	84.40 81.76	$\frac{84.40+81.76}{2}$ $= 83.03$	Sangat Setuju
2	<p>Gaji/Upah</p> <p>3. Saya merasa PT. Bina Mitra Makmur Muara Bungo telah memberikan kompensasi gaji yang cukup layak serta mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari</p> <p>4. Saya merasa, gaji yang saya terima sudah sesudah standar dan</p>	80.66	$\frac{80.66+77.58}{2}$ $= 79.12$	Setuju

No	Pernyataan-pernyataan Kepuasan Kerja	Skor TCR	Rata-rata indikator	Kategori
	sehingga pimpinan senang dengan hasil kerja saya.	81.98		
2	Gaji / Upah 3) Saya merasa, gaji saya sesuai dengan besaran UMR yang ditetapkan oleh pemerintah daerah kabupaten Bungo 4) Saya merasa, gaji yang diberikan PT. Bina Mitra Makmur Muara Bungo sudah sesuai keahlian dan bidang yang saya tempati	80.22 77.36	$\frac{80.22+77.36}{2}$ = 78.79	Setuju
3	Mutasi Kerja 5) Saya merasa, penempatan kerja setelah dimutasi kurang tepat. 6) Saya merasa, Mutasi kerja dapat membuat kepuasan karyawan menjadi menurun	78.90 78.46	$\frac{78.90 + 78.46}{2}$ = 78.68	Setuju
4	Promosi 7) Saya merasa, dapat dipromosikan ke jabatan yang tinggi apabila kinerja saya baik 8) Saya merasa, PT. Bina Mitra Makmur Muara Bungo sudah tepat memberikan promosi jabatan kepada karyawan yang berprestasi	84.62 83.30	$\frac{84.62 + 83.30}{2}$ = 83.96	Sangat Setuju
5	Rekan Kerja (Co-Worker) 9) Saya merasa, Rekan kerja saya selalu membantu saya apabila menghadapi kesulitan dalam pekerjaan 10) Saya merasa punya hubungan yang baik dengan rekan kerja saya	82.20 80.00	$\frac{82.20 + 80.00}{2}$ = 81.10	Setuju
Rata-rata			81.16	Sangat Setuju

Sumber: Diolah dari SPSS Versi 22 for Windows

Berdasarkan tabel 1.3 dapat diketahui jawaban responden berdasarkan indikator yang Setuju adalah terletak pada indikator mengenali Kepuasan Kerja (Y) dengan nilai TCR 81,16 dengan kategori *Sangat setuju*. Dengan demikian perusahaan perlu mempertahankan kepuasan kerja karyawan yang telah dilakukan selama ini.

Dapat kita lihat pada tabel 1.3, pernyataan nomor 4 “Saya merasa, gaji yang diberikan PT. Bina Mitra Makmur Muara Bungo sudah sesuai keahlian dan bidang yang saya tempati” memiliki nilai responden paling rendah dimana nilai TCR 77.36. Sedangkan pernyataan nomor 1 “Saya merasa, semangat bekerja saat diberikan tugas oleh pimpinan” dan pernyataan nomor 7 “Saya merasa, dapat dipromosikan ke jabatan yang tinggi apabila kinerja saya baik” memiliki nilai responden paling tinggi yakni 84.62.

Validitas Kompensasi (X)

Tabel 1.4

Validitas Kompensasi (X)

No	Pernyataan Kompensasi (X)	r_tabel	r_hitung	Keterangan
1	1	0,2061	0,603**	Valid
2	2	0,2061	0,614**	Valid
3	3	0,2061	0,556**	Valid
4	4	0,2061	0,632**	Valid
5	5	0,2061	0,323**	Valid
6	6	0,2061	0,426**	Valid
7	7	0,2061	0,588**	Valid
8	8	0,2061	0,620**	Valid
9	9	0,2061	0,591**	Valid
10	10	0,2061	0,395**	Valid

Sumber: Diolah dari SPSS Versi 22 for Windows

Dari tabel 1.4 diatas diketahui nilai r_hitung semua pernyataan pada kuesioner mulai dari nomor 1,2,3, 4, 5, 6,7, 8, 9, dan 10 lebih besar dari nilai r_tabel.

Validitas Kepuasan Kerja (Y)

Tabel 1.5 Validitas Kepuasan Kerja (Y)

No	Pernyataan Kepuasan Kerja (Y)	r_tabel	r_hitung	Keterangan
1	1	0,2061	0,562**	Valid
2	2	0,2061	0,677**	Valid
3	3	0,2061	0,495**	Valid
4	4	0,2061	0,604**	Valid
5	5	0,2061	0,539**	Valid
6	6	0,2061	0,396**	Valid
7	7	0,2061	0,487**	Valid
8	8	0,2061	0,681**	Valid

No	Pernyataan Kepuasan Kerja (Y)	r_tabel	r_hitung	Keterangan
9	9	0,2061	0,643**	Valid
10	10	0,2061	0,271**	Valid

Sumber: Diolah dari SPSS Versi 22 for Windows

Dari tabel 1.5 diatas diketahui diatas diketahui nilai r_hitung r_hitung semua pernyataan pada kuesioner mulai dari nomor 1,2,3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, dan 10 lebih besar dari nilai r_tabel, maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 1.6
Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Ketentuan	Keterangan
Kompensasi (X)	0,665	0,2061	Realibel
Kepuasan Kerja (Y)	0,681	0,2061	Realibel

Sumber: Diolah dari SPSS Versi 22 for Windows

Pada tabel 1.6 diatas, uji realibilitas data dengan Metode r hitung > r tabel, maka dapat diambil kesimpulan bahwa X, dan Y bernilai realibel.

Uji Normalitas

Tabel 1.7
Uji Normalitas dengan Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		91
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.23152711
Most Extreme Differences	Absolute	.105
	Positive	.105
	Negative	-.081
Test Statistic		.105
Asymp. Sig. (2-tailed)		.014 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Diolah dari SPSS Versi 22 for Windows

Berdasarkan hasil tabel 1.7 diatas diperoleh signifikansi sebesar 0,014 yang diartikan nilai sig lebih besar 0,05. (maka nilai sig 0,014 > 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dan asumsi normalitas terpenuhi.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 1.8
Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10,321	3.022		3.415	.001
Kompensasi	.740	.074	.729	10.044	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
Sumber: Diolah dari SPSS Versi 22 for Windows

Dari tabel 1.8 analisis regresi linier sederhana, maka didapatkan:

$$Y = \alpha + \beta X + e$$

$$Y = 10,321 + 0,740X + e$$

Model tersebut menunjukkan arti bahwa:

1. Konstanta (a) = 10,321
Jika variabel Kompensasi diasumsikan tetap maka Kepuasan Kerja akan meningkat sebesar satu satuan atau sebesar 10,321.
2. Koefisien Kompensasi
Nilai koefisien Kompensasi sebesar 0,740 menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan 1 skor untuk Kompensasi akan diikuti kenaikan Kepuasan Kerja sebesar satu satuan atau sebesar 0,740.

PENGUJIAN HIPOTESIS

Uji t

Tabel 1.9
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10,321	3.022		3.415	.001
Kompensasi	.740	.074	.729	10.044	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
Sumber: Diolah dari SPSS Versi 22 for Windows

Pada tabel 1.9 di atas, dapat peneliti simpulkan bahwa Kompensasi (X), berdasarkan *output Coefficients* diatas, diketahui bahwa nilai koefisien regresi variabel Kompensasi (X) adalah 0,740 bernilai positif. Sehingga dapat dikatakan bahwa Kompensasi (X) berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja (Y). Berpengaruh positif diartikan, bahwa semakin meningkat Kompensasi (X), maka akan meningkat pula

Kepuasan Kerja (Y). Berdasarkan hasil regresi diperoleh nilai t hitung sebesar $3,415 > t$ tabel $1,98698$ dan nilai signifikansi (sig.) $0,001 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_a diterima, yang artinya Kompensasi (X) sangat berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) secara parsial.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 1.10
Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.729 ^a	.531	.526	2.244

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Dalam output SPSS, koefisien determinasi terletak pada model *summary* dan *R square*. Nilai *R square* atau koefisien determinasi adalah $0,531$ atau $53,10\%$ sedangkan sisanya sebesar $46,90\%$ dipengaruhi oleh variabel di luar penelitian.

KESIMPULAN

Hasil dari output Coefficients yang telah diolah diketahui bahwa nilai koefisien regresi variable Kompensasi adalah $0,740$ bernilai positif. Sehingga dapat dikatakan bahwa Kompensasi (X) berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Dan hasil regresi diperoleh nilai signifikan $0,100$ nilai ini lebih besar dari $0,05$ sedangkan nilai t hitung $3,415 > t$ tabel $1,98698$. Dimana t tabel diperoleh dari $(n-k-1)$, (t -tabel = $(a= 0,05, (91-1-1) = 89 = t$ tabel $1,98698$). Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_a diterima, yang artinya Kompensasi (X) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian dari Efri Yanti Hasibuan, (2018) yang berjudul Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Hotel Grand Darussalam Syariah Medan, dimana hasil penelitiannya Analisis Linear Sederhana menghasilkan Nilai t hitung $5.244 > 2.048$ t tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti variabel X dan Y berpengaruh secara signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

Begitu pula dengan hasil penelitian dari Imas Purnamasari, (2013) yang berjudul Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada PT Eliza Parahyangan Sub Cabang Garut, dimana hasil penelitiannya Analisis Linear Sederhana menghasilkan Nilai t hitung $9,186 > 4,196$ t tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti artinya terdapat pengaruh dari kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. Eliza Parahyangan Sub Cabang Garut dengan koefisien determinasi (KD) sebesar $24,7\%$ dan sisanya sebanyak $75,3\%$ dipengaruhi oleh variabel lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Badriyah, M. (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: CV. Pustaka Setia
- Dodi, H. (2020), *Pengaruh Mutasi, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. PLN Wilayah Sumatera Barat Area Solok*, Jurnal Fakultas Ekonomi, Vol. 5. No.2
- Faidzin, C. (2012). *Pengaruh Kompensasi dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Altrak 78 Pekanbaru*, Jurnal Fakultas Ekonomi, Universitas Riau.
- Ghozali. I.(2015). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*, Bandung: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu, SP (2018), *Manajemen Pelayanan*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Siregar, S. (2018), *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif*, Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Yakup. (2016). *Pengaruh Kompensasi dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*, Journal Of Management, Vol. 2 Nomor 1.