

DAFTAR PUSTAKA

- Abeldnelgol. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Aditya Trisna dan Eddy Guridno 2021. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Saiba Cipta Selaras Kota Jakarta Selatan*. <http://journal.unas.ac.id/oikonamia/article/view/1276/1018>
- Ariantol, N., & Kurniawan, H. (2022). *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 3 Nol.3, 313-321. Retrieved from <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JJSDM/articel/vielw/4869/3538>
- Gholzali, I. (2019). *Aplikasi Analisis Mutivariatel dengan Program IBM SPSS*. YOIGYAKARTA: Universitas Diponegorol.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Iswandi, A. (2021, September). *Analisis Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam Upaya Meningkatkan Kinerja dan Moltivasi Melalui Reward System (Artikel Studi Manajemen Sumber Daya Manusia)*. 1(3), 280-288. doli:<https://doli.olrg/10.38035/jihhp.v1i3>.
- Kurbani, A., Kurniawan, M., Iswan, J., & Liana, D. S. (2022, Januari). *Pengaruh Kompensasi Langsung dan Tidak Langsung Terhadap Semangat Kerja Pelgawai Pada Kantor Kepala Kampung Sukabumi Kecamatan Buay Bahuga*. Jurnal Media Wahana Ekonomi, 69-78. doli:10.31851/jmwel.v19i1.8013

- Kurniawan, M. (2017, Juli). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Media Lintas Indonesia Kota Palembang*. Jurnal Media WahanaEkonomika, 14Nol.2, 8999. doi: <https://doi.org/10.31851/jmwel.v14i2.156>
- Mujanah, S. (2019). *Manajemen kompensasi*. CV. Putra Media Nusantara (PMN). Surabaya
- Maya, kristiana. (2017) *Penerapan Motivasi Karyawan Menurut Teori Dua Faktor Frederick Herzberg. Pada PT Aristika Kreasi Mandiri*. <http://ejournal-binainsani.ac.id/index.php/JAK/article/view/423/424>
- Nabawi, R. (2019). *Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai*. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(2), 170-183.
- Parnawi, A. (2020). *Optimalisasi Kepuasan Kerja Tenaga Kependidikan*. Deepublish.
- Rahmayanti, A. (2022, NolveImbelr). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai Kabupaten Hulu Sungai Utara*. Retrieved from <https://relpolsitolry.untag-sby.ac.id/id/elprint/20357>
- Simamolra, H. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yolgyakarta: STIEI YKPN.
- Suwantol, & Priansa, D. J. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Selru.
- Sastrohadiwiryo, & Siswanto., B. (2012). *Manajemen tenaga kerja indonesia*. PT. Bumi Aksara
- Sutrisno, El. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sugiono. (2022). *Metodel Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Silalahi, L. M. (2022, Januari). *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Literature Manajemen Sumber Daya Manusia)*.3(3),2686-5246.
doli:<https://doli.olrg/10.31933/jimt>.
- Suwandi, Mahbub. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan yang Di Mediasi Kepuasan Kerja pada PTISSCI karang*.
<https://stiealwashliyahsibolga.ac.id/jurnal/index.php/jesya/article/view/320/153>
- Tumanggor, R. O. (2020). *Kepuasan Kerja dan Subjective Well-Being dari Perspektif Psikologi Industri & Organisasi*. Penerbit Andi.
- Winarsih, S., Bachri, A. A., & Yulianto, A. 2019. *Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bank Kalsel Syaria Kandangan)*.JWM(JurnalWawasanManajemen).
<https://doi.org/10.20527/jwm.v6i2.153>
- Zainal, V. R., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori kel Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindol Pelrsada.

LAMPIRAN
 UJI VALIDITAS
 VARIABEL X1 KOMPENSASI

Correlations

		Item_6	Item_7	Item_8	Item_9	Total
Item_6	Pearson Correlation	1	.722**	.359	.433*	.778**
	Sig. (2-tailed)		.000	.052	.017	.000
	N	30	30	30	30	30
Item_7	Pearson Correlation	.722**	1	.269	.250	.690**
	Sig. (2-tailed)	.000		.150	.183	.000
	N	30	30	30	30	30
Item_8	Pearson Correlation	.359	.269	1	.766**	.815**
	Sig. (2-tailed)	.052	.150		.000	.000
	N	30	30	30	30	30
Item_9	Pearson Correlation	.433*	.250	.766**	1	.807**
	Sig. (2-tailed)	.017	.183	.000		.000
	N	30	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	.778**	.690**	.815**	.807**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

VARIABEL X2 MOTIVASI

Correlations

		Item_10	Item_11	Item_12	Item_13	Total
Item_10	Pearson Correlation	1	.926**	.614**	.850**	.918**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30
Item_11	Pearson Correlation	.926**	1	.700**	.926**	.963**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30
Item_12	Pearson Correlation	.614**	.700**	1	.756**	.840**

	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30	30
Item_13	Pearson Correlation	.850**	.926**	.756**	1	.959**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	30	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	.918**	.963**	.840**	.959**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30

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

VARIABEL Y1 KEPUASAN KERJA

Correlations

		Item_1	Item_2	Item_3	Item_4	Item_5	Total
Item_1	Pearson Correlation	1	1.000**	1.000**	.772**	.505**	.950**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.004	.000
	N	30	30	30	30	30	30
Item_2	Pearson Correlation	1.000**	1	1.000**	.772**	.505**	.950**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.004	.000
	N	30	30	30	30	30	30
Item_3	Pearson Correlation	1.000**	1.000**	1	.772**	.505**	.950**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.004	.000
	N	30	30	30	30	30	30
Item_4	Pearson Correlation	.772**	.772**	.772**	1	.722**	.902**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
Item_5	Pearson Correlation	.505**	.505**	.505**	.722**	1	.729**
	Sig. (2-tailed)	.004	.004	.004	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	.950**	.950**	.950**	.902**	.729**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30

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

REABILITAS

VARIABEL XI KOMPENSASI

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.768	4

VARIABEL X2 MOTIVASI

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.938	4

VARIABEL Y1 KEPUASAN KERJA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.937	5