

# PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI, KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI JOB SATISFACTION PADA KARYAWAN PT BPR BKK TAMAN PERSERODA PEMALANG

Indah Prima Lestari<sup>1</sup>, Djauhar Edi Purnomo<sup>2</sup>, R Irawan S<sup>3</sup>

<sup>1,3</sup>Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas muhammadiyah pekajangan pekalongan

<sup>2</sup>Program Studi D3 Akuntansi Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas muhammadiyah pekajangan pekalongan

Email : [r.irawanstiem@gmail.com](mailto:r.irawanstiem@gmail.com)

## ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan dan maksud tertentu yaitu, untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja melalui Job satisfaction sebagai variabel intervening pada PT BPR BKK TAMAN Perseroda, penelitian ini menggunakan purposive sampling atau sample yang dipilih yaitu 50 responden yang merupakan karyawan PT BPR BKK TAMAN Perseroda, dimana perusahaan ini bergerak pada sektor jasa keuangan. Metode analisis yang di gunakan adalah SEM (Structural Equation Modeling) dengan alat analisis SMartPLS 3 karena kecilnya responden yang dituju, dari hasil penelitian didapatkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Job satisfaction dan kinerja karyawan, motivasi berpengaruh terhadap Job satisfaction dan kinerja, kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap Job satisfaction terhadap kinerja, Job satisfaction berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja, untuk variabel intervening atau Job satisfaction mampu memoderasi variabel eksogen terhadap endogen secara partial

**Kata kunci:** Lingkungan kerja, Motivasi, Kompensasi, kinerja, Job satisfaction

## ABSTRACT

This research was carried out to determine the effect of work environment, motivation and compensation on performance through job satisfaction as an intervening variable PT BPR BKK TAMAN Perseroda, This study used purposive sampling technique where the selected sample was 50 respondents who were employees of PT BPR BKK TAMAN Perseroda, a financial services provider company, the data were analyzed through Structural Equation Modeling (SEM), method and SMARTPLS 3 due to the small number of targeted respondent from result of the study, it was found that the environment, motivation, and compensation had a significant effect on job satisfaction and employee performance, beside job satisfaction had a significant effect on performance moreover the intervening variable namely job satisfaction could partially moderate exogenous variable

**Keyword:** work environment, work motivation, compensation, performance, job satisfaction

## 1. PENDAHULUAN

Sumberdaya manusia atau SDM dalam sebuah organisasi atau perusahaan mempunyai peranan yang sangat penting sebagai pemegang hidup dan matinya perusahaan, oleh karena itu perusahaan perlu mempunyai karyawan yang kompeten dan capable dalam melakukan tugasnya dan melaksanakan tujuan organisasi, apalagi sumberdaya manusia di sektor bank

atau lembaga keuangan yang masuk dalam perusahaan jasa, dalam perusahaan jasa keuangan seperti bank itu kepercayaan dan kepuasan nasabah atau pemakai jasa sangat penting karena bank berjalan berlandaskan kepercayaan, untuk mengetahui seorang karyawan mampu melakukan tugasnya dengan dinilai kinerja karyawan, kinerja seorang karyawan bank dinilai langsung oleh nasabah atau konsumen oleh sebab itu perusahaan perlu memperhatikan kinerja karyawan agar citra perusahaan terjaga dan tercapainya tujuan, visi dan misi perusahaan.

Banyak yang bank umum dan juga lembaga keuangan yang mempunyai fungsi yang sama seperti PT BPR BKK TAMAN menjadikan tantangan bagi pihak perusahaan untuk meningkatkan kualitas layanan yang diberikan untuk bisa *survive* dalam bisnis lembaga keuangan, salah satunya dengan meningkatkan kinerja karyawan, Kinerja yang baik dari seorang karyawan tidak serta merta muncul dengan sendirinya pasti ada faktor yang melatar belakangnya, faktor yang mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja, motivasi, kompensasi dan kepuasan kerja (Siagian, 2002).

Bedasarkan pernyataan diatas penulis memutuskan membuat rumusan masalah yang bertujuan untuk mengetahui faktor yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan dari PT BPR BKK TAMAN: 1).Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction* (kepuasan kerja) pada PT BPR BKK TAMAN. 2).Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BPR BKK TAMAN 3).Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction* (kepuasan kerja) pada karyawan PT BPR BKK TAMAN. 4).Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada karyawan PT BPR BKK TAMAN. 5).Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction* (kepuasan kerja) pada karyawan PT BPR BKK TAMA. 6).Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada karyawan PT BPR BKK TAMAN. 7). Apakah *job satisfaction* (kepuasan kerja) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT BPR BKK TAMAN. 8).Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT BPR BKK TAMAN melalui *job satisfaction* (kepuasan kerja). 9).Apakah motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT BPR BKK TAMAN melalui *job satisfaction* (kepuasan kerja). 10). Apakah kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT BPR BKK TAMAN melalui *job satisfaction* (kepuasan kerja)

## 1.1. LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### 1.1.1. KINERJA KARYAWAN

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seorang karyawan atau sekelompok orang dalam suatu organisasi perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan masing masing dalam maksud untuk mencapai tujuan organisasi secara legal (Afandi, 2018 )

### 1.1.2. *JOB SATISFACTION*

*Job satisfaction* atau kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dari karyawan dalam memandang atau mengartikan pekerjaan mereka (Handoko, 2001), kepuasan juga dapat diartikan perasaan yang positif dari karyawan dalam merasakan pekerjaannya

### 1.1.3. LINGKUNGAN KERJA

Lingkungan kerja adalah kehidupan social psikologi dan fisik dalam sebuah organisasi atau perusahaan yang berpengaruh pada karyawan dalam melakukan pekerjaan (Komarudin, 2001), dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja erat kaitannya dalam mendukung proses pekerjaan untuk menghasilkan kinerja yang baik, sebagai bentuk pencapaian tujuan organisasi.

### 1.1.4. MOTIVASI

Motivasi adalah kondisi yang melatar belakangi seseorang atau karyawan dalam melakukan sebuah kegiatan dari kemampuannya sendiri dalam rangka mencapai tujuan organisasi juga secara bersamaan memenuhi kebutuhan pribadi dan menimbulkan kepuasan dalam diri (Ayub N. & Rafif, 2011).

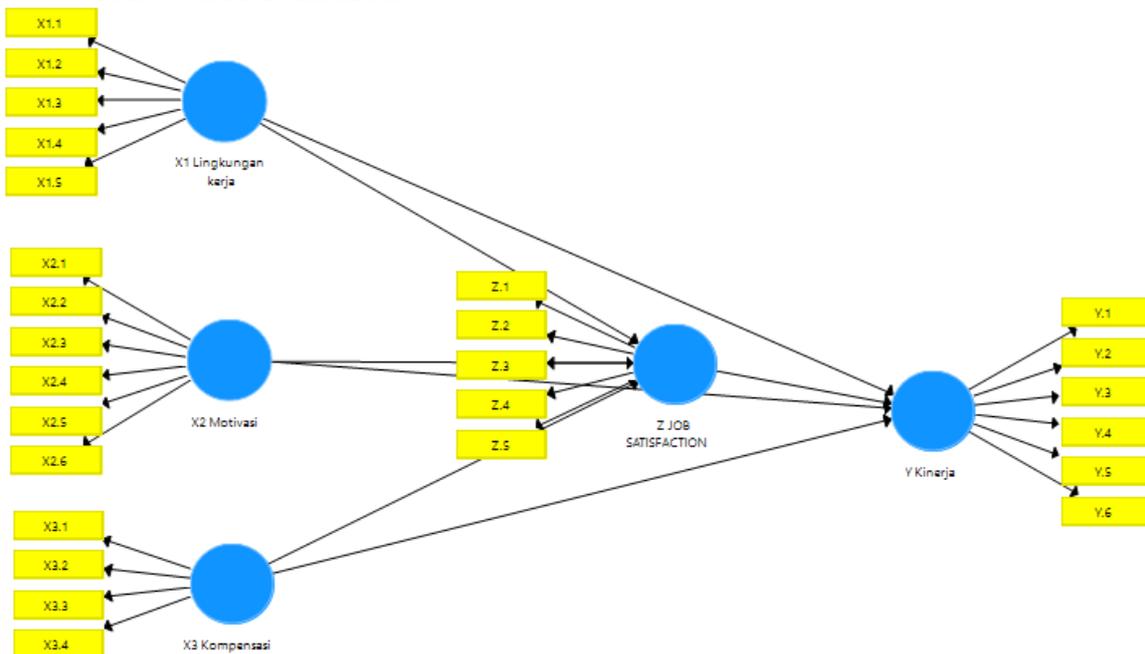
### 1.1.5. KOMPENSASI

Kompensasi adalah bentuk balas jasa atau bentuk perusahaan mengapresiasi segala keringat darah dan air mata sebagai bentuk kontribusi karyawan dalam perannya melaksanakan rencana guna mencapai tujuan bersama (Laksmi, 2011).

## 2. PENELITIAN TERDAHULU

Dwi Maya Sari (2016) dengan judul “**Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan kerja sebagai Variabel Intervening**” penelitian ini dilakukan di PT BTN SYARIAH, metode pengambilan data yaitu dengan menyebarkan kuesioner, dengan uji asumsi klasik, uji analisis berganda dan uji analisis jalur, dengan sample sebanyak 107 responden, alat uji yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS, penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui dan mendapatkan *provement* bahwasanya lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan dapat menimbulkan kinerja pada PT BNI SYARIAH, perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah adanya penambahan variabel X yaitu motivasi dan kompensasi serta perbedaan dalam objek penelitian, perbedaan juga ada terletak dari penggunaan alat analisis yaitu SmartPls 3.0 dalam mengolah data.

### 3. KERANGKA PEMIKIRAN



Gambar 3 Gambar dari SMartPLS

### 4. HIPOTESIS

- H1: Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *Job satisfaction* (kepuasan kerja)
- H2: Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan
- H3: Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *Job satisfaction* (kepuasan kerja)
- H4: Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan
- H5: kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap *Job satisfaction* (kepuasan kerja)
- H6: Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan
- H7: *Job satisfaction* (kepuasan kerja) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan
- H8: lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui *job satisfaction* sebagai variabel intervening
- H9: Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja melalui *Job Satisfaction* sebagai variabel intervening
- H10: kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui *Job satisfaction* sebagai Variable intervening

### 5. METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif, dikarenakan data yang disajikan berupa angka, dengan angka tersebut dapat membuktikan dan menjelaskan adanya pengaruh dari variabel dengan variabel lainnya yang diteliti

### 5.1. Populasi dan sampel

Populasi penelitian adalah karyawan PT BPR BKK TAMAN Perseroda Pematang, dalam penelitian ini, peneliti menggunakan purposive sampling sebanyak 50 responden, responden yang menjadi objek penelitian adalah karyawan di cabang moga dan cabang pusat, pemilihan ini dikarenakan peneliti mempunyai kriteria kriteria tertentu diantara lain adalah ketatnya persaingan cabang cabang tersebut karena dikelilingi banyaknya lembaga keuangan serta bank umum di sekitarnya.

### 5.2. Data, Instrumen dan Teknik pengumpulan data

data dalam penelitian ini adalah data primer atau data didapatkan melalui hasil wawancara dan seperangkat pertanyaan yang diberikan oleh peneliti kepada responden dengan indikator pertanyaan sesuai dengan variabel variabel terkait menggunakan skala likert 1-5.

### 5.3. Teknik analisis data

Penelitian ini selain menggunakan variabel X dan Y peneliti menggunakan juga variabel Z oleh karena itu untuk memudahkan peneliti dalam mengolah data yang maka peneliti menggunakan SEM ( *Structural Equation Modeling*), karena sampel yang digunakan dibawah 50 maka peneliti memilih menggunakan SMartPls yang bisa merunning data 35- 100 responden.

## 6. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 6.1. Uji Validitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui instrument yang digunakan telah valid atau tidak sehingga bisa di gunakan sebagai alat penelitian, dalam SMartPls ada 2 tahapan uji yang dilakukan

#### 6.1.1. *Convergent validity*

Untuk uji ini harus melihat dari data loading factor dan nilai AVE (*Average Variance Extraced*)

**Tabel 6.1 Analisis Loading factor**

	Lingkungan Kerja	Motivasi	kompensasi	Kinerja	<i>Job satisfaction</i>
X1.1	0,838				
X1.2	0,904				
X1.3	0,897				
X1.4	0,917				
X1.5	0,886				
X2.1		0,811			
X2.2		0,888			
X2.3		0,908			
X2.4		0,891			
X2.5		0,811			
X2.6		0,857			

X3.1			0,795		
X3.2			0,783		
X3.3			0,815		
X3.4			0,830		
Y.1				0,767	
Y.2				0,792	
Y.3				0,720	
Y.4				0,775	
Y.5				0,756	
Y.6				0,710	
Z.1					0,766
Z.2					0,700
Z.3					0,787
Z.4					0,840
Z.5					0,809

Dari table diatas loading factor setiap item variabel menunjukkan nilai lebih dari 0,7 artinya data tersebut memenuhi syarat untuk uji selanjutnya, setelah loading factor ada uji AVE

**Tabel 6.2 Analisis Average Variance Extracted**

N0	Variabel Yang Digunakan	Average Variance Extraced
X1	Lingkungan kerja	0,790
X2	Motivasi	0,743
X3	Kompensasi	0,650
Y	Kinerja	0,568
Z	Job satisfaction	0,612

Data dari AVE diatas menunjukkan nilai lebih dari 0,5 yang dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan telah memenuhi syarat dalam uji *convergent validity* sehingga dapat dilanjutkan pada uji selanjutnya.

#### 6.1.2. Discriminant validity

Dalam discriminant validity uji ini dapat melihat dari nilai cross loading, yaitu nilai per konstruk di korelasikan dengan konstruk yang lain.

**Tabel 6.3 Analisis Cross Loading**

	X1	X2	X3	Y	Z
X1.1	<b>0,838</b>	0,511	0,437	0,618	0,659
X1.2	<b>0,904</b>	0,613	0,534	0,696	0,610
X1.3	<b>0,897</b>	0,564	0,494	0,638	0,669
X1.4	<b>0,917</b>	0,526	0,531	0,657	0,634
X1.5	<b>0,886</b>	0,545	0,560	0,710	0,665
X2.1	0,462	<b>0,811</b>	0,322	0,556	0,508
X2.2	0,542	<b>0,888</b>	0,260	0,608	0,525

X2.3	0,594	<b>0,908</b>	0,342	0,644	0,629
X2.4	0,528	<b>0,891</b>	0,310	0,555	0,585
X2.5	0,526	<b>0,811</b>	0,333	0,628	0,587
X2.6	0,553	<b>0,857</b>	0,328	0,536	0,479
X3.1	0,508	0,258	<b>0,795</b>	0,568	0,490
X3.2	0,469	0,393	<b>0,783</b>	0,663	0,610
X3.3	0,391	0,222	<b>0,815</b>	0,512	0,486
X3.4	0,482	0,285	<b>0,830</b>	0,601	0,516
Y.1	0,614	0,545	0,562	<b>0,767</b>	0,700
Y.2	0,584	0,471	0,715	<b>0,792</b>	0,623
Y.3	0,535	0,595	0,330	<b>0,726</b>	0,580
Y.4	0,492	0,637	0,439	<b>0,775</b>	0,654
Y.5	0,639	0,475	0,640	<b>0,756</b>	0,564
Y.6	0,540	0,390	0,601	<b>0,735</b>	0,612
Z.1	0,618	0,550	0,482	<b>0,720</b>	0,766
Z.2	0,481	0,447	0,454	0,505	<b>0,742</b>
Z.3	0,587	0,473	0,527	0,672	<b>0,787</b>
Z.4	0,568	0,589	0,531	0,700	<b>0,840</b>
Z.5	0,585	0,451	0,577	0,643	<b>0,809</b>

Sumberdata 2021 SMartpls

Dari data cross loading didapatkan hasil yang valid dikarenakan setiap konstruk indikator memiliki nilai paling besar jika dikorelasikan dengan konstruk itu sendiri dibandingkan dengan konstruk yang lain.

## 6.2. Uji Reabilitas

Syarat pada uji reabilitas adalah dengan melihat nilai data Cronbach alpha dan nilai composite reability

**Tabel 6.4 Analisis Cronbach Alpha dan Composite Reability**

NO	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Rho-A</i>	<i>Composite Reability</i>
X1	0,933	0,934	0,949
X2	0,930	0,933	0,945
X3	0,821	0,824	0,824
Y	0,848	0,851	0,888
Z	0,840	0,846	0,887

Dari data diatas menunjukkan nilai Conbrach's Alpha lebih dari 0,7 dan composite reability lebih dari 0,8 yang berarti data yang kita miliki mempunyai nilai yang reabel.

## 6.3. Model Struktural

Adalah model yang menggambarkan hubungan kausalitas antar variabel laten dalam uji ini ada beberapa uji yang dilakukan seperti uji arah hubungan positif atau negatif, dan uji hipotesis dengan uji t atau sigifikansi didalamnya.

#### 6.4. R Square

Nilai dari R Square adalah nilai Variabel dependen atau endogen dan nilai dari variabel intervening atau moderating

**Tabel 6.5. Analisis R-Square**

	R-SQUARE	R Square Ajusted
Y	0,818	0,801
Z	0,674	0,653

Dari data diatas dapat ditarik kesimpulan variabel Y atau Kinerja mempunyai nilai 0,801 atau jika dipresentasikan maka nilainya ialah 80% yang berarti 80% kinerja dipengaruhi dari lingkungan kerja, motivasi, kompensasi dan *job satisfaction* variabel Z ikut mempengaruhi karena variable Z atau variable intervening bisa dikatakan as predictor atau yang mempengaruhi, sedangkan 20%nya lagi dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti, sedangkan untuk variabel intervening sendiri atau *job satisfaction* mempunyai nilai 0,653, yang dapat dipresentasikan menjadi 65% dari 100% dipengaruhi oleh lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi, sedangkan 35% lagi dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti.

#### 6.5. Path Coefficient

**Tabel 6.6 Analisis Path Coefficient**

	Y Kinerja	Z <i>Job satisfaction</i>
X1	0,167	0,334
X2	0,238	0,308
X3	0,320	0,352
Z	0,363	

Untuk menentukan positif dan negatifnya suatu arah hubungan yaitu dengan nilai hubungan lebih dari 0 dari, dari table diatas X1 terhadap Y mempunyai nilai  $0,167 > 0$  maka hubungannya positif, untuk X2 terhadap Y mempunyai nilai  $0,238 > 0$  positif, X3 terhadap Y mempunyai nilai  $0,320$  berarti arah hubungannya positif, untuk Z atau *job satisfaction* mempunyai nilai lebih dari 0 yaitu  $0,363$  berarti arah hubungannya positif, sedangkan variable eksogen atau independen terhadap variable intervening atau Z ya pertama X1 mempunyai nilai  $0,334$  berarti arah hubungannya positif, untuk X2 terhadap Z mempunyai nilai  $0,308$  berarti nilai hubungannya positif untuk variabel X3 memiliki hubungan yang positif karena mempunyai nilai  $0,352$

#### 6.6. Uji T Statistic (Bootstrapping)

Uji T statistic adalah uji signifikansi untuk melihat hipotesis diterima atau tidak diterima dengan nilai T statistic dan p value, untuk p value atau nilai probability.

**Tabel 6.7 Analisis Boot Strapping**

Hubungan	Original sampel	Sample Mean	Standart Deviation	T Statistic	P Value
X1_> Z	0,334	0,164	0,067	2,453	0,014
X1_> Y	0,167	0,313	0,136	2,461	0,014
X2-> Z	0,308	0,236	0,096	2,489	0,013
X2-> Y	0,238	0,328	0,108	3,091	0,002
X3-> Z	0,352	0,316	0,114	2,813	0,005
X3-> Y	0,320	0,361	0,137	2,589	0,010
Z-> Y	0,363	0,353	0,088	4,015	0,000

Pengolahan data diatas menunjukkan bahwa semua variable X,Y dan Z berpengaruh positif dan signifikan karena T statisticnya lebih dari 2,010 T statistic ini didapatkan dari rumus  $TINV(\text{probability};DF)$  yaitu  $TINV(0,05;48)$  kenapa 0,05 adalah Pvalue yang artinya, bahwa lingkungan kerja,motivasi dan kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan pada variabel endogen dan moderating atau berpengaruh pada kinerja dan *job satisfaction*. Untuk melihat pengaruh dari variabel intervening memoderasi atau tidak dapat dilihat dari hasil pengolahan pada *Specific Indirect Effect* sebagai berikut

**Tabel 6.8 Analisis Specific Indirect Effect**

Hubungan	Original sample	Sample Mean	Standart Deviation	T statistic	P Value
X1->Z->Y	0,118	0,111	0,057	2,069	0,040
X2-Z-Y	0,109	0,116	0,050	2,170	0,031
X3-Z-Y	0,124	0,128	0,056	2,236	0,026

Data yang menunjukkan seberapa pengaruhnya variable intervening apakah Z bisa memoderasi X dan Y pada original sample sebenarnya sama dengan path koefisien atau menunjukkan arah positif negative sebuah hubungan, untuk arah hubungan semua variabel positif dan t statistic menunjukkan bahwa hasilnya signifikan berarti variable Z dapat memoderating antara variable X dan Y.

Hasil yang didapatkan pada koefisien jalur dengan specific indirect effect tentunya sudah berubah namun hasilnya tetap sama berpengaruh dan signifikan, dapat disimpulkan bahwa variable Z pada penelitian ini adalah partial mediation, partial mediation adalah dimana ada atau tidak adanya variable moderasi atau intervening variabel eksogen masih bisa mempengaruhi variable endogen.

## 7. KESIMPULAN DAN SARAN

### 7.1. Kesimpulan

7.1.1. Variable eksogen lingkungan kerja atau X1 memiliki hasil arah yang positif atau berpengaruh secara signifikan terhadap *job satisfaction*

karena nilai original sample  $0,334 > 0$  dan T statistic  $2,453 > 2,010$  serta P value  $0,014 < 0,05$

- 7.1.2. Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan karena memiliki hasil original sample  $0,167 > 0$  dengan t statistic  $2,461 > 2,010$  dan p value  $0,014 < 0,05$
- 7.1.3. Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap *job satisfaction* berdasarkan dari hasil original sample  $0,308 > 0$  dengan T statistic  $2,489 > 2,010$  dengan p value  $0,013 < 0,05$
- 7.1.4. Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan karena menghasilkan data original sample  $0,238 > 0$  dengan T statistic  $3,091 > 2,010$  dengan p value  $0,002$
- 7.1.5. Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap *Job satisfaction* berdasarkan hasil yang diperoleh original sample  $0,352 > 0$  dengan T statistic  $2,813 > 2,010$  dengan p value  $0,005$
- 7.1.6. Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja berdasarkan hasil dari original sample  $0,320 > 0$  dengan T statistic  $2,589 < 2,010$  dengan p value  $0,010 < 0,05$
- 7.1.7. *Job satisfaction* berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan berdasarkan hasil dari original sampel  $0,363 > 0$  dan T statistic  $4,015 > 2,010$  dan p value  $0,000$  kurang dari  $0,05$
- 7.1.8. Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja melalui *Job satisfaction* sebagai variable intervening dengan hasil analisis original sample  $0,118 > 0$  dan T statistic  $2,069 > 2,010$  dengan p value  $0,040$
- 7.1.9. Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja melalui *Job satisfaction* dengan hasil original sample  $0,109 > 0$  dan T statistic  $2,170 > 2,010$  dengan p value  $0,031 < 0,05$
- 7.1.10. Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan melalui *Job satisfaction* original sample  $0,124 > 0$  dan T statistic  $2,236 > 2,010$  dengan p value  $0,026 < 0,05$

## 7.2. Saran

### 7.2.1. Untuk Objek Penelitian

Untuk pihak PT BPR BKK TAMAN, lebih memperhatikan kepuasan motivasi dan mempertimbangkan system kompensasi yang lebih sepadan, yang terpenting adalah lingkungan kerja bagaimana bisa pemimpin mempengaruhi karyawan dalam menciptakan vibe positive baik pegawai antar pegawai maupun pegawai dengan pimpinan

### 7.2.2. Untuk Penelitian Selanjutnya

Untuk saran pada penelitian selanjutnya jika di dalam objek penelitian memiliki masalah yang sama dengan penelitian ini yaitu tekanan target karena bekerja di dalam lembaga keuangan maka lebih baik menambah variable eksogen seperti stress kerja, dan juga dilihat alat analisisnya sudah bisa mendukung dan memenuhi serta menjawab hipotesis yang didapatkan

## REFERENSI

- Afandi, P. (2018 ). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Konsep dan indikator* . Riau: Zanafa Publishing.
- Ayub N. & Rafif, S. (2011). The Relationship between work motivation and job satisfaction . *Pakistan Business Review*, 332-347.
- handoko. (2001). T Hani Handoko. In *manajemen personalia dan sumber daya manusia edisi 2* (p. 208). Yogyakarta : BPF.
- Komarudin. (2001). *Ensiklopedia manajemen edisi 5* . Jakarta: Bumi Aksara.
- Laksmi, A. (2011). *Prespektif Kompensasi*. Jawa Tengah: YUMA Pustaka.
- Siagian, S. P. (2002). *Manajemen Sumber Daya manusia* . Jakarta : Bumi Aksara .