

THE DETERMINANT OF JOB SATISFACTION AND ITS IMPLICATION TOWARDS EMPLOYEE PERFORMANCE IN BUILDING MATERIALS DISTRIBUTOR COMPANY

Surya Safari¹, Joshwin Angriawan², Layla Hafni³
^{1,2,& 3}Institut Bisnis dan Teknologi Pelita Indonesia

Email: suryasafari@yahoo.com^{1*}, joshwinang@gmail.com², layla.hafni@lecturer.pelitaindonesia.ac.id³

ABSTRACT

The study aims to determine the effect of compensation, spiritual leadership and organizational commitment on job satisfaction and performance of employees at Perusahaan distributor bahan bangunan ini in Pekanbaru. This analysis is based on 61 respondents, this study was taken and collected through questionnaires. Data analysis uses Path analysis to analyze patterns of relationships between variables with the aim of knowing the direct and indirect effects of exogenous variables (compensation, spiritual leadership and organizational commitment) on exogenous variables (job satisfaction and employee performance). The results of the study show that compensation and spiritual leadership does not affect job satisfaction and employee performance. Only organizational commitment has an effect on job satisfaction and employee performance. However this research lies in the influence of organizational commitment on employee performance. Partially, organizational commitment does not have a significant effect on performance, but if through job satisfaction, organizational commitment has a significant effect on employee performance. This study recommends that company should increase the compensation, spiritual leadership and increase organizational commitment so that job satisfaction and employee performance can be maintained.

Keyword : Compensation; Spiritual Leadership; Organizational Commitment; Job Satisfaction; Job Performance

PENENTU KEPUASAN KERJA DAN IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN DISTRIBUTOR BAHAN BANGUNAN

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, kepemimpinan spiritual, komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada Perusahaan distributor bahan bangunan ini di Pekanbaru. Analisis ini didasarkan pada 61 orang responden, penelitian ini diambil dan dikumpulkan melalui angket. Analisis data menggunakan *Path analysis* untuk menganalisis pola hubungan antara variabel dengan tujuan mengetahui efek langsung dan tidak langsung dari variabel eksogen kompensasi, kepemimpinan spiritual, komitmen organisasi) pada variabel endogen (kepuasan kerja dan kinerja karyawan). Hasil penelitian menunjukkan kompensasi dan kepemimpinan spiritual tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Akan tetapi komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Kebaharuan penelitian ini terletak pada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Secara parsial, komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi apabila melalui kepuasan kerja, komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini merekomendasikan dan menyarankan bagi perusahaan agar dapat meningkatkan pemberian kompensasi, kepemimpinan spiritualnya dan meningkatkan lagi komitmen organisasi sehingga kepuasan kerja dan kinerja karyawan dapat dipertahankan.

Kata Kunci : Kompensasi; Kepemimpinan Spiritual; Komitmen Organisasi; Kepuasan Kerja; Kinerja

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peran manusia dalam organisasi perusahaan, unsur manajemen sumber daya manusia adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Dengan adanya sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan hal yang paling dibutuhkan adalah hasil kinerja karyawan. Dengan adanya hasil kinerja yang bagus hal ini akan mempermudah sebuah perusahaan mencapai sebuah tujuan.

Perusahaan ini merupakan perusahaan distributor bahan bangunan yang menjual besi, seng dan triplek yang terdapat di Pekanbaru. Pada perusahaan ini ternyata masih terdapat kekurangan dalam kepuasan kerja diduga karena pembagian kerja masih tidak begitu jelas. Contoh, jika salah satu karyawan yang tidak hadir ke kantor karyawan lainnya harus bisa juga menyelesaikan pekerjaan karyawan lainnya. Akan tetapi pada perusahaan distributor ini tidak memberikan penghargaan berupa bonus, gaji dan fasilitas kepada karyawan yang memiliki loyalitas kepada perusahaan.

Dari hasil pra survey diperoleh fakta bahwa jenjang karir di perusahaan distributor bahan bangunan ini sangat tidak memuaskan. Banyak karyawan mengatakan tidak puas dengan hasil persentase sebesar 6.67 %. Jika tingkat kepuasan semakin menurun hal ini akan berdampak buruk pada perusahaan. Dikarenakan karyawan merasa perusahaan kurang mampu memberikan kenyamanan dan layanan kepada mereka. Sehingga karyawan akan bermalas-malasan dan mengakibatkan kinerja akan semakin menurun. Jika kinerja menurun akan berakibat pada sistem kerja baik di dalam ataupun luar kantor bahkan pelayanan karyawan terhadap konsumen atas penawaran barang. Tabel di bawah adalah data hasil pencapaian konsumen dalam 5 tahun terakhir.

Tabel 3. Data Pencapaian Konsumen Dalam 5 Tahun Terakhir Kerja Pada Perusahaan Bistributor Bahan Bangunan di Pekanbaru

Tahun	Target (Konsumen)	Realisasi (Konsumen)	Persentase (%)
2014	700	720	102.9
2015	850	798	93.9
2016	900	842	93.6
2017	950	956	100.6
2018	1100	971	97.1

Sumber: Data Olahan, 2020

Berdasarkan tabel diatas diketahui tingkat pencapaian konsumen pada Perusahaan distributor bahan bangunan ini terjadi penurunan dan peningkatan atau fluktuatif. Dapat dilihat pada tahun 2014 terjadi peningkatan dengan jumlah persentase sebesar 102.9 %. Dan pada tahun 2017 juga terjadi peningkatan kembali target pencapaian konsumen sebesar 100.6 %. Sedangkan pada tahun 2015, 2016 dan 2018 terjadi penurunan pencapaian konsumen. Jika pencapaian konsumen dari tahun ke tahun semakin menurun hal ini akan berdampak buruk pada pemasukan perusahaan. Perusahaan akan menjadi lemah dalam daya saing pada perusahaan lainnya. Penurunan kepuasan kerja dan kinerja karyawan terjadi diduga disebabkan oleh faktor kompensasi, kepemimpinan spiritual dan komitmen organisasi yang kurang memadai.

Pemberian kompensasi bertujuan untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja dalam sebuah perusahaan. Sebagaimana yang sudah pernah diteliti oleh (Wahyuni & Irfani, 2019) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Kepemimpinan spiritual juga terbukti berpengaruh terhadap kepuasan dan kinerja karyawan. (Agustina N, 2017) mengemukakan bahwa kepemimpinan spiritual berpengaruh positif dan memiliki nilai signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan sedangkan penelitian menurut (Sulistyo, 2009) menyatakan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan tidak memiliki nilai signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Selain kompensasi dan kepemimpinan spiritual (Taurisa & Intan, 2012) mengemukakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan memiliki nilai signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu (Tilaar, Mekel, & Tarore, 2014) mengemukakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan memiliki nilai signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian diatas dan permasalahan yang terjadi di Perusahaan distributor bahan bangunan ini maka penelitian ini dilaksanakan untuk mengetahui “Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Spiritual dan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan distributor bahan bangunan di Pekanbaru”.

TINJAUAN PUSTAKA

Hubungan kompensasi terhadap kepuasan kerja

Kompensasi merupakan hasil dari kinerja karyawan dengan pemberian bonus, gaji dan fasilitas yang didapatkan seorang karyawan. Dalam beberapa penelitian menyatakan bahwa ada pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja salah satunya menurut (Wahyuni & Irfani, 2019) dengan hasil penelitian bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu (Septerina & Irwati, 2018) menyatakan bahwa

kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. dengan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa:

H1: Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada Perusahaan distributor bahan bangunan ini di Pekanbaru.

Hubungan kepemimpinan spiritual terhadap kepuasan kerja

Kepemimpinan spiritual merupakan pimpinan yang sangat menjaga nilai etis dan menjunjung tinggi nilai-nilai spiritual. Selain itu seorang pimpinan spiritual memiliki norma dan kejujuran yang tinggi dalam sebuah perusahaan. Ada beberapa penelitian mengemukakan bahwa kepemimpinan spiritual berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. menurut (Rahmawaty & Anita, 2016) dengan hasil penelitian bahwa kepemimpinan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. (Thayib et al., 2013) pada hasil penelitiannya menyatakan bahwa kepemimpinan spiritual berpengaruh signifikan dengan arah positif. Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa:

H2: Kepemimpinan spiritual berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada Perusahaan distributor bahan bangunan ini di Pekanbaru.

Hubungan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja

Komitmen organisasi merupakan proses pembagian kerja dalam sebuah organisasi dalam perusahaan sesuai dengan kemampuan dan bakat karyawan agar visi dan misi perusahaan tercapai tujuan. Beberapa peneliti mengemukakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Menurut (Taurisa & Intan, 2012) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Begitu pula menurut (Tilaar et al., 2014) komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa:

H3: Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada Perusahaan distributor bahan bangunan ini di Pekanbaru.

Hubungan kompensasi terhadap kinerja karyawan

Selain kepuasan kerja memiliki nilai positif dan signifikan terhadap kompensasi ada pun beberapa peneliti mengemukakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut (Wahyuni & Irfani, 2019) dengan hasil penelitian kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan menurut (Afnita et al., 2014) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa:

H4: Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan distributor bahan bangunan ini di Pekanbaru.

Hubungan kepemimpinan spiritual terhadap kinerja karyawan

Selain kepuasan kerja memiliki nilai positif dan signifikan terhadap kepemimpinan spiritual ada pun beberapa peneliti mengemukakan bahwa kepemimpinan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut (Rokhayati & Astuti, 2015) kepemimpinan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Juga (Tanuwijaya, 2015) dengan hasil penelitian bahwa kepemimpinan spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa:

H5: Kepemimpinan spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan distributor bahan bangunan ini di Pekanbaru.

Hubungan komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan

Selain kepuasan kerja memiliki nilai positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi ada pun beberapa peneliti mengemukakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut (Taurisa & Intan, 2012) dengan hasil penelitian komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu pula (Rimpulaeng & L.sepang, 2013) dengan hasil penelitian komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa:

H6: Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan distributor bahan bangunan ini di Pekanbaru.

Hubungan kepuasan kerja dan kinerja karyawan

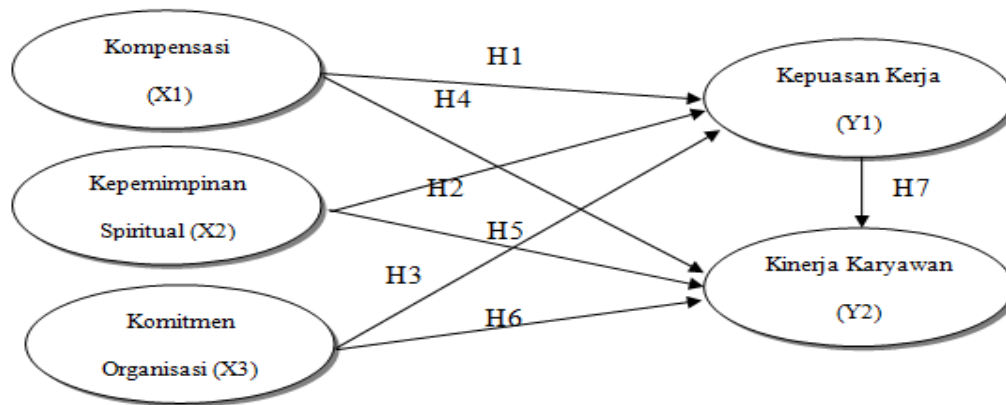
Kepuasan kerja yang baik akan dapat menjaga semangat kerja dan motivasi kerja karyawan, Kepuasan kerja juga akan langsung berdampak terhadap kinerja karyawan. Salah satu faktor penentuan hasil kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. (Rahmawaty & Anita, 2016) pada hasil penelitiannya membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan begitu pula (Sudirjo & Frans, 2015) dengan hasil penelitian bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil

penelitian (Rimpulaeng & L.sepang, 2013) juga membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa:

H7: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan distributor bahan bangunan ini di Pekanbaru.

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan penelitian yang menunjukkan keterkaitan yang bersifat pengaruh antara variabel independen dan dependen.



Sumber: Hasil Data olahan, 2019
Gambar 1. Kerangka Pemikiran

MODEL PENELITIAN

Penelitian dilakukan di Perusahaan distributor bahan bangunan di Pekanbaru. Populasi menjadi sampel penelitian (sensus) atau sampel sempurna yaitu seluruh karyawan Perusahaan distributor bahan bangunan ini yakni sebanyak 61 orang karyawan.

Metode Analisis Data

Metode penelitian data yang digunakan adalah analisis deskriptif, meliputi analisis karakteristik responden. Uji pendahuluan meliputi uji validitas dan uji reliabilitas. Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji model struktural (*Inner Model*) dan uji hipotesis analisis jalur (*Path Analysis*) dengan PLS-SEM, evaluasiouter model (*Measurement Model*) dan evaluasi inner model (*Pengujian Model Struktural*).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif adalah suatu metode analisis dimana data-data yang ada dikumpulkan atau dikelompokkan kemudian data-data tersebut dianalisis dan diinterpretasikan secara objektif. Variabel Penelitian dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel bebas, yaitu Kepemimpinan Spiritual (X1), Insentif (X2), dan Knowledge Sharing Behavior (X3), variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y). Hasil analisis statistik deskriptif ini disajikan dalam tabel di bawah:

Tabel 3. Analisis Deskriptif

Variabel	Rata-rata	Keterangan
Kompensasi (X1)	4.03	Setuju
Kepemimpinan Spiritual (X2)	4.02	Setuju
Komitmen Organisasi (X3)	3.88	Setuju
Kepuasan Kerja (Y1)	3.93	Setuju
Kinerja Karyawan (Y2)	2.90	Cukup Setuju

Sumber: Data Olahan, 2020

Uji Pendahuluan

Dalam melakukan pengujian validitas, digunakan alat ukur berupa program komputer yaitu SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) Uji validitas digunakan untuk mengukur sah dan valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang

akan diukur oleh kuesioner tersebut (Sugiono 2012). Seluruh indikator pada penelitian memiliki nilai corrected-item total correlation lebih dari 0,3.

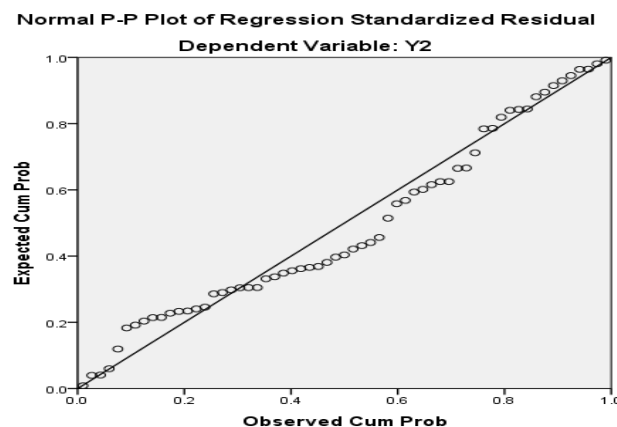
Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berguna untuk menunjukkan konsistensi hasil pengukuran bila dilakukan pengukuran kembali terhadap objek yang sama. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach Alpha. Jika nilai suatu variabel memiliki Cronbach $\geq 0,6$ maka variabel tersebut dikatakan reliabel (Ghozali, 2007). Berdasarkan hasil pengujian dengan SPSS terbukti bahwa setiap variabel memiliki nilai masing - masing cronbach's alpha di atas 0,60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa indikator - indikator yang terkait dengan variabel penelitian dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji statistik yang digunakan adalah "*normal probability plots*" yaitu grafik yang menunjukkan titik yang menyebar berhimpit di sekitar diagonal menunjukkan residual terdistribusi secara normal. Jika data menyebar di sekitar garis normal dan mengikuti arah garis normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2007). Untuk lebih jelas dapat dilihat pada gambar 2.



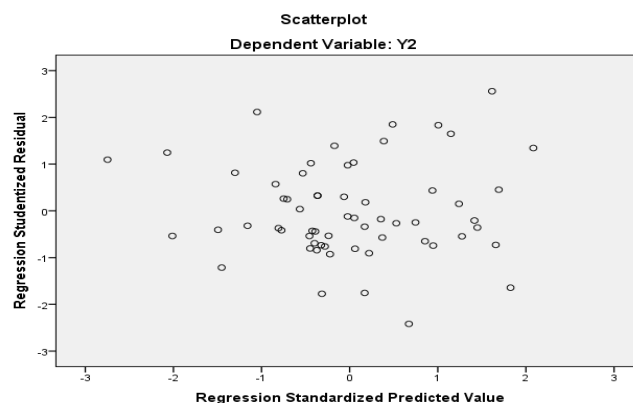
Sumber: Data Olahan, 2019

Gambar 2. Uji Normalitas

Pada gambar 2 di atas dapat dilihat hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa titik - titik berada tidak jauh dari garis diagonal. Hal ini berarti menunjukkan bahwa model regresi tersebut sudah berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk melihat apakah data dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan metode scatterplot. Jika pada titik-titik di dalam scatterplot terbentuk pola yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka telah terjadi gejala heteroskedastisitas. dan jika tidak ada pola yang jelas, serta titik - titik meyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada gambar di bawah:



Sumber: Data Olahan, 2019

Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar 3 di atas, terlihat bahwa hasil *scatterplot* dari pengujian heteroskedastisitas menunjukkan bahwa data menyebar secara acak di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu *Regression Studentized Residual*, artinya model regresi pada penelitian ini bebas dari gejala heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk memastikan bahwa antara variabel independen (bebas) tidak saling berkorelasi atau terjadi multikolinearitas, karena hal ini tidak diperbolehkan dalam pengujian model regresi. Syarat tidak terjadinya multikolinearitas yaitu *Tolerance Value* > 0.1 dan *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 5 di bawah ini:

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kompensasi (X1)	0.126	7.926	Tidak terjadi Multikolinearitas
Kepemimpinan Spiritual (X2)	0.125	8.028	Tidak terjadi Multikolinearitas
Komitmen Organisasi (X3)	0.963	1.036	Tidak terjadi Multikolinearitas

Sumber: Data Olahan (2020)

Convergen Validity

Convergen Validity dari model pengukuran dengan reflektif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara *item score* atau *component score* yang diestimasi dengan *software PLS*. Untuk reflektif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 dengan variabel yang diukur. Namun menurut Chin (1998) dalam (Ghozali 2014) untuk penelitian tahap awal skala pengukuran nilai loading 0,5 sampai 0,6 dianggap cukup memadai. Dalam penelitian ini akan digunakan batas *loading factor* sebesar 0,5.

Discriminant Validity

Discriminant validity dilakukan untuk memastikan bahwa setiap konsep dari masing-masing variabel laten berbeda dari variabel lainnya. Model dikatakan mempunyai *Discriminant validity* yang baik jika setiap nilai *loading* indikator dari sebuah variabel laten memiliki nilai *loading* yang lebih besar dibanding nilai *loading* jika dikorelasikan dengan variabel laten lainnya.

Tabel 5. Discriminant Validity

Variance Extracted (AVE)			Korelasi				
Variabel	AVE	Akar AVE	X1	X2	X3	Y1	Y2
X1	0.405	0.636	0.506	0.939	0.418	0.389	0.273
X2	0.201	0.448		0.637			
X3	0.466	0.682		0.346	0.692	0.654	0.504
Y1	0.480	0.692		0.296		0.448	
Y2	0.256	0.505		0.187		0.914	0.683

Sumber: Data Olahan, 2020

Dari tabel diatas, dapat dijelaskan bahwa hasil dari ketiga variabel memiliki nilai AVE dibawah 0,50 dan semua variabel memiliki nilai akar AVE rendah dari koefisien korelasi antar satu variabel dengan variabel lainnya sehingga dapat dikatakan data memiliki *discriminant validity* yang tidak baik.

Composite Reliability

Kriteria validity dan reability juga dapat dilihat dari nilai reabilitas suatu variabel dan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dari masing-masing variabel. Variabel dikatakan memiliki reliabilitas yang tinggi jika nilai *composite reliability*-nya di atas 0,70 dan AVE berada diatas 0,50.

Tabel 6. Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability
Kompensasi (X1)	0.445
Kepemimpinan Spiritual (X2)	0.750
Komitmen Organisasi (X3)	0.845
Kepuasan Kerja (Y1)	0.704
Kinerja Karyawan (Y2)	0.910

Sumber: Data Olahan, 2020

Dari tabel diatas menginformasikan bahwa variabel yang memenuhi *composite reliability* yaitu variabel kepemimpinan spiritual (X2), komitmen organisasi (X3), kepuasan kerja (Y1) dan kinerja karyawan (Y2) karena

nilainya diatas angka yang direkomendasikan, yaitu diatas 0,7 yang sudah memenuhi kriteria reliabel. Sedangkan kompensasi (X1) tidak memenuhi *composite reliability* karena nilai angka yang tidak merekomendasikan.

Evaluasi Inner Model (Pengujian Model Struktural)

Pengujian *inner model* atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara variabel, nilai signifikansi dan *R-square* dari model penelitian. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan *R-Square*, untuk variabel dependen uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. Evaluasi *inner model* dengan PLS-SEM dimulai dengan melihat nilai *R-Square*.

Tabel 7. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Variabel	Composite Reliability
Kepuasan Kerja (Y1)	0.445
Kinerja Karyawan (Y2)	0.750

Sumber: Data Olahan, 2020

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *R-Square* untuk variabel kepuasan kerja (Y_1) sebesar 0,458. Hal ini berarti bahwa persentase besarnya pengaruh kompensasi, kepemimpinan spiritual dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 45,8% sedangkan sisanya 54,2% dipengaruhi oleh faktor lain.

Selanjutnya nilai *R-Square* untuk variabel kinerja karyawan (Y_2) sebesar 0,854 artinya 85,4% variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepuasan kerja sebagai variabel intervening kompensasi, kepemimpinan spiritual dan komitmen organisasi sedangkan sisanya sebesar 14,6% disebabkan oleh faktor lain.

Pengujian Hipotesis

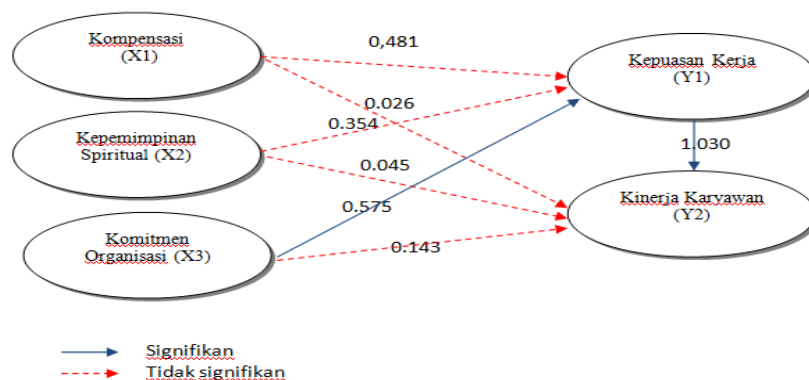
Signifikansi parameter yang diestimasi memberikan informasi yang sangat berguna mengenai hubungan antara variabel-variabel penelitian. Dasar yang digunakan dalam menguji hipotesis adalah nilai yang terdapat pada *output result for inner weight*.

Tabel 8. Hasil Analisis Jalur

Hipotesis	T-Statistik	T Tabel	P Values	O Sample	Kesimpulan
H1	1.063	2.000	0.288	0.481	Ditolak
H2	0.126	2.000	0.900	0.026	Ditolak
H3	1.145	2.000	0.253	0.354	Ditolak
H4	0.214	2.000	0.830	0.045	Ditolak
H5	6.198	2.000	0.000	0.575	Diterima
H6	1.285	2.000	0.199	0.143	Ditolak
H7	11.275	2.000	0.000	1.030	Diterima

Sumber: Data Olahan, 2020

Untuk lebih jelasnya, bagaimana jawaban atas hipotesis penelitian ini dapat dilihat pada gambar di bawah:



Sumber: Data Olahan, 2020

Gambar 4 Model Final

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil penelitian diketahui bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antar variabel kompensasi (X1) terhadap kepuasan kerja karyawan di Perusahaan distributor bahan bangunan ini. Hasil penelitian ini sejalan

dengan penelitian (Seidy et al., 2018) yang menyatakan bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh nilai positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Wahyuni & Irfani, 2019) (Thayib et al., 2013) (Septerina & Irwati, 2018) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Kompensasi merupakan imbalan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka kepada perusahaan, kompensasi sendiri bisa diberikan dalam bentuk uang seperti gaji, dan bisa diberikan dalam bentuk non uang seperti tunjangan kesehatan. Pemberian kompensasi karyawan oleh perusahaan antara lain bertujuan untuk menghargai prestasi karyawan, menjamin keadilan gaji karyawan, mempertahankan karyawan, memperoleh karyawan bermutu, pengendalian biaya, dan memenuhi peraturan-peraturan.

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan juga bertujuan untuk mempertahankan karyawan yang memiliki prestasi dalam bekerja, mengasah karyawan yang berprestasi menjadi karyawan yang berkualitas, menjamin adanya keadilan dalam perusahaan, mengefisiensi biaya, memicu adanya perubahan perilaku dan sikap yang semakin baik karena dengan pemberian kompensasi yang sesuai maka akan dapat menciptakan kepuasan kerja pada karyawan.

Hasil penelitian secara deskriptif, diketahui bahwa satu indikator kompensasi yaitu fasilitas dengan pernyataan “Saya merasa tunjangan yang diberikan perusahaan sudah cukup dan sesuai dengan jabatan saya.” dengan rata-rata nilai paling besar yaitu 4.20. Sedangkan diketahui bahwa beberapa indikator kompensasi yaitu “Perusahaan sudah memberikan insentif kepada karyawan setiap bulan / tahun.”, “Perusahaan menaikkan tunjangan yang berupa uang makan, bonus, uang lembur, gaji pokok jika saya bisa bekerja dengan giat.”, dan “Perusahaan sudah memberikan tempat dan ruang lingkup kerja yang nyaman kepada saya.” dengan rata-rata nilai paling kecil yaitu 3,97. Sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan fasilitas dan honor yang sesuai dengan pekerjaan karyawan masing-masing agar loyalitas karyawan meningkat kepada perusahaan.

Pengaruh Kepemimpinan Spiritual Terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil penelitian diketahui bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antar variabel kepemimpinan spiritual (X2) terhadap kepuasan kerja karyawan di Perusahaan distributor bahan bangunan ini. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Sulistyo, 2009) yang menyatakan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan tidak memiliki nilai signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Agustina N, 2017) (Thayib et al., 2013) (Rahmawaty & Anita, 2016) yang menyatakan bahwa kepemimpinan spiritual berpengaruh positif dan memiliki nilai signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian secara deskriptif, diketahui bahwa satu indikator kepemimpinan spiritual yaitu Vision dengan pernyataan “pimpinan saya bekerja sama dengan karyawannya untuk meningkatkan hasil kerja agar visi dan misi dalam perusahaan mempunyai tujuan”. dengan rata-rata nilai paling besar yaitu 4.10. Sedangkan diketahui bahwa satu indikator kepemimpinan spiritual yaitu Vision dengan pernyataan “pimpinan saya selalu berorientasi jangka panjang”. dengan rata-rata nilai paling kecil yaitu 3.95. Sebaiknya pimpinan perusahaan harus dapat berorientasi jangka panjang dalam bekerja agar visi dan misi perusahaan dapat tercapai dan memiliki masa depan yang panjang.

Dari hasil penelitian tersebut dapat dilihat bahwa seberapa besar nilai spiritual terhadap pemimpin dapat menentukan seberapa besar pengaruhnya terhadap kepuasan kerja pada Perusahaan distributor bahan bangunan ini, Kepemimpinan Spiritual perusahaan dapat digunakan sebagai proses timbal balik perusahaan dengan karyawan yang akan mempengaruhi semangat kerja seorang karyawan terhadap pekerjaan yang diembannya. Artinya bahwa perusahaan dalam proses motivasi tidak berperan aktif menciptakan sebuah kondisi kepuasan kerja yang sesuai dengan hasil kerja. Semakin tinggi nilai spiritual pada pimpinan di perusahaan maka akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan pada Perusahaan distributor bahan bangunan ini.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antar variabel komitmen organisasi (X3) terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Tilaar et al., 2014) (Rahmawaty & Anita, 2016) mengemukakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan memiliki nilai signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian secara deskriptif, diketahui bahwa satu indikator komitmen organisasi yaitu Komitmen Afektif dengan pernyataan “saya merasa nilai – nilai yang saya anut sesuai dengan nilai – nilai organisasi” dengan rata-rata nilai paling besar yaitu 4.05. Sedangkan diketahui bahwa satu indikator komitmen organisasi yaitu Komitmen berkelanjutan dengan pernyataan “Saya menyadari bakat dan minat saya sesuai dengan pekerjaan saya saat ini” dengan rata-rata nilai paling kecil yaitu 3.75. Sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan minat dan bakat yang dimiliki karyawannya dengan memberikan penempatan kerja yang sesuai dengan bidang yang mereka mahir agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik oleh karyawan dan tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

Dari hasil penelitian tersebut dapat dilihat bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Komitmen organisasi perusahaan memiliki pengaruh terhadap maju atau mundurnya kehidupan manusia, terwujud atau tidaknya cita-cita manusia tergantung pada sumber daya manusia pada kemampuannya untuk memanfaatkan dan mengatur sumber daya manusia yang ada dalam organisasi, termasuk sumber daya manusianya dengan lebih efisien, efektif dan produktif. Komitmen organisasi dipandang mampu meningkatkan kinerja pegawai pada suatu organisasi. Komitmen organisasi menjadi hal yang penting bagi organisasi agar dapat berjalan ke arah tujuan yang telah ditetapkan. Maka dari itu setiap karyawan yang bekerja di perusahaan harus mempunyai komitmen dalam bekerja karena apabila suatu perusahaan karyawannya tidak mempunyai suatu komitmen dalam bekerja maka tujuan dari perusahaan tidak akan tercapai.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian diketahui bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antar variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Wahyuni & Irfani, 2019) (Afnita et al., 2014) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Perbedaan hasil penelitian ini diduga karena perusahaan kurang memperhatikan kinerja karyawan dalam bekerja sehingga ruang lingkup dalam perusahaan masih banyak kurang, sehingga mengakibatkan karyawan merasa tidak nyaman.

Kompensasi merupakan imbalan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka kepada perusahaan, kompensasi sendiri bisa diberikan dalam bentuk uang seperti gaji, dan bisa diberikan dalam bentuk non uang seperti tunjangan kesehatan.

Pemberian kompensasi karyawan oleh perusahaan antara lain bertujuan untuk menghargai prestasi karyawan, menjamin keadilan gaji karyawan, mempertahankan karyawan, memperoleh karyawan bermutu, pengendalian biaya, dan memenuhi peraturan-peraturan. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan juga bertujuan untuk mempertahankan karyawan yang memiliki prestasi dalam bekerja, mengasah karyawan yang berprestasi menjadi karyawan yang berkualitas, menjamin adanya keadilan dalam perusahaan, menggefisiensi biaya, memicu adanya perubahan perilaku dan sikap yang semakin baik karena dengan pemberian kompensasi yang sesuai maka akan dapat mendorong kinerja karyawan agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Dari hasil analisis deskriptif diketahui bahwa nilai tertinggi untuk variabel kompensasi pada indikator fasilitas dengan pernyataan "Saya merasa tunja Kompensasi merupakan imbalan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka kepada perusahaan, kompensasi sendiri bisa diberikan dalam bentuk uang seperti gaji, dan bisa diberikan dalam bentuk non uang seperti tunjangan kesehatan.

Pemberian kompensasi karyawan oleh perusahaan antara lain bertujuan untuk menghargai prestasi karyawan, menjamin keadilan gaji karyawan, mempertahankan karyawan, memperoleh karyawan bermutu, pengendalian biaya, dan memenuhi peraturan-peraturan. Perusahaan harus memberikan tempat dan ruang lingkup kerja yang nyaman dengan tujuan karyawan akan meningkatkan kinerjanya dalam bekerja.

Pengaruh Kepemimpinan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian diketahui bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antar variabel kepemimpinan spiritual (X2) terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Sulistyo, 2009) (Tanuwijaya, 2015) yang menyatakan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan tidak memiliki nilai signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil analisis deskriptif diketahui bahwa nilai tertinggi untuk variabel kepemimpinan spiritual pada indikator vision dengan pernyataan "pimpinan saya bekerja sama dengan karyawannya untuk meningkatkan hasil kerja agar visi dan misi dalam perusahaan mempunyai tujuan". Dengan memberikan kepercayaan dan bekerja sama dengan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan akan membuat kinerja karyawan semakin meningkat dan karyawan akan mengeluarkan semua kemampuannya untuk meningkatkan hasil kerja agar visi dan misi dalam perusahaan dapat tercapai dengan baik.

Kepemimpinan Spiritual perusahaan dapat digunakan sebagai proses timbal balik perusahaan dengan karyawan yang akan mempengaruhi semangat kerja seorang karyawan terhadap pekerjaan yang diembannya. Artinya bahwa perusahaan dalam proses motivasi tidak berperan aktif menciptakan sebuah kondisi kepuasan kerja yang sesuai dengan kerja dan target yang harus dicapai oleh masing-masing karyawan. Semakin tinggi nilai spiritual pada pimpinan di perusahaan maka akan mempengaruhi semakin tingginya tingkat kinerja karyawan pada Perusahaan distributor bahan bangunan ini.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian diketahui bahwa secara parsial, komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi apabila melalui kepuasan kerja, komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap

kinerja karyawan. Akan tetapi Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Taurisa & Intan, 2012) (Sulistyo, 2009) (Rahmawaty & Anita, 2016) (Sudirjo & Frans, 2015) mengemukakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan memiliki nilai signifikan terhadap kinerja karyawan.

Perbedaan hasil penelitian ini diduga terjadi karena karyawan tidak merasa perusahaan memberikan jasa yang banyak dalam hidupnya sehingga diduga menjadi penyebab kurangnya komitmen karyawan terhadap perusahaan.

Komitmen organisasi perusahaan memiliki pengaruh terhadap maju atau mundurnya kehidupan manusia, terwujud atau tidaknya cita-cita manusia tergantung pada sumber daya manusia pada kemampuannya untuk memanfaatkan dan mengatur sumber daya manusia yang ada dalam organisasi, termasuk sumber daya manusianya dengan lebih efisien, efektif dan produktif. Komitmen organisasi dipandang mampu meningkatkan kinerja pegawai pada suatu organisasi. Komitmen organisasi menjadi hal yang penting bagi organisasi agar dapat berjalan ke arah tujuan yang telah ditetapkan. Setiap karyawan yang bekerja di perusahaan harus mempunyai komitmen dalam bekerja karena apabila suatu perusahaan karyawannya tidak mempunyai suatu komitmen dalam bekerja maka tujuan dari perusahaan tidak akan tercapai.

Dari hasil analisis deskriptif diketahui bahwa nilai tertinggi untuk variabel komitmen organisasi pada indikator komitmen afektif dengan pernyataan “saya merasa nilai – nilai yang saya anut sesuai dengan nilai – nilai organisasi”. Karena karyawan menaruh kepercayaan yang tinggi jika nilai – nilai yang dianut sesuai dengan nilai – nilai organisasi di perusahaan akan mendapatkan jaminan untuk kesejahteraan hingga hari tua nanti.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antar variabel kepuasan Kerja (Y1) terhadap kinerja karyawan (Y2). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Wahyuni & Irfani, 2019) (Thayib et al., 2013) (Rahmawaty & Anita, 2016) (Taurisa & Intan, 2012) (Sudirjo & Frans, 2015) (Nur, 2013) (Tanuwijaya, 2015) yang mengemukakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan kerja merupakan sikap emosional senang atau tidaknya seseorang terhadap pekerjaannya itu sendiri. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan ini dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Dari hasil analisis deskriptif diketahui bahwa satu indikator kepuasan kerja yaitu rekan kerja / kerjasama dengan pernyataan “tim kerja saya bisa membantu mencari solusi jika ada masalah” dengan rata-rata nilai paling tinggi yaitu 4.69. Hal ini karena karyawan mempunyai kesadaran bahwa jika memiliki kerjasama yang baik antara sesama rekan kerja dapat membantu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik. Sedangkan diketahui bahwa satu indikator kepuasan kerja yaitu jenis pekerjaan mereka sendiri dengan pernyataan “karyawan harus menyelesaikan pekerjaan dalam jangka waktu yang ditentukan”. Dengan nilai rata-rata yang rendah sebesar 2.69. Dalam hal ini perusahaan perlu memberikan bonus kepada karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaan dalam jangka waktu yang telah ditentukan maka karyawan akan memiliki semangat untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat.

PENUTUP

Adapun kesimpulan yang bisa ditarik dari hasil penelitian ini yaitu: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kepemimpinan spiritual terhadap kepuasan kerja. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kepemimpinan spiritual terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja. Secara parsial, komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi apabila melalui kepuasan kerja, komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan distributor bahan bangunan ini di Pekanbaru.

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan diatas, maka dapat diberikan saran yaitu: Perusahaan harus lebih memperhatikan dalam pemberian kompensasi terhadap karyawan dan juga memberikan penempatan kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan agar karyawan dapat lebih nyaman dalam bekerja. Oleh karena itu pemberian kompensasi merupakan hal penting untuk memotivasi dan memberikan dorongan semangat kepada karyawan agar dapat bekerja dengan giat, kepuasan kerja yang maksimal dan meningkatkan kinerjanya karyawannya. Perusahaan juga harus dapat memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan maka penting bagi perusahaan memberikan penempatan kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan masing-masing. Pemimpin yang memiliki nilai spiritual yang baik akan dapat memberikan kesan dan aura positif kepada orang-orang yang berada disekitarnya terutama dalam lingkungan kerja, menjadi panutan dan sosok pemimpin yang menjaga dan memberikan rasa aman pada karyawannya agar mereka merasa nyaman dalam bekerja. Tidak langsung menyalahkan bawahannya jika terjadi masalah dalam bekerja, tetapi mencari solusi untuk menyelesaikan masalah, dan memberikan nasehat serta motivasi kepada karyawan yang melakukan kesalahan

tersebut agar dapat memperbaiki diri dan lebih hati-hati dalam bekerja untuk kedepannya. Perusahaan distributor bahan bangunan ini harus meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi dengan cara memberikan motivasi atau penghargaan sebagai dorongan semangat kepada karyawan dalam bekerja agar karyawan dapat bekerjasama dengan baik kepada atasan maupun rekan kerja dan menjalin hubungan yang baik kepada atasan dan rekan kerja selama berada dilingkungan perusahaan untuk menciptakan kepuasan kerja dan kinerja yang maksimal. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dalam kategori cukup baik. Namun demikian Perusahaan distributor bahan bangunan ini perlu meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan mengasah dan meningkatkan kinerja karyawannya, untuk itu perusahaan perlu memberikan kepuasan kerja yang maksimal terhadap karyawan agar kinerjanya dapat meningkat. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti dengan variabel-variabel lain diluar variabel yang telah diteliti dalam penelitian ini agar memperoleh hasil yang lebih bervariasi yang dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

DAFTAR RUJUKAN

- Afnita, M., Muis, M., & Umar, F. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Kantor Pusat. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Alwi, M. (2017). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Xyz. *Jurnal Logika, Ixi*(9). <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Aulia, N., Indarti, S., & Efni, Y. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Cabang Pekanbaru. *Jurnal Manajemen*, 5(2), 235–250.
- Agustina N, K. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Spiritual dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Psikologi*, Vol 10 No(100)
- Ahmad, Said., 2017., *Manajemen Teori dan Aplikasi.*, Cetak Kesatu., ALFABETA., Bandung.
- Athoillah, Anton., 2010., *Dasar-dasar Manajemen.*, Pustaka Setia., Bandung.
- Busro, Muhammad., 2018., *Teori-teori Sumber Daya Manusia.*, Cetak pertama., Prenadamedia Group., Jakarta.
- Dessler, G., (2015)., *Manajemen Sumber Daya Manusia.*, Salemba Empat., Jakarta.
- Diniaty, D., & Fairus, M. (2014). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Perpustakaan Uin Suska Riau. *Jurnal Sains, Teknologi Dan Industri*, 11(2), 297–304. <https://doi.org/ISSN 1693-2390 print/ISSN 2407-0939 online analisis>
- Fahmi, Irham., 2016., *Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja.*, Edisi Pertama., Mitra Wacana Media., Jakarta.
- Ganyang, M. T., & Lestari, E. (2013). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Lane Archive Management. *Lentera Bisnis*, 2(1), 114–131.
- Hasibuan, H Melayu., 2002., *Manajemen Sumber Daya Manusia.*, Edisi Revisi., Remaja Rosdakrya.
- Haqiqi Rafsanjani. (2017). Kepemimpinan Spiritual (Spiritual Leadership). *Jurnal Masharif Al-Syariah: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 2(1).
- Kalangi, & Roosje. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Pada Perusahaan Manufaktur Di Kota Manado. *Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum*, 2(1), 1–18.
- Limawandoyo, E. A., & Simanjutak, A. (2013). Pengelolaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Pt. Aneka Sejahtera Engineering. *Jurnal Manajemen Bisnis Petra*, 1(2).
- Mangkunegara, AA Anwar P., *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.*, PT Remaja Rosdakrya., Bandung.
- Meyer, J. P., & J.Allen, N. (1991). A Three- Component Conceptualization Of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61–89.
- Nur, S. (2013). Konflik, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Khairun Ternate. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(3), 739–749.
- Nyoto., 2013. *Metologi Penelitian Teori dan Aplikasi.*, Cetak Ketujuh., BPUD., Semarang
- Pandoyo dan Sofyan., 2018., *Metodologi Penelitian Keuangan dan Bisnis.*, Cetak Pertama., Media., Bogor.
- Paramarta, V., & Haruman, T. (2005). Kepuasan Kerja: Konsep, Teori, Pendekatan, dan Skala Pengukurannya. *Jurnal Bisnis, Manajemen Dan Ekonomi*, 6(3), 487–502.
- Priyatno, Duwi., 2009., *5 Jam Belajar Olahan Data Dengan SPSS 17.*, Edisi Pertama., CV Andi Offset., Yogyakarta.
- Rachman, Taufiq., 2016., *Manajemen Sumber Daya Manusia.*, Cetak Pertama., Ghalia Indonesia., Bogor.
- Rachmawati, Khudyah., 2008., *Manajemen Sumber Daya Manusia.*, Cetak Pertama., C.V ANDI., Yogyakarta.
- Rahmawaty, & Anita. (2016). Model Kepemimpinan Spiritual Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan di BMT se-Kabupaten Pati. *IQTISHADIA Jurnal Kajian Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 9(2), 276. <https://doi.org/10.21043/iqtishadia.v9i2.1732>
- Rimpulaeng, K., & L.sepang, J. (2013). Motivasi Kerja, Komitmen Karyawan, Dan Budaya Organisasi,

- Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Gudang Garam Manado. *Emba*, 29(3), 190–195.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Rokhayati, I., & Astuti, R. P. (2015). Pengukuran Kinerja Perangkat Desa di Kabupaten Banyumas dengan Spiritual Leadership. *Jurnal Probisnis*, 8(2), 43–55.
- Seidy, M. ;, Roring, ;, Ferdly, & Adolfini. (2018). Pengaruh Komunikasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kantor Radio Republik Indonesia (Rri) Manado *Communication and Compensation Effect On Employee Satisfaction Of Rri Manado Office Manado* Oleh : Fakultas Ekonomi Dan Bisnis , Jurusan Mana. *JURNAL EMBA*, 6(4), 3458–3467.
- Salutondok, Y., & Soegoto, A. S. (2015). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kondisi Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Sekretariat Dprd Kota Sorong. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(3), 849–862.
- Sariadi, S. (2013). Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Sekretariat Tni Al Lantamal Viii Di Manado. *Jurnal EMBA*, 1(4), 31–39.
- Sopiah., 2008., *Perilaku Organisasional*., Edisi Pertama., CV Andi Offset., Yogyakarta.
- Sudirjo, & Frans. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, Kapabilitas dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empirik Pada Inspektorat Kabupaten Palembang). *Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang*, 4(3), 2302–2752. Retrieved from <file:///C:/Users/USER/Downloads/162-753-1-PB.pdf>
- Sugiono., 2012., *Statistik Untuk Penelitian*., ALFABETA,CV., Bandung.,
_____, 2015., *Metode Penelitian Tindakan Komprehensif*., Cetak Pertama., ALIFABETA,CV., Bandung.
- Sulistyo, H. (2009). Analisis Kepemimpinan Spiritual dan Komunikasi Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan. *Ekobis*, 10(2), 311–321.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa., 2011., *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*., ALFABETA., Bandung.
- Syaifuddin. (2018). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Mutiara Agung. *Jurnal Agribisnis Sumatera Utara*, 6(1), 117–125. <https://doi.org/10.35137/jmbk.v6i1.177>
- Tanuwijaya, R. (2015). Pengaruh Spiritual Leadership dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sari Pawita Pratama. *Agora*, 3(1), 1–6.
- Taurisa, C. M., & Intan. (2012). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional dalam meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi (JBE)*, 19(2), 170–187. <https://doi.org/ISSN: 1412-3126>.
- Nur, S. (2013). Konflik, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Khairun Ternate. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(3), 739–749.
- Pace, S. G., & Fatmawati. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pertanahan Nasional Kota Medan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB)*, 2(3), 67–79.
- Paramarta, V., & Haruman, T. (2005). Kepuasan Kerja: Konsep, Teori, Pendekatan, dan Skala Pengukurannya. *Jurnal Bisnis, Manajemen Dan Ekonomi*, 6(3), 487–502.
- Rahmawaty, & Anita. (2016). Model Kepemimpinan Spiritual Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan di BMT se-Kabupaten Pati. *IQTISHADIA Jurnal Kajian Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 9(2), 276. <https://doi.org/10.21043/iqtishadia.v9i2.1732>.
- Rimpulaeng, K., & L.sepang, J. (2013). Motivasi Kerja, Komitmen Karyawan, Dan Budaya Organisasi, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Gudang Garam Manado. *Emba*, 29(3), 190–195.
- Salutondok, Y., & Soegoto, A. S. (2015). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kondisi Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Sekretariat Dprd Kota Sorong. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(3), 849–862.
- Sariadi, S. (2013). Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Sekretariat Tni Al Lantamal VIII Di Manado. *Jurnal EMBA*, 1(4), 31–39.
- Seidy, M. ;, Roring, ;, Ferdly, & Adolfini. (2018). Pengaruh Komunikasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kantor Radio Republik Indonesia (Rri) Manado *Communication And Compensation Effect On Employee Satisfaction Of Rri Manado Office Manado* Oleh : Fakultas Ekonomi Dan Bisnis , Jurusan Mana. *JURNAL EMBA*, 6(4), 3458–3467
- Septerina, & Irwati, R. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi Di Pt. Etowa Packaging Indonesia. *Journal of Applied Business Administration*, 2(1), 13–19. <https://doi.org/10.30871/jaba.v2i1.714>
- Sudirjo, & Frans. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, Kapabilitas dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empirik Pada Inspektorat Kabupaten Palembang). *Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang*, 4(3), 2302–2752. Retrieved from <file:///C:/Users/USER/Downloads/162-753-1-PB.pdf>
- Sulistyo, H. (2009). Analisis Kepemimpinan Spiritual dan Komunikasi Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan. *Ekobis*, 10(2), 311–321.
- Syaifuddin. (2018). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Mutiara Agung. *Jurnal Agribisnis Sumatera Utara*, 6(1), 117–125. <https://doi.org/10.35137/jmbk.v6i1.177>.

- Taurisa, C. M., & Intan. (2012). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional dalam meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi (JBE)*, 19(2), 170–187. <https://doi.org/ISSN: 1412-3126>.
- Fry, L. W. (2003). Toward a theory of spiritual leadership. *Leadership Quarterly*, 14(6), 693–727. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2003.09.001>.
- Thayib, Christiananta, B., Sulasmi, S., & Eliyana, A. (2013). Pengaruh spiritual leadership, stres kerja, dan kompensasi terhadap kepuasan dan prestasi kerja social worker organisasi sosial di Surabaya. *Jurnal Bimbingan Dan Konseling Islam*, 03(01), 1–16.
- Tilaar, R., Mekel, P. A., & Tarore, R. N. (2014). Analisis Komitmen Organisasi, Pengembangan Karir Dan Pemberdayaan Terhadap Kepuasan Kerja Pada Kantor Badan Pengelola Perbatasan Kepulauan Sangihe. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 2(3), 991–1000.
- Triatna, Cepi., 2015., *Perilaku Organisasi.*, PT Remaja Rosdakarya., Bandung.
- Tobroni., 2010., *The Spiritual Leadership Pengefektifan Organisasi Noble Industry Melalui Prinsip – prinsip Spiritual Etis.*, Cetak Kedua., Malang.
- Torang, Syamsir., 2013., *Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi.*, Cetak Pertama., Alfabeta. Bandung.
- Wahyuni, R., & Irfani, H. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pt. Kepsindo Indra Utama Padang. *Jurnal PSYCHE 165 Fakultas Psikologi*, 12(1), 1–10
- Wibowo., 2007., *Manajemen Kinerja.*, Edisi ke-lima., PT RajaGrafindo Persada., Depok.
- Wirama, 2013., *Teori, Psikologi, Prilaku Organisasi., Aplikasi dan Penelitian.*, Edisi Kedua., PT RajaGrafindo Persada.