

ANALISA PENGARUH GAJI, LINGKUNGAN KERJA, PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN TERHADAP KEPUASAN KARYAWAN PADA TONY'S VILLAS & RESORT, SEMINYAK-BALI

¹I Made Angga Adiguna* ²Yunus Handoko ³Moh. Maskan

^{1,2,3}Institut Teknologi & Bisnis Asia Malang

Email anggadiguna@gmail.com

DiPublikasi: 01/01/2024

<https://doi.org/10.22225/kr.15.2.2024.299-308>

Abstract

The progress and sustainability of the organization is largely determined by the Human Resources element. Because Human Resources is the core of an organization. The purpose of this study was to find out whether 1) Salary has a partial effect on Employee Satisfaction, 2) Work Environment has a partial effect on Employee Satisfaction, 3) Training and development has a partial effect on Employee Satisfaction and 4) Does Salary, Work Environment, Training and development have a simultaneous effect on employee satisfaction at Tonys Villas & Resort, Seminyak-Bali This study uses a quantitative descriptive approach to the employees of Tonys Villas & Resort, Seminyak-Bali. The research population was Tonys Villas & Resort Seminyak-Bali contract employees with a sample of 80 respondents using the census method or saturated sample. The inferential statistical analysis technique uses multiple linear regression analysis with the help of SPSS.25.0 software. The test instruments used were validity and reliability tests using a bivariate correlation approach, analysis of the correlation of indicators to constructs using conformational factor analysis and hypothesis testing. The results of the study show that salary, work environment and training and development have an effect simultaneously on employee job satisfaction, then it is partially found that salary and training and development have an effect on employee satisfaction but the work environment has no effect on employee job satisfaction at Tonys Villas & Resort, Seminyak – Bali.

Keywords: *Salary, Work Environment, Training and Development, Employee Satisfaction*

Abstrak

Kemajuan dan keberlangsungan organisasi sangatlah ditentukan oleh unsur Sumber Daya Manusia. Karena Sumber Daya Manusia merupakan inti dari sebuah organisasi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah 1) Gaji berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Karyawan, 2) Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Karyawan, 3) Pelatihan dan pengembangan berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Karyawan serta 4) apakah Gaji, Lingkungan Kerja, Pelatihan dan pengembangan berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Karyawan pada Tonys Villas & Resort, Seminyak-Bali Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif terhadap karyawan Tonys Villas & Resort, Seminyak-Bali. Populasi penelitian adalah karyawan kontrak Tonys Villas & Resort, Seminyak-Bali dengan sampel penelitian sebanyak 80 responden dengan menggunakan metode sensus atau sampel jenuh. Teknik analisis statistik inferensial menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS.25.0. Instrumen tes yang digunakan

adalah uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan pendekatan *korelasi bivariate*, analisis korelasi indikator terhadap konstruk menggunakan analisis konformatori faktor dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaji, lingkungan kerja serta pelatihan dan pengembangan berpengaruh simultan terhadap kepuasan kerja karyawan, selanjutnya secara parsial ditemukan bahwa gaji serta pelatihan dan pengembangan berpengaruh terhadap kepuasan karyawan namun lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Tonys Villas & Resort, Seminyak-Bali.

Kata Kunci: Gaji, Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Pengembangan, Kepuasan Karyawan

I. PENDAHULUAN

Kepuasan karyawan adalah faktor penting dalam kesuksesan sebuah organisasi. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih produktif, kreatif, dan loyal terhadap perusahaan tempat mereka bekerja. Salah satu faktor yang memengaruhi kepuasan karyawan adalah gaji, lingkungan kerja, pelatihan dan pengembangan. Oleh karena itu, penelitian ini akan membahas analisis gaji, lingkungan kerja, pelatihan dan pengembangan terhadap kepuasan karyawan di sebuah perusahaan. Menurut (Priansa, 2016) kepuasan kerja merupakan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang/suka atau tidak senang/suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya.”

Setelah pandemi yang melanda pulau Bali dengan sangat dalam, termasuk Tonys Villas & Resort, Seminyak-Bali terkena dampak ekonomi dan sosial nya, perusahaan ini ingin mengembalikan kekuatan finansial secara perlahan-lahan. Untuk itu besaran gaji untuk level supervisor ke atas masih belum sesuai dengan standar industri disekitarnya. Namun disiasati dengan pemberian *incentive* yang sifatnya linier dengan kenaikan pendapatan perusahaan. Strategi ini dipandang efektif untuk menunjang pengembalian performa finansial perusahaan. Namun tentunya dengan skenario ini, menjadi pertanyaan

apakah hal ini juga dapat diterima dengan baik oleh karyawan yang pada akhirnya berujung pada kepuasan karyawan. Untuk menjadi catatan, level karyawan di bawah supervisor sudah mengikuti aturan pemerintah dengan standar UMK yang telah ditentukan.

Selain gaji, ada juga yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu lingkungan kerja. Menurut (Nitisemito, 2000) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Namun menurut (Isyandi, 2004) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Faktor yang juga sangat penting dalam menciptakan kepuasan karyawan adalah pemberian pelatihan dan pengembangan karyawan. Pelatihan dan pengembangan SDM (Sumber Daya Manusia) dalam sebuah organisasi perusahaan adalah upaya untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja karyawan sehingga menghasilkan produk dan layanan dengan kualitas setinggi

mungkin dengan target yang telah direncanakan. Menurut (Sunarmintyastuti, 2019) sumber daya manusia merupakan suatu kemampuan yang ada pada setiap manusia yang ditentukan oleh daya pikir serta daya fisiknya. Sumber daya manusia merupakan komponen utama dalam seluruh aktivitas perusahaan yang penentu kesuksesan perusahaan. Sedangkan menurut (Hasibuan, 2003) pengertian Sumber Daya Manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Pelaku dan sifatnya dilakukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya.

Dalam penerapan pelatihan dan pengembangan di Tonys Villas & Resort, Seminyak-Bali baru intensif dilakukan sejak tahun 2017. Namun perusahaan ini telah berdiri sejak tahun 2000. Terlihat bahwa budaya baru ini memiliki kendala untuk diterapkan secara menyeluruh dan untuk mendapatkan hasil yang maksimal. Dari wawancara yang peneliti lakukan dengan pihak *Human Capital department* perusahaan, dengan adanya generasi yang berbeda, ini menjadi tantangan tersendiri. Generasi yang lebih senior, dalam rentang umur, 45-55 tahun cenderung untuk mengikuti program pelatihan dan pengembangan hanya sebagai sebuah keharusan untuk dapat terus bekerja di perusahaan. Namun pada generasi muda dalam rentang umur 20-35 tahun memiliki semangat tinggi untuk mengikuti program pelatihan dan pengembangan karena ingin meningkatkan kemampuan diri dan tentunya agar dapat memiliki karir yang cemerlang di masa depan. Adapun program pelatihan yang telah di jalankan oleh Tonys Villas & Resort, Seminyak-Bali adalah sebagai berikut:

1. *Personal foundation* adalah pelatihan dasar untuk seluruh karyawan dalam

memahami kontribusi yang sebenarnya dalam bekerja dan hidup.

2. *Growth support system* adalah pelatihan untuk memahami cara kerja perusahaan dari ujung hingga pangkal.
3. *Win guest experience* adalah pelatihan untuk memahami jalur tamu sedari memesan kamar hingga bagaimana karyawan dapat memuaskan keinginan tamu.
4. *Financial planning*

Berdasarkan hal tersebut, peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Gaji berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Karyawan pada Tonys Villas & Resort, Seminyak-Bali?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Karyawan pada Tonys Villas & Resort, Seminyak-Bali?
3. Apakah Pelatihan dan pengembangan berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Karyawan pada Tonys Villas & Resort, Seminyak-Bali?
4. Apakah Gaji, Lingkungan Kerja, Pelatihan dan pengembangan berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Karyawan pada Tonys Villas & Resort, Seminyak-Bali?

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Pustaka

1. Gaji

Menurut Sikula (2007:119) “Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai karyawan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan”. (N Firmandari, 2014) mendefinisikan gaji sebagai berikut, “Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai karyawan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan”.

2. Lingkungan Kerja

Menurut (Alex S Nitisemito, 2006), lingkungan kerja adalah segala yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Dan menurut (Sedarmayanti, 2009) dalam jurnal Susilo (2008), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

3. Pelatihan dan Pengembangan

Menurut (Handoko, 2014) ada pemahaman yang berbeda tentang pelatihan dan pengembangan. Yang dimaksud dari pelatihan (training) adalah untuk memperbaiki penguasaan keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, rutin, dan terinci. Yaitu latihan menyiapkan karyawan untuk mengerjakan pekerjaan-pekerjaan sekarang. Sedangkan pengembangan (*Development*) memiliki cakupan yang lebih luas dalam upaya meningkatkan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan kepribadian.

4. Kepuasan Kerja

Menurut Robbins & Coultr dalam (Fahmi, 2017) menyebutkan bahwa “*job satisfaction refers to a person general attitude toward his or job*”. Kepuasan kerja merupakan sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya”. Menurut Kreitner & Kinicki dalam (Hamali, 2018) mendefinisikan “kepuasan merupakan respons afektif atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang. Definisi ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya”.

B. Hipotesis Penelitian

1. Pengaruh Gaji Terhadap Kepuasan Karyawan

Menurut penelitian (Al Ayubi, 2020). Gaji secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal yang sama dikemukakan oleh (Nurhayana, 2021).

H1 : Diduga Gaji berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan karyawan

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan

Menurut penelitian Aruan dan Fakhri (2015). Lingkungan kerja terhadap kepuasan mempunyai hubungan positif, hal ini ditunjukkan bahwa hubungan komunikasi antara atasan ke bawahan, hubungan komunikasi antara sesama karyawan, dan hubungan komunikasi antara bawahan ke atasan telah terjalin dengan baik. Hal yang sama dikemukakan oleh (Irma, 2020).

H2 : Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan karyawan

3. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kepuasan Karyawan

Menurut penelitian (Millena, 2022) Pelatihan dan pengembangan berpengaruh positif terhadap retensi karyawan serta variabel mediasi kepuasan kerja, hal yang sama dikemukakan oleh (S Saprudin, 2018).

H3 : Diduga Pelatihan dan Pengembangan berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan karyawan

4. Pengaruh Gaji, Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kepuasan Karyawan

Menurut penelitian Hakim (2020), gaji secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kepuasan kerja. Lalu menurut penelitian (S Saprudin, 2018), menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja.

H4 : Diduga Gaji, Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Pengembangan berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan karyawan

III. METODE PENELITIAN

Riset ini dilaksanakan pada Tonys Villas & Resort, Seminyak-Bali yang

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Validitas

beralamatkan di Jl. Petitenget, Kerobokan, Kuta Utara-Bali. Populasi riset ini meliputi seluruh karyawan di Tonys Villas & Resort, Seminyak-Bali sebanyak 80 orang. Metode penentuan sampel menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus. Teknik analisis data menggunakan Regresi Linier Berganda. Sebelum dilakukan analisis data terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas sebagai berikut:

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Setiap Indikator

Indikator	KMO	Sig. Barlett	MSA	Loading	Keterangan
X1.1	0,636	0,000	0.600	0.783	Valid
X1.2			0.772	0.631	Valid
X1.3			0,674	0,762	Valid
X1.4			0,597	0,885	Valid
X2.1	0,866	0,000	0.829	0,765	Valid
X2.2			0,871	0,748	Valid
X2.3			0,882	0,848	Valid
X2.4			0.890	0,788	Valid
X2.5			0,844	0,848	Valid
X2.6			0.896	0,769	Valid
X2.7			0.857	0.732	Valid
X3.1	0,907	0,000	0,882	0,940	Valid
X3.2			0,888	0,946	Valid
X3.3			0,933	0,835	Valid
X3.4			0,916	0,806	Valid
X3.5			0.938	0,853	Valid
X3.6			0,916	0,867	Valid
X3.7			0,892	0,577	Valid
X3.8			0,873	0,752	Valid
X3.9			0,924	0,891	Valid
Y.1	0,889	0,000	0,836	0,734	Valid
Y.2			0,868	0,815	Valid
Y.3			0,866	0,803	Valid
Y.4			0,913	0,837	Valid
Y.5			0,923	0,807	Valid
Y.6			0,927	0,781	Valid
Y.7			0,889	0,822	Valid
Y.8			0,889	0,870	Valid

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Berdasarkan uji validitas menunjukkan bahwa nilai KMO untuk semua indikator > 0,5, Signifikansi Barlett untuk semua indikator berada pada nilai < 0,05. Nilai MSA untuk semua indikator > 0,5. Semua indikator juga memiliki nilai *component matrix/faktor loading* > 0,5. Jadi semua indikator adalah valid untuk mengukur konstruksinya.

B. Uji Reliabilitas

Tabel 2 Koefisien Cronbach's Alpha Instrumen Penelitian

No	Instrumen Variabel	Cronbach's Alpha
1	Gaji	0,805
2	Lingkungan Kerja	0,791
3	Pelatihan dan Pengembangan	0,787
4	Kepuasan kerja	0,789

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Berdasarkan hasil pengolahan reliabilitas semua koefisien Cronbach's Alpha memiliki nilai di atas 0,60 Artinya seluruh kuesioner instrument penelitian adalah reliabel untuk mengukur konstruksinya

C. Asumsi Klasik

Setelah dilakukan uji validitas dan reliabilitas, langkah selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik seperti terlihat pada Tabel 3:

Tabel 3 Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Gaji (X1)	0,500	2,001
Lingkungan kerja (X2)	0,239	4,178
Pelatihan dan pengembangan (X3)	0,282	3,552
<i>Asymp. Sig. (2-tailed) Kolmogorov-Smirnov</i>		0,200 ^c
Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser)	T	Sig
Gaji (X1)	-1,361	0,200
Lingkungan kerja (X2)	-1,051	0,297
Pelatihan dan pengembangan (X3)	-0,024	0,981

Sumber: Data primer Diolah, 2023

Uji asumsi klasik untuk multikolinieritas diperoleh nilai tolerance $>0,1$ dan nilai VIF < 10 , dapat disimpulkan model regresi bebas dari gejala multikolinieritas atau tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Berdasarkan pengujian normalitas data residual diperoleh nilai Asymp, sig Kolmogorov-Smirnov $> 0,05$ artinya data

residual berdistribusi normal. Untuk pengujian heteroskedastisitas dengan uji Glejser diperoleh semua nilai variabel independent terdiri dari gaji, lingkungan kerja serta pelatihan dan pengembangan memiliki nilai P-Value $> 0,05$ artinya tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada model regresi

D. Analisis Regresi Linier Berganda

Setelah model regresi lolos uji asumsi klasik, tahapan selanjutnya akan

dilakukan uji hipotesis seperti terlihat pada Tabel 4 dan 5 berikut:

Tabel 4 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien	Std. Error	t	Sig.
Konstanta	1,953	1,820	1,073	0,287
Gaji (X1)	0,613	0,144	4,257	0,000
Lingkungan kerja (X2)	0,057	0,102	0,561	0,577
Pelatihan dan pengembangan (X3)	0,541	0,075	7,164	0,000
<i>Adjusted R Squared</i>				0,818

Sumber: Data primer Diolah, 2023

E. Uji F atau Uji Simultan

Tabel 5 Hasil Uji F

	Model	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3	679,019	119,754	0,000 ^b
	Residual	76	5,670		
	Total	79			

Sumber: Data primer Diolah, 2023

PEMBAHASAN

1. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, dapat dilihat pada variabel Gaji menunjukkan koefisien positif 0,613 yang berarti bahwa arah dari pengujian ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan dan t hitung sebesar 4,257 $> 1,960$ dan P-Value sebesar

0,00 $< 0,05$ yang berarti gaji berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan karyawan.

2. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, dapat dilihat pada variabel Lingkungan Kerja menunjukkan koefisien positif 0,057 yang berarti bahwa arah dari pengujian ini sesuai

dengan hipotesis yang diajukan, namun t hitung diperoleh sebesar $0,561 < 1,960$ dan P -Value sebesar $0,577 > 0,05$ yang berarti lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan karyawan.

3. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, dapat dilihat pada variabel Pelatihan dan Pengembangan menunjukkan koefisien positif $0,541$ yang berarti bahwa arah dari pengujian ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan dan t hitung sebesar $7,164 > 1,960$ dan P -Value sebesar $0,00 < 0,05$ yang berarti pelatihan dan pengembangan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan karyawan.
4. Hasil uji determinasi diperoleh nilai *Adjusted R Squared* $0,818$ artinya $81,8\%$ varian kepuasan Karyawan dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja serta pelatihan dan pengembangan dan sisanya $8,2\%$ dipengaruhi oleh variabel lain diluar model ini.
5. Uji F diperoleh hasil P -Value $0,000 < 0,05$ artinya model regresi ini layak untuk memprediksi kepuasan karyawan

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka didapat kesimpulan bahwa:

1. Gaji mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Tonys Villas & Resort, Seminyak-Bali.
2. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Tonys Villas & Resort, Seminyak-Bali.
3. Pelatihan dan Pengembangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan Tonys Villas & Resort, Seminyak-Bali.

4. Gaji, lingkungan kerja, pelatihan dan pengembangan mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan Tonys Villas & Resort, Seminyak-Bali. Namun lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan.

Implikasi Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Peneliti dapat mengembangkan serta membangun model teoritik terhadap pengaruh gaji, lingkungan kerja, penelitian dan pengembangan terhadap kepuasan karyawan namun peneliti belum berhasil menemukan penelitian sebelumnya yang memiliki hasil serupa pada objek serupa.

2. Manfaat Praktis

Manfaat penelitian praktis ini bertujuan untuk manfaat yang berhubungan dengan variabel dan indikator yang dapat digunakan untuk melihat respon dan pendapat dari apa yang diberikan oleh responden dimana responden tersebut secara keseluruhan merupakan karyawan Tonys Villas & Resort, Seminyak-Bali dalam upaya mempertahankan kepuasan karyawan dalam persaingan industri ritel pariwisata.

Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari bahwa masih ada beberapa variabel lain di luar variabel yang ada di penelitian ini yang dapat berpengaruh terhadap kepuasan karyawan. Peneliti juga menyadari bahwa adanya keterbatasan pada objek yang diteliti, dimana objek penelitian ini terbatas pada usaha bidang pariwisata.

Saran

Peneliti menyarankan kepada pihak Tonys Villas & Resort agar dapat meninjau kembali perihal ketesuaian gaji berdasarkan kontribusi dan peran karyawan serta peraturan pemerintah yang berlaku, meninjau ulang dari kualitas lingkungan kerja khususnya untuk suara bising yang ada

di kantor Tonys Villas & Resort dan meninjau kembali model pelatihan dan pengembangan agar dapat lebih tepat sasaran untuk perkembangan dunia industri pariwisata kedepannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Ayubi, R. N. H. (2020). *Pengaruh Gaji dan Lingkungan Kerja Terhadap kepuasan Kerja Pada Perawat Non PNS di Gedung Paviliun RSUP. H. Adam Malik Medan Sumatera Utara*.
- Alex S Nitisemito. (2006). *Manajemen Personalialia, Manajemen Sumber Daya Manusia. Ghalia Indonesia*.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. PT Buku Seru.
- Handoko. (2014). *Manajemen Personalialia & Sumberdaya manusia*. BPF.
- Hasibuan. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Irma, A. dan M. Y. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. *Journal.Feb.Unmul.Ac.IdA Irma, M YusufJurnal Manajemen, 2020*•*journal.Feb.Unmul.Ac.Id, 12(2), 253–258*.
<https://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/JURNALMANAJEMEN/article/view/7376>
- Isyandi, B. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Global Unri Press*.
- Millena, R. (2022). KOMPENSASI PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN TERHADAP RETENSI KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI MEDIASI PADA KARYAWAN *Scholar.Archive.OrgR Millena, MD MonJWM (Jurnal Wawasan Manajemen), 2022*•*scholar.Archive.Org, 10*.
<https://doi.org/10.20527/jwm.v10i3.220>
- N Firmandari. (2014). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel moderasi (studi pada bank syariah mandiri kantor cabang yogyakarta). *Ejournal.Uin-Suka.Ac.Id, IX(1), 25–34*.
<https://ejournal.uin-suka.ac.id/syariah/Ekbisi/article/view/360>
- Nitisemito, A. S. (2000). *Manajemen Personalialia* (3rd ed.). Ghalia Indonesia.
- Nurhayana, N. (2021). *Pengaruh Gaji Dan Kondisi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Milano Pks Pinang Awan*.
<https://repository.uir.ac.id/13086/>
- Priansa, D. J. (2016). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Alfabeta.
- S Saprudin. (2018). Pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. *Journal.Stmikjayakarta.Ac.IdS Saprudin.JISAMAR (Journal of Information System, Applied, 2018*•*journal.Stmikjayakarta.Ac.Id, 2(1), 8700*.
<http://journal.stmikjayakarta.ac.id/index.php/jisamar/article/view/23>

Sedarmayanti. (2009). *Pengembangan
Kepribadian Pegawai*. Mandar Maju.

Sunarmintyastuti, L. (2019).
Pengembangan SDM melalui minat
dan motivasi santriwati pada yayasan
Taufidzul Qur'an Ar-rahmani di
Ciputat Tangerang Selatan.
Jurnal.Peneliti.NetL
Sunarmintyastuti, HA SuprptoJurnal
Ilmiah Wahana Pendidikan,
2020•jurnal.Peneliti.Net.
[http://jurnal.peneliti.net/index.php/JI
WP/article/view/286](http://jurnal.peneliti.net/index.php/JI
WP/article/view/286)