

---

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT. LOTTE SHOPPING INDONESIA DI MEDAN**

Anggiat Parluhutan Tambunan, Tiur Rajagukguk, Maludin Panjaitan  
Fakultas Ekonomi Universitas Methodist Indonesia Medan

**ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian survey ini dilakukan pada karyawan PT. Lotte Shopping Indonesia di Medan dengan menggunakan data primer, dengan cara memberikan kuesioner pada karyawan perusahaan untuk dijawab sesuai dengan konsep-konsep yang diteliti. Berdasarkan analisis regresi linier sederhana bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari persamaan dihasilkan, maka diperoleh bahwa nilai konstan dari kinerja karyawan sebesar 4,425, maka persamaan tersebut dapat diinterpretasikan bahwa pada variabel kompensasi bahwa peningkatan sebesar 1 satuan kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 1,249 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya dianggap konstan. Berdasarkan uji t dapat diperoleh kesimpulan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan. Berdasarkan uji koefisien determinasi dapat dilihat nilai  $R^2$  sebesar 0,728. Hal ini berarti bahwa 72,8% variasi nilai kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kompensasi, dan sisanya 27,2% dipengaruhi oleh variabel lain.

**Kata Kunci: Kompensasi; Kinerja Karyawan**

---

**PENDAHULUAN**

Untuk mewujudkan perusahaan yang optimal diperlukan kinerja karyawan yang optimal, dimana orang-orang yang bekerja diharapkan akan memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka pada perusahaan secara optimal. Mengingat akan penting dan besarnya pengaruh kinerja dalam perusahaan, maka perusahaan harus memberikan kompensasi yang setimpal dengan kinerja karyawan. Diperlukannya feedback yang baik dari perusahaan, tentunya akan saling menguntungkan antara perusahaan dengan karyawan. Dengan demikian karyawan akan lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka secara optimal. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas.

Manajemen memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kemajuan perusahaan. Salah satu cara agar perusahaan dapat mencapai kesejahteraannya yaitu dengan memberikan kompensasi. Kompensasi merupakan sebuah pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung atau dapat disebut kompensasi finansial atau kompensasi nonfinansial. Oleh karena itu perusahaan dan karyawan saling membutuhkan satu sama lain dan merupakan suatu kekayaan yang tak terpisahkan.

---

Pemberian kompensasi sangat penting karena dapat menjadi dorongan atau motivasi seseorang. Selain itu kompensasi juga memiliki pengaruh besar terhadap semangat kerja para karyawan. Dengan demikian, maka setiap perusahaan harus dapat menetapkan kompensasi yang tetap sehingga dapat mendorong terjadinya pencapaian perusahaan yang efektif dan efisien.

Pengembangan sumber daya manusia di dalam kompensasi meliputi upah dan gaji yaitu basis bayaran yang sering kali digunakan bagi para pekerja produksi dan pemelihara. Upah pada umumnya berhubungan dengan tarif gaji per jam dan gaji biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan atau mingguan. Insentif merupakan tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan. Tunjangan merupakan asuransi kesehatan dan jiwa, ditanggung perusahaan, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian. Serta fasilitas pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan, seperti mobil perusahaan, tempat parkir khusus dan kenikmatan yang diperoleh karyawan.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka penelitian ini berfokus pada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Lotte Shopping Indonesia, Medan. Berdasarkan permasalahan di atas, maka penulis merumuskan masalahnya sebagai berikut: Apakah pemberian kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Lotte Shopping Indonesia Medan.

## **KAJIAN TEORI**

### **Pengertian Kompensasi**

Hasibuan (2012) menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Panggabean (2004) menyatakan bahwa kompensasi adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi, baik dalam bentuk kompensasi secara langsung, maupun dalam bentuk kompensasi secara tidak langsung. Hariandja (2002) menyatakan bahwa kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lain- lain. Dari ketiga defenisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi bukanlah imbalan yang hanya diberikan dalam bentuk uang saja, tetapi juga dalam bentuk-bentuk yang lain seperti fasilitas-fasilitas yang diberikan perusahaan kepada para karyawannya.

Pemberian kompensasi dalam suatu organisasi harus diatur agar menjadi sistem yang baik dalam organisasi. Tujuan sistem kompensasi yang baik, antara lain sebagai berikut:

1. Menghargai prestasi kerja adalah sikap dan tindakan yang mendorong dirinya untuk menghasilkan sesuatu yang berguna di dalam perusahaan.

2. Menjamin keadilan merupakan sebuah bentuk agar berperilaku adil dalam memberikan kompensasi kepada karyawan sesuai dengan prestasi yang mereka dapatkan.
3. Mempertahankan karyawan yaitu di dalam perusahaan yang baik pasti memiliki karyawan yang loyal. Jika banyak karyawan yang mengundurkan diri berarti ada yang salah di dalam perusahaan tersebut. Maka dari itu perusahaan juga harus bersikap loyal sama dengan karyawan untuk mempertahankan karyawan.
4. Memperoleh karyawan yang bermutu yaitu memberikan pelatihan atau ilmu di dalam perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan karyawan yang lebih baik lagi di dalam perusahaan.
5. Pengendalian biaya yaitu membandingkan pengeluaran dan pemasukan biaya didalam perusahaan agar tetap seimbang dan memiliki keuntungan semaksimal mungkin.
6. Memenuhi peraturan yaitu mengikuti semua peraturan didalam perusahaan

Kompensasi dibagi atas dua jenis, yaitu motivasi intrinsik (internal) dan ekstrinsik (eksternal). Kompensasi intrinsik antara lain termasuk pujian yang didapatkan untuk menyelesaikan suatu proyek atau berhasil memenuhi beberapa tujuan kinerja. Efek psikologis dan sosial yang lain dari kompensasi juga merupakan gambaran dari jenis kompensasi intrinsik. Kompensasi ekstrinsik bersifat terukur, memiliki bentuk imbalan moneter maupun non moneter. Kompensasi ekstrinsik atau terukur ini pun dibagi lagi oleh mereka atas dua jenis, yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung meliputi gaji pokok dan gaji variabel, sedangkan kompensasi tidak langsung meliputi tunjangan karyawan.

Kompensasi dikelompokkan ke dalam dua kelompok, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial. Selanjutnya kompensasi finansial ada yang langsung dan ada yang tidak langsung. Sedangkan kompensasi non finansial dapat berupa pekerjaan dan lingkungan.

Setiap pekerja yang telah memberi atau mengorbankan tenaga dan pikirannya pada suatu perusahaan, baik itu perusahaan swasta maupun perusahaan pemerintah akan mengharapkan kontra prestasi atau balas jasa berupa uang atau barang-barang yang disebut dengan *cash* dalam bentuk kebutuhan barang-barang pokok misalnya beras. Kompensasi (gaji dan upah) yang diberikan perusahaan kepada pekerja merupakan salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan pimpinan demi kelancaran jalannya perusahaan. Kompensasi yang layak merupakan pendorong bagi karyawan supaya bekerja lebih giat serta lebih bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan kepadanya. Jadi dapat dikatakan bahwa kompensasi (gaji dan upah) akan mempengaruhi penampilan karyawan.

---

Salah satu fungsi manajemen personalia yang paling sulit adalah penentuan tingkat kompensasi moneter. Hal ini tidak hanya merupakan salah satu tugas yang paling rumit, tetapi juga yang paling penting, baik bagi organisasi maupun karyawan.

Penentuan tingkat kompensasi moneter penting bagi organisasi karena upah dan gaji seringkali merupakan satu-satunya biaya perusahaan terbesar. Sepanjang menyangkut organisasi, program-program kompensasi karyawan dirancang untuk melakukan tiga hal, yaitu:

- a. Untuk menarik para karyawan yang cakap ke dalam perusahaan.
- b. Untuk memotivasi mereka mencapai prestasi yang unggul.
- c. Untuk menciptakan masa kerja yang panjang.

Kompensasi juga penting bagi organisasi, karena jumlah pembayaran kepada karyawan dalam bentuk pengupahan dan balas jasa lainnya sering merupakan komponen-komponen biaya paling besar dan penting. Bagi manajemen, masalah kompensasi karyawan mungkin merupakan masalah personalia yang membingungkan dan paling sulit. Walaupun pengupahan harus mempunyai dasar yang logis dan dapat dipertahankan, hal ini mencakup banyak faktor-faktor emosional dari sudut pandangan para karyawan. Di samping itu, kompensasi mempunyai dampak penting terhadap perekonomian. Sumber pendapatan nasional sebagian datang dari kompensasi.

### **Pengertian Kinerja Karyawan**

Mangkunegara (2004) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Mulyadi (2001) menyatakan bahwa tujuan pokok penilaian pekerja adalah untuk memotivasi karyawan dalam mencapai sasaran organisasi dan dalam memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya, agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan. Standar perilaku dapat berupa kebijakan manajemen atau rencana formal yang dituangkan dalam anggaran.

Penilaian kinerja menurut Mulyadi (2001) adalah penentuan secara periode efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi, dan karyawannya berdasarkan sasaran, standar, dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia, maka penilaian kinerja sesungguhnya merupakan penilaian atas perilaku manusia dalam melaksanakan peran yang mereka mainkan di dalam organisasi. Oleh karena itu, jika informasi akuntansi dipakai sebagai salah satu dasar penilaian kinerja, maka informasi yang memenuhi kebutuhan tersebut adalah informasi akuntansi manajemen yang dihubungkan dengan individu yang memiliki peran tertentu dalam organisasi.

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan menurut Robbins (2006) secara individu ada 6 (enam) yaitu:

1. Kualitas kerja. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.
6. Komitmen Kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

### **Hubungan antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.**

Kompensasi sangat berperan penting dalam kinerja karyawan. Karena karyawan sangat membutuhkan balas jasa dari perusahaan untuk kebutuhan hidupnya sehari-hari. Begitu juga dengan perusahaan yang membutuhkan tenaga kinerja karyawan. Kompensasi inilah yang akan dipergunakan karyawan itu beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Besarnya kompensasi yang diterima karyawan mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan bersama keluarganya. Jika balas jasa yang diterima semakin besar, berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmati semakin banyak pula. Dengan demikian kepuasan kerjanya juga semakin baik.

Dalam mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan, maka perusahaan berupaya dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Untuk mencapai kinerja karyawan yang baik tersebut tentunya karyawan harus mempunyai kemampuan dan motivasi yang tinggi dalam bekerja. Untuk itu karyawan harus berperan aktif dalam menetapkan, mendukung, serta melaksanakan rencana, proses dalam terwujudnya kemajuan organisasi. Untuk mendatangkan sumber daya yang sesuai dengan keinginan organisasi maka pegawai harus mendapatkan balas jasa yang dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan dalam hidupnya sehingga terdapat timbal balik jasa antara apa yang diberikan pegawai terhadap organisasi berupa hasil kerja yang baik dan organisasi memberikan penghargaan atas hasil kerja karyawan.

Untuk menunjang hal tersebut perusahaan dituntut untuk memberikan perhatian dengan sebaik-baiknya kepada karyawan, kompensasi merupakan biaya yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai salah satu alat memotivasi karyawan untuk lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya dengan

harapan perusahaan akan memperoleh timbal balik dari meningkatnya motivasi karyawan tersebut.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada PT. Lotte Shopping Indonesia di Medan. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan PT. Lotte Shopping Indonesia yang berjumlah 90 orang. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan sampel jenuh atau seluruh populasi dijadikan sampel. Sumber data penelitian ini adalah berupa data primer yaitu sumber data yang diperoleh secara langsung tanpa melalui media perantara, yaitu meliputi hasil pembagian kuesioner kepada karyawan.

Konsep penelitian ini ada dua yaitu kompensasi dan kinerja karyawan. Kompensasi (X) yaitu semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2012:118). Kinerja Karyawan (Y) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2004:67).

Regresi linier sederhana didasarkan pada hubungan fungsional atau kasual satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Menurut Sugiyono (2008), regresi linier sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kasual satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Dengan demikian penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompensasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis linier sederhana digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu antara kompensasi terhadap kinerja.

**Tabel 1. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model        | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|              | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant) | 4.425                       | 6.749      |                           | .656  | .514 |
| Kompensasi   | 1.249                       | .193       | .567                      | 6.463 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah oleh SPSS (2019)

Berdasarkan hasil pengolahan data, maka dapat diketahui persamaan struktural dari hasil regresi diatas adalah sebagai berikut:

$$Y = 4,425 + 1,249X + e$$

---

Berdasarkan persamaan tersebut diperoleh bahwa nilai konstan dari kinerja karyawan sebesar 4,425, maka persamaan tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut: Pada variabel kompensasi bahwa peningkatan sebesar 1 satuan kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 1,249 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya dianggap konstan.

### Uji Hipotesis

Uji hipotesis secara parsial yaitu suatu uji untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Nilai  $t_{tabel}$  yang diperoleh pada alpha 5% adalah 1,986. Berdasarkan tabel di atas diperoleh data sebagai berikut: Pada variabel kompensasi terdapat nilai  $t_{hitung}$  sebesar 6,463 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,986 dan sig t untuk produk sebesar 0,000 lebih kecil dari alpha 0,05. Dari hasil tersebut maka dapat diperoleh kesimpulan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh yang terjadi dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Pada uji koefisien determinasi dapat dilihat nilai  $R^2$  sebesar 0,728. Hal ini berarti bahwa 72,8% variasi nilai kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh peran dari kompensasi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh kompensasi terhadap kepuasan konsumen sebesar 72,8% dan sisanya 27,2% dipengaruhi oleh variabel lain.

### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka kesimpulan penelitian ini bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji koefisien determinasi dapat dilihat nilai  $R^2$  sebesar 0,728. Hal ini berarti bahwa 72,8% variasi nilai kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh peran dari kompensasi, dan sisanya 27,2% dipengaruhi oleh variabel lain seperti pengembangan sumber daya manusia, pelatihan, pendidikan, dan insentif.

Berdasarkan analisis regresi sederhana dari persamaan yang telah diteliti diperoleh nilai konstan dari kinerja karyawan sebesar 4,425. Maka persamaan tersebut dapat diinterpretasikan bahwa variabel kompensasi mengalami peningkatan sebesar 1 satuan kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 1,249 satuan dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya dianggap konstan.

Untuk penelitian selanjutnya disarankan meneliti variabel yang tidak digunakan dalam penelitian seperti: pengembangan sumber daya manusia, pelatihan, pendidikan dan insentif.

### DAFTAR PUSTAKA

Auliani Rizka, Wulanyani Ni Made Swasti.2010. Faktor-faktor Kepuasan Kerja Pada Perusahaan Perjalanan Wisata Di Denpasar. Bali: Jurnal Psikologi Udayana Volume 4 No.02.

- 
- Arikunto. 2006. Metode Penelitian Kualitatif. Jakarta: Bumi Aksara
- Ghozali. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25. Edisi 9. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hariandja. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Grasindo
- Hasibuan. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- \_\_\_\_\_. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- \_\_\_\_\_. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Kasmir. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Depok: PT RajaGrafindo
- Mangkunegara. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- \_\_\_\_\_. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Mulyadi. 2001. Sistem Akuntansi. Edisi Tiga. Jakarta: Salemba Empat
- Panggabean 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Grasindo
- \_\_\_\_\_. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bogor: Ghalia Indonesia
- Robbins. 2006. Perilaku Organisasi. Jakarta: PT Indeks, Kelompok Gramedia
- Ruky. 2001. Sistem Manajemen Kinerja. Jakarta: PT Gramedia
- Siagian. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke 21. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. 2008. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta
- \_\_\_\_\_. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&D. Bandung: Alfabeta
- \_\_\_\_\_. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Tannady. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1. Yogyakarta: Expert



- 
- Umar. 2008. Metodologi Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis. Edisi 2. Depok: PT RajaGrafindo
- Amrullah, Asriyanti, 2012. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Wilayah Makassar. Skripsi. Makassar: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hassanuddin.
- Butarbutar, Daniel. 2008. Mengenai Pengaruh Kompensasi Eksekutif dan Manajemen Laba Terhadap Risiko Kebangkrutan Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Bursa Efek Indonesia. Skripsi. Medan: Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara.
- Herdian Dito, Anoki 2010. Mengenai Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. Skripsi. Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
- Polnaya. 2007. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial Terhadap Kinerja Dosen Pada Universitas Kristen Maluku Indonesia. Tesis. Makassar: Program Pascasarjana Universitas Hassanuddin.
- Syamsudin, Yunus. 2013. Desain Sistem Pembelajaran Dalam Konteks Kurikulum 2013. Bandung: Refika Aditama
- Yuli. 2013. Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Hijau. Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis.
- Panjaitan, M. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Putri Megah Asri Indah Medan. Jurnal Ilmiah METHONOMI, 3(1).
- Simanjuntak, D. S., Nadapdap, K. M. N., & Winarto, W. (2017). Pengaruh Persepsi Penilaian Prestasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Jurnal Manajemen, 3(2), 6-13.
- Tambunan, A. P. (2018). Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan: Suatu Tinjauan Teoretis. Jurnal Ilmiah METHONOMI, 4(2), 175-183.
- Winarto, W. (2016). External Feedback, Organizational Training and Organizational Performance: a Qualitative Inquiry. Jurnal Ilmiah METHONOMI, 2(1).

---

Winarto, W., & Purba, J. H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Rumah Sakit Swasta Di Kota Medan). Jurnal Ilmiah METHONOMI, 4(2), 111-123.