

# Analisis Dampak Kompensasi Terhadap Performa Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi: Studi Pada Staf Non-Medis RSUD Kepanjen, Kabupaten Malang.

Universitas Bina Sarana Informatika, Jakarta, Indonesia

Email: [cindyjulia923@gmail.com](mailto:cindyjulia923@gmail.com), [subhanjejen@gmail.com](mailto:subhanjejen@gmail.com), [alya.melindasari@gmail.com](mailto:alya.melindasari@gmail.com),  
[egisyahrealkrisga23@gmail.com](mailto:egisyahrealkrisga23@gmail.com), dan [ineke.juniar@gmail.com](mailto:ineke.juniar@gmail.com)

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis dampak kompensasi terhadap kinerja karyawan, dengan menempatkan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi. Studi dilakukan terhadap 120 karyawan tetap non-medis di Rumah Sakit Umum Kepanjen, Kabupaten Malang, di mana 55 responden dipilih sebagai sampel melalui rumus Slovin. Hasil studi mengindikasikan bahwa variabel kompensasi, derajat kepuasan kerja, serta interaksi antara keduanya yang diukur melalui nilai selisih mutlak, menunjukkan hubungan yang signifikan secara statistik terhadap kinerja karyawan. Secara spesifik, kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja, dan variabel moderasi tersebut terbukti menjadi faktor signifikan yang memperkuat hubungan antar variabel tersebut.

**Kata kunci:** Kompensasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan.

## Abstract

*This study aims to examine and analyze the impact of compensation on employee performance, with job satisfaction as a moderating variable. The study was conducted on 120 permanent non-medical employees at Kepanjen General Hospital, Malang Regency, where 55 respondents were selected as a sample using the Slovin formula. The results of the study indicate that the variables of compensation, the degree of job satisfaction, and the interaction between the two, measured by the absolute difference value, show a statistically significant relationship with employee performance. Specifically, compensation has a positive effect on performance, and this moderating variable is proven to be a significant factor that strengthens the relationship between these variables.*

**Keyword:** Compensation, Job Satisfaction, Employee Performance.



## 1. PENDAHULUAN

Dalam kebanyakan kasus, pembicaraan tentang peraturan kompensasi terbatas pada jumlah yang diberikan kepada karyawan. Jika kompensasi yang diberikan cukup, maka sudah dianggap baik dan layak. Namun, masalahnya tidak begitu sederhana karena pekerja mungkin tidak melihat hal yang sama dari sudut pandang perusahaan. Menurut Nitisemito (1996), dampak kompensasi pada karyawan sangat signifikan, tingkat motivasi tinggi, ketidakpuasan, dan loyalitas karyawan sangat dipengaruhi oleh besarnya kompensasi yang akan diterima. Secara umum, pemogokan kerja yang sering terjadi di negara kita ini, sebagian besar disebabkan karena masalah upah.

Teori harapan mengatakan bahwa penghargaan berbasis keterampilan dapat memotivasi karyawan, tetapi dalam beberapa kasus juga dapat menyebabkan frustrasi. Karyawan dengan keterampilan yang kuat mungkin melihat peningkatan kinerja sebagai hasil dari sistem penghargaan ini, tetapi karyawan yang kurang berbakat dan tidak memiliki kemampuan untuk berkembang akan merasa frustrasi terhadap sistem imbalan ini.

Teori harapan menitikberatkan pada tiga hubungan fundamental, yakni korelasi antara usaha dengan pencapaian, pencapaian dengan imbalan organisasi, serta imbalan organisasi dengan pemenuhan tujuan individu. Pemberian imbalan yang tepat berpotensi meningkatkan kepuasan kerja; karyawan cenderung terdorong untuk mengoptimalkan kinerja apabila penghargaan yang diterima selaras dengan ekspektasi dan kebutuhan mereka. Sebaliknya, ketidaksesuaian antara usaha dan kompensasi yang diharapkan dapat memicu frustrasi dan menurunkan motivasi kerja. Mengingat peran strategis kompensasi dalam memengaruhi kepuasan dan performa, penelitian ini mengkaji dampak kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan memposisikan kepuasan sebagai faktor pendorong utama.

Penelitian ini dilakukan untuk memperdalam pemahaman mengenai peran krusial kepuasan kerja sebagai stimulan kinerja karyawan. Keunikan studi ini terletak pada fokusnya terhadap populasi karyawan non-medis, sebuah area yang masih jarang dieksplorasi dalam literatur mengenai faktor pendorong performa kerja. Secara spesifik, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis sejauh mana pengaruh kompensasi terhadap pencapaian kinerja para karyawan tersebut.

Kebijakan kompensasi adalah hal yang penting dan strategis karena langsung memengaruhi semangat kerja, kinerja, dan motivasi karyawan di dalam perusahaan. Kompensasi mencakup semua bentuk imbalan, baik berupa uang, benda, maupun keuntungan lain yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas kontribusi kinerja mereka. (Gorda, 2006).

Kompensasi merupakan instrumen strategis yang bertujuan untuk mengoptimalkan kinerja, motivasi, serta kepuasan kerja karyawan. Menurut Simamora (2006), kompensasi adalah segala bentuk imbalan yang diterima karyawan sebagai balasan atas kontribusi mereka terhadap organisasi. Secara struktur, kompensasi terbagi menjadi dua kategori: kompensasi langsung yang berupa imbalan finansial seperti gaji, upah, dan komisi, serta kompensasi tidak langsung yang umumnya diberikan dalam bentuk tunjangan.

Hasibuan (2007) mengklasifikasikan sistem pemberian kompensasi ke dalam tiga kategori utama, yaitu:

- 1) Sistem Waktu: Kompensasi ditetapkan berdasarkan standar durasi kerja, seperti perhitungan per jam, mingguan, atau bulanan. Pendekatan ini fleksibel karena dapat diterapkan bagi tenaga kerja tetap maupun kontrak.



- 2) Sistem Hasil (Output): Besaran upah ditentukan secara proporsional dengan volume unit yang dihasilkan, misalnya dalam satuan potong, meter, atau kilogram. Metode ini umumnya lebih efektif jika diimplementasikan pada staf di divisi produksi.
- 3) Sistem Borongan: Pengupahan dilakukan berdasarkan paket pekerjaan secara keseluruhan, yang kalkulasinya mencakup total volume tugas, estimasi waktu penyelesaian, serta ketersediaan sarana pendukung yang diperlukan.

Tingkat produktivitas karyawan memiliki korelasi erat dengan kepuasan yang mereka rasakan di lingkungan kerja; organisasi dengan anggota yang puas cenderung menunjukkan performa yang lebih unggul (Robbins, 2006). Sejalan dengan pandangan tersebut, Locke dalam Luthans (2006) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosional positif atau perasaan senang yang dihasilkan dari evaluasi terhadap pengalaman kerja seseorang. Hal ini mencerminkan bagaimana individu menilai sejauh mana aspek-aspek krusial dalam pekerjaannya telah terpenuhi. Mengingat signifikansinya, kepuasan kerja tetap menjadi salah satu topik sikap kerja yang paling dominan dalam riset organisasi.

Dari definisi ini, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan positif atau semangat yang timbul dari penilaian terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja individu. Kepuasan kerja adalah hasil dari pengalaman karyawan. Jika karyawan puas dengan pekerjaannya, mereka lebih cenderung ingin tetap bekerja di organisasi tersebut. Untuk memahami hasil yang tercapai, penting untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan itu sendiri.

Terdapat lima elemen penting yang menentukan kepuasan kerja, yang disebut dengan Job Descriptive Index (JDI) (Luthans dan Spector dalam Robins, 2006), yaitu:

- 1) Karakteristik Pekerjaan  
Sejauh mana suatu pekerjaan menyediakan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk mengambil tanggung jawab adalah sumber utama dari kepuasan kerja. Menurut Locke, sifat-sifat yang mendorong kepuasan kerja meliputi variasi, tantangan, volume pekerjaan, tanggung jawab, kebebasan, kontrol dalam metode pelaksanaan, kompleksitas, dan inovasi
- 2) Imbalan Finansial (Gaji)  
Penelitian Theriault menunjukkan bahwa gaji dan upah memiliki korelasi yang signifikan dengan tingkat kepuasan kerja. Hal ini sangat dipengaruhi oleh sejauh mana kompensasi tersebut memenuhi ekspektasi karyawan serta bagaimana mekanisme pendistribusiannya dilakukan oleh perusahaan. Oleh karena itu, gaji dipandang sebagai elemen krusial dalam menentukan tinggi rendahnya tingkat kepuasan seorang karyawan.
- 3) Peluang Promosi  
Karyawan memiliki kesempatan untuk meningkatkan kemampuan mereka, memperoleh lebih banyak pengalaman kerja, dan mendapatkan promosi.
- 4) Peran Atasan  
Kepuasan kerja sangat dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinan, terutama dalam hal pemberian instruksi, bantuan teknis, serta dukungan emosional kepada staf. Merujuk pada pemikiran Locke, terciptanya hubungan kerja yang harmonis dan saluran komunikasi yang efektif antara pemimpin dan bawahan merupakan fondasi utama dalam meningkatkan level kepuasan kerja di dalam organisasi.
- 5) Hubungan dengan Rekan Kerja  
Lingkungan sosial dalam organisasi memegang peranan krusial, mengingat kebutuhan individu untuk berinteraksi dan memperoleh dukungan dari rekan sejawat sangat memengaruhi kenyamanan

psikologis saat bekerja. Sebaliknya, disharmoni atau konflik interpersonal antarkaryawan berpotensi mendegradasi tingkat kepuasan kerja secara signifikan.

Luthans (2006) menjelaskan bahwa tingkat kepuasan kerja memiliki implikasi terhadap beberapa aspek penting dalam organisasi, di antaranya kinerja dan tingkat keluar-masuknya karyawan

1) Kinerja

Karyawan yang merasakan kepuasan kerja yang tinggi cenderung menunjukkan performa yang lebih baik, meskipun pengaruh tersebut tidak selalu tampak secara langsung. Hubungan antara kepuasan dan kinerja sangat dipengaruhi oleh sistem penghargaan yang diterapkan. Apabila karyawan merasa bahwa imbalan yang diterima sebanding dengan kontribusi yang diberikan, maka kepuasan yang muncul akan mendorong peningkatan kinerja.

2) Karyawan

Tingginya tingkat kepuasan kerja memang tidak memberikan jaminan mutlak atas rendahnya angka pergantian karyawan. Kendati demikian, ketidakpuasan kerja secara konsisten menjadi katalisator utama yang memicu keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi secara sukarela. Dengan demikian, kepuasan kerja berperan penting dalam menjaga stabilitas tenaga kerja.

Menurut Gibson dkk. (1996) dalam Gorda (2006), kinerja karyawan didefinisikan sebagai tolok ukur efektivitas individu dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab organisasional selama jangka waktu tertentu. Hasil kinerja ini berfungsi sebagai instrumen evaluasi yang krusial, baik untuk mengukur progresivitas individu maupun pencapaian organisasi secara kolektif.

Menurut Mangkunegara (2006), kinerja menggambarkan hasil kerja seseorang yang dipengaruhi oleh kemampuan, pengalaman, dan komitmen, serta diukur berdasarkan jumlah hasil kerja, mutu, dan ketepatan waktu penyelesaian tugas. Untuk menilai kinerja, beberapa indikator utama yang digunakan meliputi:

- 1) Kualitas: Merujuk pada derajat akurasi dan kesempurnaan output kerja dibandingkan dengan kriteria atau spesifikasi yang telah ditetapkan oleh organisasi.
- 2) Kuantitas: Berkaitan dengan volume atau beban kerja yang mampu dituntaskan oleh individu dalam kurun waktu yang telah dijadwalkan.
- 3) Ketepatan Waktu: Mengukur efektivitas karyawan dalam memenuhi tenggat waktu serta memastikan penyelesaian tugas sesuai dengan jadwal yang telah direncanakan

Mahmudi (2005) menjelaskan bahwa tingkat kinerja seseorang dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan, baik yang berasal dari individu maupun dari lingkungan kerjanya. Faktor-faktor tersebut dapat dikelompokkan sebagai berikut:

1. Faktor individu

Kinerja seorang karyawan secara fundamental dibentuk oleh atribut personal yang mencakup dimensi kompetensi dan psikologis. Hal ini meliputi penguasaan pengetahuan, keterampilan teknis, serta kapabilitas individu. Selain itu, aspek afektif seperti efikasi diri (rasa percaya diri), dorongan motivasi, dan derajat komitmen terhadap organisasi turut menjadi penentu utama kualitas output yang dihasilkan.

2. Faktor kepemimpinan  
Peran pimpinan sangat menentukan, khususnya dalam memberikan arahan, motivasi, semangat, serta dukungan kepada anggota tim dalam melaksanakan tugasnya.
3. Faktor tim kerja  
Kualitas kerja tim, tingkat saling percaya, kekompakan, dan dukungan antaranggota menjadi unsur penting yang dapat meningkatkan atau menurunkan kinerja.
4. Faktor sistem organisasi  
Kinerja juga dipengaruhi oleh sistem kerja, ketersediaan fasilitas, proses operasional, serta budaya kerja yang diterapkan dalam organisasi.
5. Faktor situasional  
Kondisi lingkungan, baik internal maupun eksternal, termasuk tekanan kerja dan perubahan yang terjadi, turut memengaruhi tingkat kinerja karyawan.

Studi yang dilakukan oleh Sudarsono (2008) terkait interaksi antara kompensasi, motivasi, dan performa dosen di lingkup perguruan tinggi swasta mengungkapkan bahwa pemberian kompensasi, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, memiliki kontribusi krusial terhadap pembentukan motivasi intrinsik. Temuan ini menegaskan bahwa penghargaan yang komprehensif merupakan stimulan utama bagi dorongan internal individu dalam bekerja. Hasil pengujian statistik membuktikan bahwa imbalan berupa gaji, insentif, dan honorarium, serta faktor intrinsik seperti pengakuan prestasi, jenis pekerjaan, dan tanggung jawab, berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja dosen.

Dampak kepuasan kerja terhadap performa karyawan berhasil dibuktikan secara ilmiah oleh Purwanto dan Wahyuddin (2007) dalam studi mereka di IMKA Surakarta. Riset ini menegaskan bahwa kepuasan secara komprehensif merupakan faktor penting dalam meningkatkan output kerja individu. Temuan mereka merinci bahwa variabel-variabel seperti kompensasi finansial (gaji), pola kepemimpinan, serta dinamika hubungan dengan rekan sejawat memiliki kontribusi positif yang signifikan terhadap pencapaian kinerja individu.

Penelitian Almigo (2004) mengenai korelasi antara kepuasan kerja dan produktivitas menyimpulkan adanya pengaruh signifikan di antara kedua variabel tersebut. Temuan tersebut merinci bahwa produktivitas karyawan dipengaruhi oleh berbagai dimensi kepuasan kerja yang mencakup sifat pekerjaan, kompensasi finansial, prospek kenaikan jabatan, efektivitas kepemimpinan, hingga harmonisasi hubungan antar-rekan kerja. Secara parsial, setiap komponen tersebut terbukti memberikan kontribusi nyata terhadap efisiensi kerja karyawan.

Sesuai dengan sintesis teori dan bukti-bukti empiris yang telah diuraikan sebelumnya, proposisi utama dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H1: Kebijakan sistem kompensasi memberikan kontribusi positif yang bermakna terhadap peningkatan kinerja karyawan.

H2: Kepuasan kerja memoderasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, di mana tingkat kepuasan yang tinggi secara signifikan akan mengamplifikasi kontribusi kompensasi dalam meningkatkan performa kerja.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan eksplanatori (*explanatory research*) untuk menguji serta menjelaskan hubungan kausalitas antara kompensasi dan kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja diposisikan sebagai variabel moderasi. Selain menguji hipotesis, studi ini juga menyertakan analisis deskriptif untuk memberikan gambaran komprehensif mengenai data responden, yang mencakup aspek sikap, persepsi, sistem kompensasi, capaian kinerja, serta tingkat kepuasan kerja.

Penelitian ini menerapkan metode survei sebagai strategi pengumpulan data primer guna memperoleh gambaran akurat mengenai perspektif dan kondisi objektif responden. Pemilihan desain survei didasarkan pada efektivitasnya dalam menjangkau populasi yang luas, sehingga data yang dikumpulkan dari sampel mampu memberikan generalisasi yang representatif terhadap karakteristik populasi secara keseluruhan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1.1 Hasil

Penelitian ini menerapkan analisis regresi melalui pendekatan Uji Nilai Selisih Mutlak guna mengevaluasi peran variabel moderasi secara empiris. Merujuk pada Ghozali (2006), metode ini dilakukan dengan menyertakan nilai absolut dari selisih antara variabel independen dan variabel moderasi ke dalam model regresi. Melalui teknik ini, peneliti dapat mengidentifikasi apakah kepuasan kerja berfungsi sebagai faktor yang memperkuat atau justru memperlemah korelasi antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengolahan data dengan model regresi tersebut ditunjukkan pada bagian berikut.

**Tabel 1.**  
**Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.738 <sup>a</sup>	.545	.518	.74885

a. Predictors: (Constant), B3ABSX\_Z, Zscore: Kepuasan (z), Zscore: Kompensasi (x)

Merujuk pada hasil analisis pada Tabel 1, koefisien determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*) yang diperoleh adalah 0,518. Hal ini mengindikasikan bahwa sebesar 51,8% fluktuasi kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel kompensasi dan interaksinya dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi. Adapun 48,2% sisanya merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak tercakup dalam model penelitian ini.

**Tabel 2.**  
**Uji Statistik F (F test)**

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	34.200	3	11.400	20.329	.000 <sup>a</sup>
	Residual	28.600	51	.561		
	Total	62.800	54			

a. Predictors: (Constant), B3ABSX\_Z, Zscore: Kepuasan (z), Zscore: Kompensasi (x)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (y)

Berdasarkan data pada Tabel 2, diperoleh nilai F-hitung sebesar 20,329 dengan angka signifikansi 0,000. Karena nilai p-value tersebut jauh lebih kecil dari ambang batas 0,05, dapat disimpulkan bahwa kompensasi, kepuasan kerja, serta interaksi keduanya melalui nilai selisih mutlak secara bersama-sama (simultan) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 3.**  
**Koefisien Regresi Moderating dan Uji statistik t (t test)**

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.139	.196		61.834	.000
	Zscore: Kompensasi (x)	.592	.114	.178	6.681	.010
	Zscore: Kepuasan (z)	.694	.111	.643	6.274	.000
	B3ABSX_Z	.655	.111	.356	2.362	.019

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (y)

Data pada Tabel 3 menunjukkan bahwa kompensasi, tingkat kepuasan, dan variabel moderasi ( $absX_1 \setminus X_2$ ) secara statistik terbukti signifikan karena memiliki nilai  $p < 0,05$ . Berdasarkan temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa performa karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh ketiga elemen tersebut, dengan formulasi matematis sebagai berikut:

$$\text{Kinerja} = 0,178 \text{ Kompensasi} + 0,643 \text{ Kepuasan} + 0,356 \text{ absX}_Z$$

## 1.2 Pembahasan

Berdasarkan temuan statistik pada Tabel 3, berikut adalah penjelasan mengenai hasil uji hipotesis penelitian ini.

### Pengujian Hipotesis 1

Berdasarkan pengujian statistik, variabel kompensasi terbukti berpengaruh nyata terhadap kinerja sebagaimana dinyatakan dalam hipotesis pertama. Dengan nilai t-hitung (6,681) yang lebih besar dari t-tabel (2,006), signifikansi pengaruh tersebut telah tervalidasi. Oleh karena itu, H1 diterima, yang menunjukkan bahwa kompensasi merupakan faktor krusial; semakin kompetitif imbalan yang diberikan organisasi, semakin meningkat pula efektivitas kerja para pegawai.

## **Pengujian Hipotesis 2**

Pengujian terhadap hipotesis kedua menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja secara signifikan memoderasi hubungan kompensasi terhadap kinerja. Dengan capaian t-hitung 2,362 (> t-tabel 2,006), variabel interaksi nilai selisih absolut terbukti memberikan pengaruh nyata. Dengan demikian, H2 diterima, yang mengimplikasikan bahwa tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan semakin memperkuat pengaruh positif kompensasi dalam meningkatkan performa kerja karyawan di organisasi.

## **4. Kesimpulan dan Saran**

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan, dapat disintesis bahwa model yang mengintegrasikan kompensasi, kepuasan kerja, dan variabel moderasi terbukti memiliki pengaruh kolektif terhadap kinerja. Validitas statistik menunjukkan adanya keterkaitan yang kuat dan nyata dari masing-masing variabel tersebut terhadap capaian kerja karyawan, baik secara bersama-sama maupun secara individual.

Penelitian ini membuktikan bahwa efektivitas kompensasi dalam meningkatkan kinerja sangat bergantung pada tingkat kepuasan kerja sebagai variabel pemoderasi. Secara praktis, hal ini berarti ketika organisasi berhasil menciptakan kepuasan bagi karyawannya, maka setiap kebijakan kompensasi yang diberikan akan memberikan dorongan yang jauh lebih kuat terhadap produktivitas kerja.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Aritonang, K. T. 2005. Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Guru dan Kinerja Guru SMP Kristen BPK PENABUR Jakarta, Jurnal Pendidikan Penabur: 4 (4): 214.
- Gorda, I Gusti Ngurah. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. cetakan ke tiga. Denpasar: Astabrata Bali.
- Hasibuan, SP, M. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Cetakan kesepuluh. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ghozali, Imam.. 2006. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Luthans, Fred. 2006. Perilaku Organisasi. 10th Edisi Indonesia. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Mahmudi. 2005. Manajemen Kinerja Sektor Publik. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Mangku Negara, A.A.Anwar Prabu. 2006. Evaluasi Kinerja SDM. Cetakan kedua. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Muljani, Ninuk. 2002. Kompensasi sebagai Motivator untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan, Jurnal Manajemen & Kewirausahaan: 4 (2) : 108-122.
- Nitisemito, A.S. 1996. 45 Wawasan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Pustaka Utama Grafiti.
- Nuzsep, Almigo. 2004. Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan. Jurnal PSYCHE. Vol. 1, No. 1, Desember 2004.
- Purwanto dan Wahyuddin. 2007. Pengaruh Faktor-faktor Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pusat Pendidikan Komputer Akuntansi IMKA di Surakarta. Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta. Solo.

Robbins S,P. 2006. Perilaku Organsasi. Edisi kesepuluh. Klaten: PT. Intan Sejati Klaten.

Simamora, Henry. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedua. Yogyakarta: STIE YKPN.

Sudarsono, Heri. 2008. Analisis Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi dan Kinerja (Studi Kasus Dosen Ekonomi pada Perguruan Tinggi Swasta). Jurnal Penelitian Kependidikan. Tahun 18, Nomor 1, Oktober 2008, Hal. 144-153.

