

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN
MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
PADA PT ARENA TIKET INDONESIA DI YOGYAKARTA**

Mira Permaisuri
Alumni Fakultas Ekonomi UST
Email: Mirapermaisuri@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze the effect of compensation on motivation, the influence of motivation on job satisfaction, the effect of compensation on job satisfaction and the effect of compensation on job satisfaction with motivation as intervening variable at PT Arena Tiket Indonesia in Yogyakarta.

The nature of research is correlational research. The population in this research is all employees of PT Arena Tiket Indonesia in Yogyakarta. The sample of the study was 45 people. Data collection method used questionnaire method, while data analysis technique used multiple regression analysis supported by F test, T test and path path and classical assumption test consisting of normality test, multicollinearity test, and heterokedastisity test.

The result of the research with the significance level of 5% or 0.05 indicates that the compensation (X) has no significant effect on the motivation (Z) ($0.956 > 0.05$), the motivation has no significant effect on Job Satisfaction ($0.256 > 0.05$) compensation (X) has significant effect on Job Satisfaction ($0,045 < 0,05$) and compensation has positive and significant effect to job satisfaction but not motivation as variluel intervening ($0,059 > 0,05$).

Keywords: *compensation, motivation and job satisfaction*

PENDAHULUAN

PT Arena Tiket Indonesia merupakan salah satu perusahaan jasa yang bergerak secara langsung berhubungan dengan pelanggan, maka sudah selayaknya karyawan memberikan pelayanan yang terbaik kepada pelanggannya. kenyamanan pelanggan tergantung dengan kemampuan karyawan dalam menjalankan tugasnya. Untuk itu, karyawan diharuskan memiliki keahlian dalam bekerja yang baik, kepedulian terhadap perusahaan dan tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan yang nantinya dapat menguntungkan perusahaan. Ada banyak faktor yang mempengaruhi efektivitas pelayanan suatu organisasi, salahsatunya adalah kepuasan kerja. Menurut Robbins (2003:78) dalam Wibowo (2007) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja amatlah penting bagi peningkatan kinerja karyawan dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Ikmal Nur Muflih, (2015) bahwa kepuasan dipengaruhi kompensasi. kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Hasibuan (2002:54) Harapannya, hal ini dapat menumbuhkan semangat kerja pada diri karyawan tersebut.

Menurut Rosianawati Lovenda (2014) selain kompensasi untuk mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, juga dipengaruhi oleh motivasi kerja bahwa motivasi mempengaruhi kepuasan kerja yang signifikan. Motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberi kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya.

Dengan pengertian, bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota yang bersangkutan (Siagian, 2009:218). Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dengan motivasi sebagai variabel intervening pada PT Arena Tiket Indonesia Yogyakarta .

TINJAUAN PUSATAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang karyawannya terhadap pekerjaannya (Davis dan Newstrom dalam Suwanto dan Donni, 2011:263). Menurut Tiffin dalam As'ad (1991:104) kepuasan kerja berhubungan erat sikap dari karyawannya terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan sesama karyawan. Berdasarkan definisi dari beberapa pakar tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, yang ditunjukkan dengan sikap timbal balik karyawan kepada perusahaan.

Aspek-Aspek Kepuasan Kerja

Menurut Hadi (2001) kepuasan kerja pada dasarnya rasa aman (*security feeling*) dan mempunyai segi-segi yaitu segi sosial dan ekonomi (gaji dan jaminan sosial) dan segi sosial psikologi yaitu kesempatan untuk maju, kesempatan mendapatkan pekerjaan, berhubungan dengan masalah pengawasan, berhubungan dengan pergaulan antara karyawan dengan atasannya.

Faktor-faktor Kepuasan Kerja

Menurut Gilmer dalam As'ad (1991:114), faktor kepuasan kerja antara lain : kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, pengawasan (supervisi), faktor intrinsik dari pekerja, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi, dan fasilitas.

Kompensasi

Menurut Caruth dan Haendlogten (2001: 2) mendefinisikan kompensasi sebagai imbalan atau pemberian yang diberikan kepada seseorang atas pelayanan yang dilakukan, yang mencakup imbalan secara langsung maupun tidak langsung. Lebih dari itu, kompensasi juga merupakan semua bentuk kembalian finansial, jasa-jasa berwujud dan tunjangan-tunjangan yang diperoleh oleh pegawai sebagai bagian dari sebuah hubungan kepekerjaan (Simamora, 1995: 412).

Tujuan Pemberian Kompensasi

kompensasi mempunyai berbagai tujuan, yang mungkin saling bertentangan dan mengandung permasalahan. Sebagai contoh, untuk mempertahankan karyawan dan menjamin keadilan, analisis pengupahan dan penggajian harus membayar kompensasi yang sama besarnya untuk pekerjaan-pekerjaan sejenis, tetapi bagian penarikan mungkin ingin menawarkan gaji yang lebih tinggi untuk memperoleh seorang pelamar yang berkualitas.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi (A.A.Anwar Prabu 2002: 87)

Faktor pemerintah, penawaran bersama antara perusahaan dan pegawai, standar dan biaya hidup pegawai, ukuran perbandingan upah, permintaan dan persediaan, dan kemampuan membayar.

Bentuk-Bentuk Kompensasi

Ada dua bentuk kompensasi pegawai, yaitu bentuk langsung yang merupakan upah dan gaji, bentuk kompensasi yang tak langsung yang merupakan pelayanan dan keuntungan (A.A Prabu 2002: 85):

Upah dan gaji

Upah adalah pembayaran berupa uang untuk pelayanan kerja atau uang yang biasanya dibayarkan kepada pegawai secara per jam, perhari atau persetengah hari. Sedangkan gaji

adalah uang yang dibayar kepada pegawai atas jasa pelayanannya yang diberikan secara bulanan.

Benefit (keuntungan) dan pelayanan

Benefit adalah nilai keuntungan (*moneter*) langsung untuk pegawai yang secara cepat dapat ditentukan. Sedangkan pelayanan adalah nilai keuntungan (*moneter*) langsung untuk pegawai yang tidak dapat secara mudah ditentukan.

Motivasi

Apabila berbicara mengenai motivasi, maka akan selalu dihubungkan dengan setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang yang tidak terlepas dari daya dorong dan sikap yang membuat seseorang tersebut melakukan suatu kegiatan. Dalam suatu organisasi formal, motivasi merupakan tugas seseorang pemimpin untuk membuat bawahan melakukan apa yang harus dilakukan. Salah satu fungsi pemimpin adalah memberikan motivasi kerja kepada bawahan. Dengan demikian kepedulian pemimpin terhadap aspek pentingnya motivasi pegawai menjadi porsi yang harus di perhitungkan (Sulistiyani,2004).

Jenis Motivasi

Pada garis besarnya motivasi yang diberikan bisa dibagi menjadi dua yaitu motivasi positif dan motivasi negatif (Hasibuan, 2004:189).

Motivasi positif (Insentif Positif)

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar.

Motivasi Negatif (Insentif Negatif)

Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapatkan hukuman.

Model Motivasi

Dalam berbagai tahap yang berbeda dalam suatu aliran pemikiran, seorang pimpinan juga berpegangan pada model atau teori yang berbeda mengenai motivasi (Sulistiyani,2004)

Model Tradisional (*Traditional Model*)

Model motivasi tradisional dikaitkan dengan Frederick Taylor dan aspek penting pekerjaan pimpinan adalah memastikan bahwa para bawahan melakukan tugasnya yang membosankan dan berulang-ulang dengan cara paling efisien.

Model Hubungan Antar Manusia (*Human Relations Model*)

Dalam model hubungan antar manusia ini, karyawan diharapkan menerima wewenang pimpinan karena adanya perlakuan yang penuh tanggung rasa dan perhatian terhadap kebutuhan mereka.

Model Sumber Daya Manusia (*Human Resources management Model*)

Dalam model sumber daya manusia ini pimpinan harus membagikan tanggung jawab untuk mencapai sasaran organisasi dan individu dengan setiap orang yang memberikan sumbangan atas dasar minat dan kemampuannya.

PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pengaruh kompensasi terhadap motivasi

Menurut Caruth dan Haendlogten (2001: 2) mendefinisikan kompensasi sebagai imbalan atau pemberian yang diberikan kepada seseorang atas pelayanan yang dilakukan, yang mencakup imbalan secara langsung maupun tidak langsung. Lebih dari itu, kompensasi juga

merupakan semua bentuk kembalian finansial, jasa-jasa berwujud dan tunjangan-tunjangan yang diperoleh oleh pegawai sebagai bagian dari sebuah hubungan kepekerjaan (Simamora, 1995: 412). Dan pada akhirnya akan meningkatkan motivasi kerja karyawan. Peneliti yang dilakukan oleh Ikmal Nur Muflih (2015) menyimpulkan kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja.

H1 : kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau berkerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Seseorang didorong untuk beraktifitas karena dia berharap bahwa hal ini akan membawa pada keadaan yang lebih memuaskan dari pada keadaan sekarang. Jadi dorongan seseorang atau motivasi untuk melakukan sebuah pekerjaan bertujuan untuk mendapatkan sebuah kepuasan. Peneliti mengenai pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja, pernah dilakukan penelitian oleh Johan Arifin Ariyanto(2014) dari peneliti tersebut diperoleh kesimpulan bahwa motivasi kerja dan motivasi berprestasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

H2: motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

kompensasi mempunyai dua bentuk pegawai, yaitu bentuk langsung upah dan gaji, bentuk kompensasi yang tidak langsung merupakan pelayanan dan keuntungan. Upah adalah pembayaran berupa uang untuk pelayanan kerja atau uang yang biasanya dibayarkan kepada pegawai secara per jam, perhari atau persetengah hari. Sedangkan gaji adalah uang yang dibayar kepada pegawai atas jasa pelayanannya yang diberikan secara bulanan. *Benefit* (keuntungan) adalah nilai keuntungan (*moneter*) langsung untuk pegawai yang secara cepat dapat ditentukan. Sedangkan pelayanan adalah nilai keuntungan (*moneter*) langsung untuk pegawai yang tidak dapat secara mudah ditentukan. Dalam artian kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima para pegawai sebagai balas jasa untuk kerjanya. Kompensasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, dengan adanya pemberian kompensasi tentunya karyawan merasa ada kepuasan kerja yang baik Simamora (1995:412). Peneliti yang dilakukan oleh Rosianawati Lovenda (2014) menyimpulkan kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

H3: kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan kepuasan Kerja

Kompensasi amatlah penting untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan pencapaian kepuasan kerja karyawan dapat di capai dengan adanya motivasi kerja yang tinggi. Hasibuan dalam Kadarisma (2012:88) menyatakan bahwa tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan dan memberikan dampak positif terhadap perusahaan.

Selain kompensasi, motivasi karyawan juga akan mendorong kepuasan kerja karyawan. Siagian (2009:218) motivasi merupakan dorongan bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Dengan pengertian, bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota yang bersangkutan. Sehingga kompensasi dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan itu sendiri dan berdampak pada perusahaan Ikmal Nur Muflih 2015).

H4: kompensasi, motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan

METODE PENELITIAN

Sifat Penelitian ini Sesuai dengan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dengan motivasi sebagai variabel intervening pada karyawan PT Arena Tiket Indonesia di Yogyakarta. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian diskriptif yang menjelaskan hubungan kausalitas, dan pengujian hipotesis dengan pendekatan penelitian kuantitatif (Ridwan dan Kuncoro, 2007).

Dengan definisi operasional variabel penelitian; 1) Variabel *independen* [kompensasi (X_1)] Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2002:54). 2) Variabel *dependent* [kepuasan kerja (Y_2)] Kepuasan Kerja (Y) menurut Siagian (2008:295) kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun yang bersifat negatif tentang pekerjaannya. 3) Variabel Intervening [motivasi (Z)] Menurut Hasibuan (2004:98) motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau berkerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan PT Arena Tiket Indonesia Bantul Yogyakarta, yang berjumlah 45 orang, karena populasi tersebut kurang dari 100, maka penulis mengambil objek, dimana seluruh populasinya dijadikan sebagai subjek penelitian dan tidak ada sampel penelitian, maka penelitian ini menggunakan metode sensus.

Sumber dan metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah data primer dan sekunder yang diperoleh dari PT Arena Tiket Indonesia Yogyakarta. Metode pengumpulan data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini dilakukan dengan cara memberikan kuesioner kepada karyawan yang sesuai dengan penelitian yang dilakukan. Teknik analisis data penelitian ini menggunakan jalur path dan teknis analisis regresi linear yaitu analisis tentang variabel dependent (Y), variabel independent (X), dengan variabel intervening (Z). Analisis t (parsial/individu).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Regresi

Pengaruh kompensasi terhadap motivasi

Untuk melihat hasil analisis pengaruh kompensasi terhadap motivasi terdapat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.49
Hasil Analisis Regresi linier Sederhana

Model 1

Variabel	Beta	t	Sig
1 (Constant)		5,701	0,000
Kompensasi	0,009	0,056	0,956

a. Dependen Variabel : Motivasi (Z)

Sumber : Data Primer, 2017 diolah

Persamaan regresi sederhana dapat dituliskan sebagai berikut :

$$Z = 0,009X$$

Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja

Untuk melihat hasil analisis pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja terdapat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.50
 Hasil Analisis Regresi linier Sederhana
 Modelli

Variabel	Beta	t	Sig
1 (Constant)		6,846	0,000
Motivasi	-,173	-1,151	0,256

a. Dependen Variabel : Kepuasan_kerja (Y)

Sumber : Data Primer, 2017 diolah

Persamaan regresi sederhana dapat dituliskan sebagai berikut :

$$Y = -0,173 Z$$

Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja

Untuk melihat hasil analisis pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja terdapat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.51
 Hasil Analisis Regresi linier Sederhana
 Model III

Variabel	Beta	t	Sig
1 (Constant)		3,135	0,003
Kompensasi	0,300	2,063	0,045

a. Dependen Variabel : Kepuasan_kerja (Y)

Sumber : Data Primer, 2017 diolah

Persamaan regresi sederhana dapat dituliskan sebagai berikut :

$$Y = 0,300 X$$

Analisis Regresi Berganda

Pengujian terhadap koefisien regresi secara simultan dilakukan dengan uji F. pengujian ini dilakukan untuk mengetahui tingkat signifikan dari pengaruh semua variabel independen yang terdapat didalam model secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel independen. Uji F digunakan untuk menguji signifikan pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. Dasar pengambilan keputusan (Gujarati, 1999); berdasarkan *probability value*, dengan menggunakan nilai probabilitas, H_a akan diterima dan H_0 ditolak jika probabilitas kurang dari 0,05.

Tabel 4.53
 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	94,389	2	47,194	2,886	0,059
	Residual	686,856	42	16,354		
	Total	781,244	44			

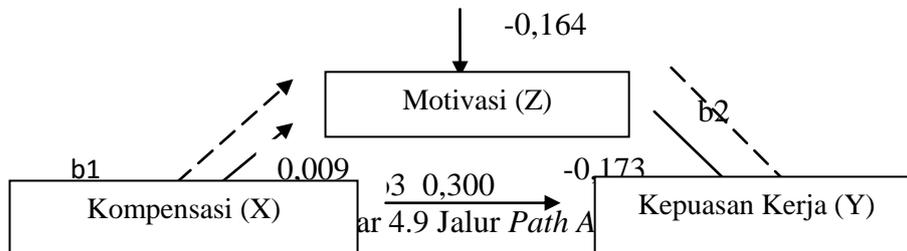
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kepuasan_kerja

Sumber : Data Primer,2017 diolah

Hasil Analisis Jalur Part

Berdasarkan hasil analisis linear berganda maka dapat digambarkan model jalur seperti pada gambar berikut :



PEMBAHASAN

Nilai β untuk kompensasi terhadap motivasi sebesar $0,009$ probalitas tingkat signifikan sebesar $0,956$ lebih besar dari tarafsignifikan yang diharapkan ($95,6\% > 5\%$), maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap motivasi pada PT Arena Tiket Indonesia Yogyakarta. Semakin baik kompensasi yang diperoleh dari perusahaan untuk karyawan, maka semakin baik pula motivasi yang diperoleh dari perusahaan, tetapi dalam penelitian ini tidak mempengaruhi motivasi untuk karyawan itu sendiri.

Nilai β untuk kompensasi terhadap motivasi sebesar $-0,173$ probalitas tingkat signifikan sebesar $0,256$ lebih besar dari taraf signifikan yang diharapkan ($17,3\% > 5\%$), maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT Arena Tiket Indonesia Yogyakarta. Semakin kurangnya motivasi dalam perusahaan untuk karyawan, maka semakin kurang pula rasa kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, jadi hasil penelitian ini motivasi tidak berpengaruh di PT Arena Tiket Indonesia Yogyakarta.

Nilai β untuk kompensasi terhadap motivasi sebesar $0,300$ probalitas tingkat signifikan sebesar $0,045$ lebih besar dari taraf signifikan yang diharapkan ($0,3\% > 5\%$), maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT Arena Tiket Indonesia Yogyakarta. Semakin baik tingkat kompensasi yang diberikan oleh perusahaan untuk karyawan, maka semakin baik pula rasa kepuasan kerja karyawan didalam perusahaan.

Hasil uji hipotesis berdasarkan tabel (uji F) : Pengaruh variabel independen X (kompensasi) dan variabel intervening Z (motivasi), terhadap variabel dependen Y (kepuasan kerja) Hasil uji hipotesis dapat dilihat pada tabel diatas, nilai F diperoleh sebesar $2,886$ dengan tingkat kesalahan 5% , yaitu $0,059$ diatas ($0,05$). Dengan demikian secara simultan antara variabel independen X (kompensasi) dan variabel intervening Z (motivasi), berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel dependen Y (kepuasan kerja).

Semakin baik tingkat kompensasi yang diberikan oleh perusahaan untuk karyawan, maka semakin baik pula rasa kepuasan kerja karyawan didalam perusahaan. Tetapi tidak melalui motivasi sebagai variabel intervening karena dimana motivasi yang diberikan dari perusahaan tanpa ada sesuatu yang menarik perhatian karyawan, maka terjadi kurangnya rasa kepuasan kerja itu sendiri.

PENUTUP

Simpulan

Kompensasi tidak mempunyai pengaruh terhadap motivasi dapat diketahui nilai β sebesar 0,009 dengan nilai signifikan sebesar $0,956 > 0,05$ yang artinya kompensasi terhadap motivasi berpengaruh positif tidak signifikan.

motivasi tidak mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja dapat diketahui nilai β sebesar -0,173 dengan nilai signifikan sebesar $0,256 > 0,05$ yang artinya motivasi terhadap kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan.

Kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja dapat diketahui nilai β sebesar 0,300 dengan nilai signifikan sebesar $0,045 < 0,05$ berarti kompensasi terhadap kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan.

Kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja dengan nilai signifikan sebesar 0,059 tetapi tidak melalui motivasi sebagai variabel intervening.

Saran

Perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan pemberian kompensasi, karena kompensasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, jika karyawan merasa puas dalam melaksanakan pekerjaannya dan memiliki prestasi sesuai cita-cita dan harapan maka seseorang pemimpin juga dituntut untuk memiliki sebuah kebijakan maupun program yang ditunjukkan kepada para karyawannya, agar setiap individu karyawan mendapatkan tingkat kepuasan yang tinggi sehingga dapat berkontribusi secara optimal kepada perusahaan.

Perusahaan harus memperhatikan motivasi, karena motivasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Dengan artian motivasi sangat diperlukan dalam perusahaan, maka perusahaan harus menambahkan pelatihan/gathering agar dapat meningkatkan motivasi bagi karyawan ataupun perusahaan itu sendiri.

Bagi penelitian selanjutnya disarankan agar peneliti dikembangkan lagi lebih mendalam. Dan memilih variabel baru yang diduga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan .

DAFTAR PUSATAKA

- Arikunto. 2010. *Prosedur penelitian, suatu pendekatan praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad, Moh. 1991. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia PSIKOLOGI INDUSTRI*, Cetakan Pertama. Yogyakarta. Liberty.
- Ghozali, Iman. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Cetakan Keempat. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gibson. 1989. *Prilaku Struktur dan proses*, (Alih Bahasa Ir. Nunuk adiarni) Jakarta, Penerbit Bina Aksara.
- Hariandja, Marihot T.E. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gransindo.
- Hasibuan, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi Kedua*, Cetakan Ketiga Belas Yogyakarta : BPFE
- Hadi. 2001. " *Analisis Butir Untuk Instrumen* " Yogyakarta: Andi Offset.
- Handoko T. Hani. 1999. *Manajemen*, Edisi Kedua, Cetakan ketigabelas Yogyakarta: BPFE.
- Handoko. 2002. *Manajemen*; Edisi Kedua, Cetakan Ketigabelas Yogyakarta: BPFE.
- Harjadi, Sarjono dan Winda Julianita. 2011. *SPSS VS Lisrel: Sebuah Pengantar Aplikasi Untuk Riset*. Jakarta: Salemba Empat.

- Ikmal Nur Muflih. 2015. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan kerja karyawan di PT. Aseli Dagadu Djokdja*. *Jurnal Wawasan Manajemen*, Vol. 1, Nomor 1.
- Johan Arifin Ariyanto. 2014. *Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Glora Karya Makmur di Bawen Kabupaten Semarang*.
- Kuncoro, 2001. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: UPP AMP YKPM.
- Manullang, M dan Marihot Manullang. 2008. *Manajemen Personalia*. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.
- Mathis dan Jackson. 2006. *Human Resources Management*. Terjemahaan. Salemba Empat: Jakarta.
- Nawawi, Hadari. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.
- Prabu, Anwar Mangkunegara. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset
- Robbins, Stephen P., 2006. *Organization Behavior, Concept, Controversies and Applications*, 8th Edition, Printice-Hall.
- Robbins. 2007. *Prilaku Organisasi*. Edisi 12 Jakarta: Salemba 4.
- Robbins. 2008. *The TRUTH about managing people*, Cetakan Petama. Jakarta Erlangga.
- Robbins, P. Stephen. 2006. *Essentials of Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Rosianawati. 2014. *Motivasi, Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Tozy Sentosa (Central Lifestyle Departemen Store) Cabanag Yogyakarta*.
- Rivai. 2011. *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi*. Cetakan Pertama. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada.
- Rivai. 2004. *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*, PT Raja Grafindo PERSada, Edisi Kedua.
- Rohani, Fajar. 2014. *Pengaruh budaya organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Borobudur Silver's Art, Sorosutan, Yogyakarta*. *Skripsi*. FE, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa.
- Siagian. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kelima Belas. Bandung. Penerbit Bumi Aksara.
- Siagian, S.P. 2009. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Penerbit Rineka Cipta. Jakarta.
- Suwanto dan Donni Juni. 2011. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Cetakan Pertama. Bandung. Penerbit Alfabeta.
- Simamora. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Sulisyani. 2004. *Memahami Good Governance Dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gava Media Yogyakarta.
- Samsudin. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit CV Pustaka Setia. Cetakan ke-1
- Sekaran, Uma, 2011. *Research Method for Business*, Jhon Willey & Sons
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakkan Pertama. Penerbit CV. Alfa Betha. Bandung.
- Wibowo. 2007. *“Kepuasan Kerja”*. PT Rajagrafindo

