



**INFLUENCE OF THE COMPENSATION BY THE COMPANY GIVING SATISFACTION TO EMPLOYEE MORALE IN TPKS  
(PENGARUH KEPUASAN PEMBERIAN KOMPENSASI OLEH PERUSAHAAN TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN DI TPKS)**

**Dinar Emilia Safitri <sup>✉</sup>, Sugeng Haryadi, Rahmawati Prihastuty**

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Semarang, Indonesia

---

**Info Artikel**

*Sejarah Artikel:*

Diterima Agustus 2014  
Disetujui September 2014  
Dipublikasikan Oktober 2014

*Keywords:*

*Compensation Satisfaction,  
Morale.*

---

---

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan pemberian kompensasi oleh perusahaan terhadap semangat kerja karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif korelasional, dengan mengambil populasi karyawan divisi terminal dan operasi lapangan yang berjumlah 42 karyawan. Kepuasan pemberian kompensasi diukur dengan skala kepuasan pemberian kompensasi. Item yang valid memiliki  $p < 0,05$  yaitu pada rentang signifikansi 0,000-0,010. Koefisien reliabilitasnya sebesar 0,891. Hasil penelitian menunjukkan kepuasan pemberian kompensasi tergolong dalam kriteria rendah dengan persentase 47,6 %, Kepuasan pemberian kompensasi ditinjau dari tiap aspek kepuasan pemberian kompensasi yang tertinggi hingga rendah yaitu pekerjaan itu sendiri, imbalan tidak langsung, lingkungan pekerjaan dan imbalan langsung. Semangat kerja karyawan sebagian besar karyawan berada pada kriteria sedang, yaitu 45,3 %. Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien  $r = 0,611$  dengan signifikansi atau  $p = 0,000$ . Hasil penelitian tersebut menunjukkan pengaruh kepuasan pemberian kompensasi terhadap semangat kerja dengan R Square sebesar 37,3%.

***Abstract***

*This research aims to know the influence of the satisfaction of giving compensation by the company to employee morale. This research is quantitative correlational with took population amount to 42 employees. Awarding compensation satisfaction is measured by the satisfaction of giving compensation scale. The valid items has  $p < 0,05$  at the significance range are from 0,000 to 0,010. This scale have reliability coefficient of 0,891. The results showed that variable compensation satisfaction belonging to the low criteria with the percentage of 47,6 %. Compensation satisfaction reviewed from each aspects, from the highest until lowest are the work itself, indirect remuneration, work environment and direct remuneration. The criteria of employee morale is average that is 45,3%. The results show  $r$  coefficient = 0,611 with significance or  $p = 0,000$ . This research results show the influence of the satisfaction of giving compensation to the spirit of the work with the R square of 37,3%..*

© 2014 Universitas Negeri Semarang

---

<sup>✉</sup> Alamat korespondensi:  
Gedung A1 Lantai 2 FIP Unnes  
Kampus Sekaran, Gunungpati, Semarang, 50229  
E-mail: [dinaremilias@gmail.com](mailto:dinaremilias@gmail.com)

## PENDAHULUAN

Kompensasi, semangat kerja, dan perusahaan saling terhubung satu sama lain. Suatu perusahaan atau organisasi, sudah sewajarnya pihak pimpinan menaruh perhatian dan memahami hal-hal yang memacu manusia memasuki dunia kerja, dimana banyak tujuan-tujuan lain yang ingin dicapai. Apabila tujuan tersebut tidak terpenuhi dengan baik, maka akan berpengaruh terhadap kepuasan kompensasi karyawan dan akhirnya berdampak pada semangat kerja karyawan.

Semangat kerja yang tinggi dari karyawan adalah satu tuntutan dari suatu perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Semangat kerja yang tinggi, umumnya mencerminkan karyawan mampu menerima dan mengatasi tekanan-tekanan yang dihadapi dan dapat melakukan pekerjaan lebih giat sehingga pekerjaan dapat dikerjakan lebih cepat selesai dan lebih baik

Apabila pegawai terbiasa bekerja dengan semangat kerja dalam kondisi yang rendah, setiap tekanan yang dihadapi cenderung dirasakan sebagai suatu penghambat dan mudah menyerah daripada berusaha untuk mengatasi hambatan tersebut.

Berkaitan dengan semangat kerja, tidak hanya merupakan tuntutan pengelola sumber daya manusia dari suatu instansi pemerintah, tetapi juga tuntutan dari perusahaan swasta, seperti Terminal Peti Kemas Semarang (TPKS). Karyawan merupakan sumberdaya manusia yang memiliki kedudukan dan peranan sangat penting, juga perlu memperhatikan semangat kerjanya untuk kinerja yang diharapkan.

Tujuan dari suatu perusahaan akan tercapai bila sumber daya manusia yang ada memiliki komitmen kerja yang tinggi, juga semangat kerja yang tinggi pula. Karyawan TPKS memiliki semangat kerja yang rendah pada bagian divisi terminal dan operasi lapangan dan hal ini menarik untuk diteliti lebih jauh, terutama kaitannya dengan kepuasan pemberian kompensasi oleh perusahaan. Berdasarkan hal tersebut maka yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini

adalah: a. Bagaimana gambaran deskriptif semangat kerja karyawan TPKS?; b. Bagaimana gambaran deskriptif kepuasan kompensasi karyawan TPKS?; c. Apakah kepuasan kompensasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan di TPKS?

Penelitian ini bertujuan untuk: a. mengetahui gambaran secara deskriptif semangat kerja karyawan di TPKS, b. mengetahui gambaran secara deskriptif kepuasan kompensasi di TPKS, dan c. untuk mengetahui pengaruh kepuasan kompensasi terhadap semangat kerja pada karyawan di TPKS. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai masukan pada perusahaan sebagai titik koreksi dalam upaya membuat kebijakan untuk pemberian kompensasi dan meminimalisir berkurangnya semangat kerja. Selanjutnya dapat dilakukan pembahasan terhadap pengertian dan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan dan kepuasan pemberian kompensasi.

Menurut Danim (2004:48) moral kerja sebagai padanan bahasa Inggris *working morale* di dalam tulisan ini diartikan kegairahan kerja. Moral atau kegairahan kerja adalah kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan baku mutu yang ditetapkan. Uraian Danim tersebut menunjukkan bahwa semangat kerja merupakan suatu kondisi mental individu atau kelompok di mana dalam diri individu atau kelompok itu sendiri terjadi kesepakatan batiniah untuk mencapai tujuan organisasi. Individu tersebut akan berusaha mencapai tujuan yang telah ditentukan dengan kemauan batiniahnya sendiri dan senang hati tanpa adanya paksaan dari luar diri individu.

Semangat kerja menurut Hasibuan (dalam Ananta, 2003:96) adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.

Dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah kondisi atau suasana yang merupakan sikap mental baik individu maupun kelompok yang terdapat dalam suatu organisasi, yang

menunjukkan rasa keghairahan di dalam melakukan tugas atau pekerjaan dan dapat mendorong mereka untuk bekerja lebih baik dan produktif.

Anoraga (2009:85) menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja seorang karyawan antara lain: a.) *Job Security, Opportunities for advancement*, kondisi kerja yang menyenangkan, *good working companion*, faktor pimpinan yang baik, kompensasi, gaji dan imbalan, serta penghargaan.

Faktor-faktor tersebut di atas salah satunya penyebab bagi kepuasan dalam pemberian kompensasi. Kepuasan kerja menurut Blum (dalam Anoraga, 2009:82) adalah sikap umum hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu di luar kerja. Sedangkan menurut Umam (2010:192) kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya. Penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada karyawan yang tidak puas, yang tidak menyukai situasi kerjanya.

Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu tanggapan emosional seseorang terhadap situasi dan kondisi kerja. Tanggapan emosional bisa berupa perasaan puas (positif) atau tidak puas (negatif). Bila secara emosional puas berarti kepuasan kerja tercapai dan sebaliknya bila tidak maka berarti karyawan tidak puas. Kepuasan kerja dirasakan karyawan setelah karyawan tersebut membandingkan antara apa yang dia harapkan akan dia peroleh dari hasil kerjanya dengan apa yang sebenarnya dia peroleh dari hasil kerjanya.

Nawawi (2005:315) menjelaskan kompensasi bagi organisasi/perusahaan berarti penghargaan/ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja. Jadi kompensasi dapat diartikan

sebagai semua bentuk penghargaan atau imbalan yang diberikan organisasi pada para pekerjanya sebagai bentuk penggantian atas kinerjanya yang terdiri bentuk kompensasi finansial seperti gaji pokok, insentif dan tunjangan-tunjangan lainnya dan bentuk non finansial seperti tantangan pekerjaan, tanggung jawab, pengakuan yang memadai atas prestasi yang dicapai, serta adanya promosi bagi pegawai yang berpotensi.

Pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan kepuasan kompensasi merupakan suatu tanggapan emosional seseorang terhadap situasi dan kondisi kerja sebagai ganti kontribusi mereka kepada suatu perusahaan atau organisasi secara adil dan layak baik secara material maupun non material sesuai dengan harapan karyawan untuk memenuhi kebutuhan hidup.

Penghargaan atau ganjaran sebagai kompensasi harus dibedakan jenis-jenisnya (Nawawi, 2005:316-317) sebagai berikut :

#### **Kompensasi langsung**

Kompensasi langsung adalah penghargaan/ganjaran yang disebut gaji atau upah, yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap. Upah atau gaji diartikan juga sebagai pembayaran dalam bentuk uang secara tunai atau berupa natura yang diperoleh pekerja untuk pelaksanaan pekerjaannya.

Kompensasi langsung disebut juga upah dasar yakni upah atau gaji tetap yang diterima seorang pekerja dalam bentuk upah bulanan (*salary*) atau upah mingguan atau upah setiap jam dalam bekerja (*hourly wage*).

#### **Kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*)**

Kompensasi tidak langsung adalah pemberian bagian keuntungan/manfaat lainnya bagi para pekerja di luar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang. Misalnya THR, Tunjangan Hari Natal dan lain-lain. Dengan kata lain kompensasi tidak langsung adalah program pemberian penghargaan/ganjaran dengan variasi yang luas, sebagai pemberian bagian keuntungan organisasi/perusahaan. Disamping contoh di atas adalah variasi yang

luas itu maka dapat pula berupa pemberian jaminan kesehatan, liburan, cuti dan lain-lain.

Insentif

Insentif adalah penghargaan/ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional karena dalam pelaksanaannya mencari data sebanyak-banyaknya dan kemudian berusaha untuk mendeskripsikan sejelas-jelasnya.

Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasilnya (Arikunto, 2006:12). Variabel merupakan konsep mengenai atribut atau sifat yang terdapat pada subjek penelitian yang dapat bervariasi secara kuantitatif maupun kualitatif (Azwar, 2007: 59). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah semangat kerja karyawan Terminal Peti Kemas Semarang dan Variabel independen dalam penelitian ini adalah kepuasan pemberian kompensasi di Terminal Peti Kemas Semarang (TPKS). Penelitian ini merupakan studi populasi atau disebut juga *total sampling* yaitu semua individu dalam populasi diberikan kesempatan yang sama untuk menjadi anggota sampel. Subjek yang akan diambil sebagai sampel penelitian ini sebanyak 42 orang yang merupakan karyawan divisi terminal dan operator lapangan di TPKS.

Metode pengumpulan data penelitian ini menggunakan skala semangat kerja dan skala kepuasan kompensasi. Uji validitas yang digunakan adalah korelasi *product moment*, dan reliabilitas instrumen skala dicari dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*, karena instrumen dalam penelitian ini berbentuk skala yang skornya merupakan rentangan antara 1-4. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis statistik.

Alasan digunakannya metode analisis statistik adalah karena statistik dapat menunjukkan kesimpulan penelitian dan analisis data penelitian ini menggunakan bantuan program komputer *SPSS Windows Versi 17.00*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini merupakan kajian ilmiah tentang pengaruh kepuasan pemberian kompensasi oleh perusahaan terhadap semangat kerja karyawan Terminal Peti Kemas Semarang tahun 2014.

### Uji Coba Instrumen

Dalam penelitian ini digunakan *try out* terpakai yaitu skala tersebut disebar hanya sekali kepada responden dan dianalisis hasilnya tanpa melakukan perubahan terhadap item-itemnya. Hal ini disebabkan karena jumlah subjek yang terbatas sesuai dengan karakteristik yang ditentukan oleh peneliti. Oleh karena itu, peneliti memutuskan menggunakan metode *try out* terpakai dalam penelitian ini.

### Gambaran Semangat Kerja Karyawan Terminal Peti Kemas Semarang

Secara umum semangat kerja karyawan TPKS berada pada kriteria sedang, dengan persentase 0% tergolong kriteria sangat tinggi, 9,5% tinggi, 45,3% sedang, 42,8% rendah dan 2,4% tergolong sangat rendah. Semangat kerja karyawan didasarkan dalam dua aspek yaitu aspek semangat kerja tinggi dan aspek semangat kerja rendah.

Hasil analisis semangat kerja karyawan TPKS ditinjau dari tiap aspek menunjukkan nilai mean empirik yang tinggi pada aspek semangat kerja rendah dengan nilai mean empirik yaitu sebesar 45,95 yang berarti aspek semangat kerja rendah mempunyai pengaruh terbesar dalam menentukan tinggi rendahnya semangat kerja.

### Kepuasan Pemberian Kompensasi pada Karyawan Terminal Peti Kemas Semarang

Sebagian besar subjek tergolong memiliki kepuasan kompensasi rendah. Hal tersebut ditunjukkan dengan presentase subjek yang tergolong kriteria rendah sebanyak 47,6%, tergolong sedang 42,8%, kriteria tinggi sebanyak

7,2% dan 2,4% sisanya tergolong kriteria sangat rendah. Kepuasan pemberian kompensasi didasarkan pada empat aspek yaitu aspek imbalan langsung, aspek imbalan tidak langsung, aspek pekerjaan itu sendiri dan aspek lingkungan pekerjaan.

Hasil analisis kepuasan pemberian kompensasi ditinjau dari tiap aspek menunjukkan nilai mean empirik yang tinggi pada aspek pekerjaan itu sendiri yaitu sebesar 30,7 yang berarti aspek pekerjaan itu sendiri mempunyai pengaruh terbesar dalam menentukan tinggi rendahnya kepuasan kompensasi.

### **Pengaruh Kepuasan Pemberian Kompensasi terhadap Semangat Kerja Karyawan**

Tingkat semangat yang dialami oleh karyawan di Terminal Peti Kemas Semarang adalah suatu kondisi atau suasana yang merupakan sikap mental baik individu maupun kelompok yang terdapat dalam suatu organisasi, yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melakukan tugas atau pekerjaan dan dapat mendorong mereka untuk bekerja lebih baik dan produktif.

Gejala semangat kerja tinggi yang muncul berupa senang, bersemangat, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, bekerja menyamping atau lateral, terdorong untuk selalu lebih baik, terpenggil, berpartisipasi secara maksimal, memiliki kepercayaan diri yang tinggi, rasa sejawat sangat terasa dan inovatif. Gejala semangat kerja rendah yang timbul berupa perasaan tidak senang, loyo, senang menunda pekerjaan, bekerja vertikal, menghambat, senang mengambil muka di depan atasan, partisipasi seadanya, dalam melaksanakan pekerjaan menunggu perintah lebih dulu, lepas-lepas atau tidak memiliki rasa toleransi terhadap teman-teman sejawat dan hanya bisa menjadi peniru.

Kepuasan kompensasi dapat muncul karena perasaan positif dan negatif yang dialami seseorang dalam harapannya terhadap kompensasi yang diterimanya. Dengan demikian suatu kepuasan dalam individu dapat terjadi apabila individu tersebut merasa adil untuk apa yang telah dikerjakan berbanding lurus dengan apa yang didapatkan. Hal tersebut

dialami pula oleh para karyawan yang bekerja di Terminal Peti Kemas Semarang. Tuntutan pekerjaan yang berat membuat karyawan merasa kurang puas terhadap kompensasi yang diterima.

Penjelasan diatas merujuk pada pendapat Nawawi (2005:315) yang menjelaskan kompensasi bagi organisasi/perusahaan berarti penghargaan/ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja. Jadi kompensasi dapat diartikan sebagai semua bentuk penghargaan atau imbalan yang diberikan organisasi pada para pekerjanya sebagai bentuk penggantian atas kinerjanya yang terdiri bentuk kompensasi finansial seperti gaji pokok, insentif dan tunjangan-tunjangan lainnya dan bentuk non finansial seperti tantangan pekerjaan, tanggung jawab, pengakuan yang memadai atas prestasi yang dicapai, serta adanya promosi bagi pegawai yang berpotensi.

Aspek dalam semangat kerja tinggi yang mempunyai nilai mean empiris terbesar yakni 45,95% sedangkan aspek yang memiliki nilai mean empiris paling kecil adalah aspek semangat kerja rendah yaitu sebesar 45,2%. Kepuasan pemberian kompensasi yang mempunyai nilai mean empiris terbesar yaitu 30,7% adalah aspek pekerjaan itu sendiri, sedangkan aspek yang memiliki nilai mean empiris paling rendah yaitu aspek imbalan langsung sebesar 22,8%.

Berdasarkan hasil perhitungan hubungan seperti yang telah dijelaskan pada bagian hasil penelitian dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang positif antara kepuasan kompensasi dengan semangat kerja. Diperoleh hasil koefisien korelasi R sebesar 0,611 dengan  $p= 0,01$ . Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kerja yang diajukan diterima yaitu 'ada pengaruh positif kepuasan pemberian kompensasi oleh perusahaan terhadap semangat kerja pada karyawan Terminal Peti Kemas Semarang'. Dari perhitungan *spss 17 for windows* didapat F hitung 23,801 dengan taraf signifikansi 0,000. Oleh karena probabilitas (0,000) lebih kecil dari 0,01 maka model regresi

dapat dipakai untuk memprediksi semangat kerja.

Kepuasan pemberian kompensasi mempunyai pengaruh sebesar 37,3% pada semangat kerja karyawan Terminal Peti Kemas Semarang. Kenaikan suatu variabel akan menyebabkan kenaikan variabel yang lain, semakin tinggi kepuasan kompensasi maka semangat kerja karyawan Terminal Peti Kemas Semarang akan tinggi.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Djati dan Khusaini (dalam Strauss dan Sayles, 2003:26) mengemukakan pada dasarnya adanya dugaan ketidakadilan dalam memberikan upah maupun gaji merupakan sumber ketidakpuasan karyawan terhadap kompensasi yang pada akhirnya bisa menimbulkan perselisihan dan semangat rendah dari karyawan itu sendiri.

Jika suatu perusahaan dapat melaksanakan pemberian kompensasi dengan baik tentunya semangat kerja karyawan pun akan semakin tinggi. Jelas bahwa pemberian kompensasi yang terarah akan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

## SIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan pemberian kompensasi terhadap semangat kerja karyawan Terminal Peti Kemas Semarang. Hasil persentase dan uji hipotesis menunjukkan pengaruh kepuasan pemberian kompensasi terhadap semangat kerja berada pada kategori sedang dan rendah. Semangat kerja karyawan berada pada kategori sedang. Kepuasan pemberian kompensasi menunjukkan kategori yang rendah.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

Hasil analisis deskriptif secara umum menggambarkan bahwa semangat kerja pada karyawan Terminal Peti Kemas Semarang berada pada kategori sedang. Indikator yang paling mempengaruhi dari aspek semangat kerja

rendah yaitu subjek bekerja menunggu perintah. Hal ini menunjukkan bahwa adanya penurunan semangat dalam bekerja.

Hasil deskriptif kepuasan pemberian kompensasi karyawan Terminal Peti Kemas Semarang, tergolong rendah. Aspek yang paling berpengaruh pada kepuasan kompensasi ini adalah aspek pekerjaan itu sendiri. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Terminal Peti Kemas Semarang mengalami ketidakpuasan dalam hal penerimaan kompensasi.

Uji hipotesis antara kepuasan pemberian kompensasi terhadap semangat kerja diterima. Hal tersebut berarti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan pemberian kompensasi terhadap semangat kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ananta. 2008. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Semangat Kerja Pegawai di Kantor Badan Pusat Statistik Kota Surabaya. *Jurnal Ilmu-ilmu Sosial Vol. 8 No. 1 April 2008:1-7*.
- Anoraga, Panji. 2009. *Psikologi Kerja*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Arikunto, Prof. Dr Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Azwar, Saifuddin. 2007. *Metode Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar Offset.
- \_\_\_\_\_. 2008a. *Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- \_\_\_\_\_. 2008b. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- \_\_\_\_\_. 2009. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Chaplin, J.P. 2011. *Kamus Lengkap Psikologi*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Danim, Sudarwan. 2004. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektifitas Kelompok*. Jakarta : PT. Rineka Cipta
- Djati, Pantja dan Khusaini, M. 2003. Kajian terhadap Kepuasan Kompensasi, Komitmen Organisasi, dan Prestasi Kerja. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Vol. 5 No. 1, Maret 2003:25-41*.
- Engko, Cecilia. 2008. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Individual dengan *Self Esteem* dan *Self Efficacy* Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi Vol. 10, No. 1, April 2008, 1-12*.

- Hadi, Sutrisno. 2004. *Statistik Jilid 2*. Yogyakarta: Andy Offset.
- Handoko, T.Hani. 1998. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta:BPFE UGM.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Johan, Rita. 2002. Kepuasan Kerja Karyawan dalam Lingkungan Institusi Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Penabur-No.01/Th.1/Maret 2002:6-31*.
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada.
- Moekijat. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Manajemen Kepegawaian)*. Bandung : Mandar Maju.
- Nawawi, Hadari. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Nugroho, Agus Dwi dan Kunartinah. 2012. Analisis Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karier terhadap Kepuasan Kerja dengan Mediasi Motivasi Kerja (Studi pada PNS di Sekretariat Daerah Kabupaten Pekalongan). *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE), September 2012, hal. 153-169*.
- Panggabean, Mutiara S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Riduwan. 2007. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung : CV Alfabeta.
- Sanjaya, I Gusti Ngurah dan Lasmini, Ni Ketut. 2007. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Penempatan, dan Kepemimpinan terhadap Semangat dan Kegairahan Kerja Pegawai di Politeknik Negeri Bali. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan, Vol. 3, No. 3, November 2007, halaman 162-172*.
- Sutanto, Eddy Madiono dan Stiawan, Budhi. 2000. Peranan Gaya Kepemimpinan yang Efektif dalam Upaya Meningkatkan Semangat dan Kegairahan Kerja Karyawan di Toserba Sinar Mas Sidoarjo. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Vol. 2, No. 2, September 2000:29-43*.
- Sutanto, Eddy Madiono dan Anggraini, Lusi. 2011. Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Hyatt Regency Yogyakarta Dilihat dari Sisi Demografis. *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis, Vol. 2, No. 2, Oktober 2011, 172-191*.
- Suwati, Yuli. 2013. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda. *eJurnal Ilmu Administrasi Bisnis, 2013, 1 (1), 41-55*.
- Umam, Khaerul. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung : CV Pustaka Setia.