

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN  
DAN KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL BAKUNG'S BEACH  
COTTAGES KUTA-BALI**

**Ni Ketut Ayu Juli Astuti  
I Nyoman Sudharma  
Fakultas Ekonomi, Universitas Udayana  
e-mail : [juliastutiayu@yahoo.com](mailto:juliastutiayu@yahoo.com)**

**ABSTRAK**

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, dan motivasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan karyawan. Penelitian dilakukan di Hotel Bakung's *Beach Cottages* dengan objek penelitian ini adalah kompensasi, motivasi, kepuasan kerja serta kinerja karyawan. Populasi sekaligus sampel penelitian ini adalah semua karyawan yang bekerja di Hotel Bakung's *Beach Cottages* sejumlah 59 orang. Hasil penelitian mendapatkan bahwa 1) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, 2) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, 3) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 4) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 5) kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: kompensasi, motivasi, kepuasan kerja, kinerja

**ABSTRACT**

*This study aimed to determine the effect of compensation and motivation on job satisfaction and employee performance. The study was conducted at Bakung's Beach Cottages with the object of this study is compensation, motivation, job satisfaction and employee performance in Bakung's Beach Cottages Kuta-Bali. Population as well as samples in this study were all employees who worked at Bakung's Beach Cottages number 59. The results obtained in this study that are: 1) compensation have significant positive impact on job satisfaction, 2) motivation have significant positive impact on job satisfaction, 3) compensation have significant positive impact on employee performance, 4) motivation have significant positive impact on employee performance, 5) job satisfaction have significant positive impact on employee performance.*

Keywords: compensation, motivation, job satisfaction, performance

## PENDAHULUAN

Sukses tidaknya suatu organisasi sangat tergantung dengan tenaga kerja perusahaan dan kinerja dari karyawan perusahaan tersebut (Yuniari dan Waisnawini, 2009). Oleh sebab itu perusahaan harus mengerti untuk memuaskan karyawannya sebab kepuasan karyawan menjadi pokok untuk terciptanya karyawan yang berkualitas tinggi dan akan memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan.

Kinerja adalah pencapaian seseorang yang didapat dari motivasi dan kemampuannya serta dukungan dari pekerjaan itu sendiri. Penelitian yang dilakukan oleh Susilaningih (2008), Perusahaan harus berusaha memahami apa yang diinginkan karyawan tersebut, agar kinerja seorang karyawan baik. Kinerja karyawan akan tinggi bila sudah sesuai dengan harapan karyawan dengan kata lain jika harapan karyawan terpenuhi maka mereka akan merasa puas (Khan, 2005).

Kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang menyangkut penyesuaian diri karyawan terhadap situasi kerja (Anoraga, 2001:82). Karyawan akan memberikan yang terbaik jika keinginan sesuai harapannya, sehingga kepuasan karyawan pun akan terpenuhi dan dari kepuasan ini kinerja terhadap perusahaan akan meningkat. Dermawan, dkk (2012) membuktikan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kompensasi adalah pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan. (Hasibuan, 2011 : 118).

Motivasi dan harapan karyawan untuk mendapatkan kompensasi yang sesuai membuat karyawan bekerja secara maksimal demi tercapainya kinerja yang tinggi bagi karyawan. Murty dan Hundiwinarsih (2012), menyatakan bahwa seorang karyawan yang termotivasi akan bersifat energik dan bersemangat, dan sebaliknya seorang karyawan dengan motivasi yang rendah akan sering menampilkan rasa tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya yang mengakibatkan kinerja mereka menjadi buruk dan tujuan perusahaan tidak akan tercapai.

Pada sektor pariwisata, Bali merupakan tempat tujuan wisata yang diminati oleh wisatawan mancanegara dan domestik sehingga memberikan peluang usaha bagi para investor dalam bidang pariwisata, salah satunya adalah hotel. Dari data yang diperoleh menunjukkan bahwa permintaan akan hotel berbintang, melati dan wisata meningkat. Kondisi tersebut mengarahkan peneliti untuk memusatkan perhatiannya terhadap hotel yang memiliki perkembangan paling menonjol yaitu Hotel Melati. Hotel melati yang berada di kawasan Kabupaten Badung berjumlah lebih banyak dibandingkan dengan hotel melati yang berada di kawasan Kota Denpasar.

Terdapat banyak Hotel Melati di Kabupaten Badung yang masing-masing hotel tersebut memiliki karakteristik yang unik. Hotel Melati yang berada di kawasan Kuta, Legian dan Seminyak yang mempunyai lokasi yang dekat dengan pantai yaitu Hotel Bakung's Beach Cottages. Dapat diketahui bahwa dari tingkat kehadiran kerja yang dilihat dari absensi karyawan pada Hotel Bakung *Beach Cottage's*–Kuta, Bali pada tahun 2012 adalah rata-rata tingkat absensi setiap bulannya adalah 3,42 menunjukkan kinerja karyawan kurang baik. Karyawan

Hotel Bakung's *Beach Cottages* mendapatkan gaji berdasarkan UMK, uang servis, uang transport, tunjangan jabatan dan tunjangan makan.

Latar belakang masalah dapat diketahui apakah kompensasi dan motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan Bakung's *Beach Cottages*? Apakah kompensasi dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Bakung's *Beach Cottages*? Dan Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Bakung's *Beach Cottages*?

#### **KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN**

Kinerja karyawan dapat diketahui atau dinilai berdasarkan kemampuan teknis dalam bekerja, sehingga karyawan tersebut akan memiliki pengalaman dan pelatihan sebelum bekerja. Kinerja juga merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan kecakapan, kesanggupan, pengalaman, dan waktu (Rivai, 2009: 125). Kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan atau disumbangkan seorang karyawan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab kepada organisasi atau perusahaan Mangkunegara (2010:13). Kinerja karyawan akan tinggi bila sudah sesuai dengan harapan karyawan dengan kata lain jika harapan karyawan terpenuhi maka mereka akan merasa puas (Khan, 2005).

Kepuasan merupakan keinginan dan harapan yang sudah tercapai pada diri seseorang. Hakekatnya adalah sebuah rasa puas untuk maju, dan mendapatkan penghargaan maupun hal yang berhubungan dengan masalah pengawasan dan hubungan karyawan (Rivai dan Mulyadi, 2012:246). Kepuasan kerja didefinisikan sebagai suatu cara pandang seseorang, baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya (Ardana, dkk., 2012:147). Tsai and Huang (2008) menyatakan bahwa indikator-indikator kepuasan kerja meliputi kepuasan dengan supervisi, kepuasan dengan rekan kerja, kepuasan dengan gaji, kepuasan dengan promosi dan kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri. Dermawan, dkk (2012) membuktikan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kompensasi merupakan kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi untuk karyawan (Ardana, 2012 : 153). Semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan itu dinamakan kompensasi (Hasibuan, 2009 : 118). Penelitian yang dilakukan oleh Yensy (2010), mengungkapkan bahwa kompensasi yang dikelola dengan baik atau dilaksanakan sebagaimana mestinya dalam jangka panjang dapat menjadi alat yang efektif bagi semangat kerja karyawan. Kompensasi yang baik akan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan, sehingga berdampak kepada motivasi karyawan Alan, dkk (2003).

Rivai (2009:837), mengungkapkan bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2011 : 118). Murty dan Hundiwinarsih (2012) menyatakan bahwa seorang karyawan yang termotivasi akan bersifat energik dan bersemangat dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan, dan sebaliknya seorang karyawan dengan motivasi yang rendah akan sering menampilkan rasa tidak nyaman dan tidak

senang terhadap pekerjaannya yang mengakibatkan kinerja mereka menjadi buruk dan tujuan perusahaan tidak akan tercapai.

### **Hipotesis Penelitian**

H1 : Kompensasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Bakung's *Beach Cottages*.

H2 : Motivasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Bakung's *Beach Cottages*.

H3 : Kompensasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan Bakung's *Beach Cottages*.

H4 : Motivasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan Bakung's *Beach Cottages*.

H5 : Kepuasan kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan Bakung's *Beach Cottages*.

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan di Hotel Bakung's *Beach* Kuta, Bali. Objek penelitian ini adalah kompensasi, motivasi, kepuasan kerja yang dikaitkan dengan kinerja karyawan.

#### **Identifikasi Variabel**

Variabel penelitian terdiri atas variabel bebas yaitu kompensasi ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ), variabel terikat yaitu kinerja karyawan ( $Y_2$ ), dan variabel intervening adalah kepuasan kerja ( $Y_1$ ).

#### **Jenis dan Sumber Data**

##### **Jenis data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini dapat dibedakan. Data Kuantitatif dan Data Kualitatif. Data kuantitatif meliputi jumlah karyawan, tingkat absensi, serta skor jawaban kuesioner yang telah dikuantifikasi dengan pembobotan jawaban responden yang terdiri dari data kompensasi, motivasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Data kualitatif penelitian ini meliputi, sejarah, struktur organisasi Hotel Bakung's *Beach Cottages* Kuta-Bali.

##### **Sumber data**

Data primer yang dikumpulkan dalam penelitian ini seperti data yang didapatkan dengan observasi dan kuesioner mengenai kompensasi, motivasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan dengan responden yaitu karyawan di Hotel Bakung's *Beach Cottages*. Data sekunder dalam penelitian ini, yaitu data mengenai keberadaan Hotel Bakung's *Beach Cottages* yang dalam hal ini mengenai sejarah perusahaan, jumlah karyawan, tingkat absensi, Hotel Bakung's *Beach Cottages*, struktur organisasi, serta uraian pekerjaan masing-masing jabatan

##### **Populasi dan responden penelitian**

Populasi dan sampel penelitian adalah seluruh karyawan Hotel Bakung's *Beach Cottages* yang berjumlah 59 orang. Pemilihan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh.

##### **Teknik analisis**

Teknik analisis yang digunakan adalah analisis jalur. Diagram jalur membantu untuk menganalisis hubungan yang dihipotesiskan.

## PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

### Karakteristik responden

Berdasarkan responden menurut umur dijelaskan bahwa sebagian besar memiliki umur berkisar antara 21 - 25 tahun yaitu sebesar 3,39 persen, umur 26 - 35 tahun sebesar 33,90 persen, umur 36 - 45 tahun sebesar 32,20 persen, dan umur > 45 tahun sebesar 30,51 persen.

Dilihat dari responden pada jenis kelamin, menunjukkan bahwa jumlah responden perempuan lebih banyak dibandingkan dengan responden laki-laki. Hal ini dapat ditunjukkan dari jumlah responden perempuan sebanyak 44 orang atau sebesar 74,58 persen, sedangkan jumlah responden laki-laki hanya 15 orang atau sebesar 25,42 persen.

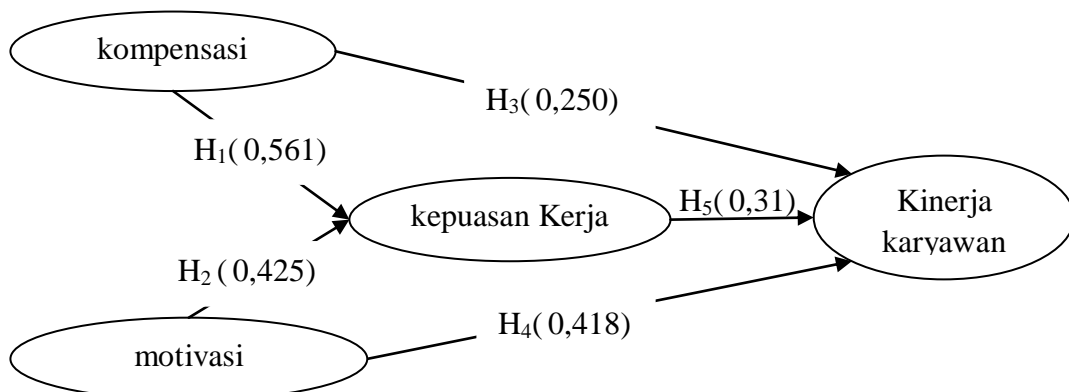
Dilihat dari responden pendidikan terakhir dalam penelitian ini sebagian besar mengenyam pendidikan terakhir di tingkat SMA sebesar 64,41 persen, sisanya di tingkat D1 sebesar 28,82 persen, dan di tingkat S1 sebesar 8,47 persen.

Dilihat dari responden mengenai lama bekerja responden. Responden dalam penelitian ini sebagian besar bekerja selama 0-10 tahun sebesar 30,51 persen, 10 tahun-20 tahun sebesar 62,71 persen dan 20 tahun-30 tahun sebesar 6,78 persen.

### Analisis Data

Berdasarkan hasil pengolahan data maka dapat digambarkan, analisis jalur dengan model sebagai berikut.

### Gambar Gambar Model Analisis Jalur



*Sumber : hasil peneliti, 2013*

Dengan mencermati model jalur pada gambar di atas, maka dapat dijelaskan hasil penelitian ini seperti berikut.

- (1) Pengaruh langsung kompensasi terhadap kepuasan kerja adalah positif dan signifikan, dengan koefisien 0,561, dan nilai probabilitas sebesar 0,000.
- (2) Pengaruh langsung motivasi terhadap kepuasan kerja adalah positif dan signifikan, dengan koefisien 0,425, dan nilai probabilitas sebesar 0,000.
- (3) Pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja adalah positif dan signifikan dengan koefisien 0,250, dan nilai probabilitas sebesar 0,047.
- (4) Pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja adalah positif dan signifikan, dengan koefisien 0,418, dan nilai probabilitas 0,002.

(5) Pengaruh langsung kepuasan terhadap kinerja adalah positif dan signifikan, dengan koefisien 0,314, dan nilai probabilitas sebesar 0,038.

Perhitungan pengaruh tidak langsung antar variabel dijelaskan seperti berikut.

(1) Pengaruh kompensasi terhadap kinerja melalui kepuasan karyawan dengan koefisien 0,176.

(2) Pengaruh motivasi terhadap kinerja melalui kepuasan karyawan dengan koefisien 0,133.

## **Pembahasan Hasil Penelitian**

### **1) Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja**

Dari hasil pengujian hipotesis terbukti bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, semakin baik sistem kompensasi yang sesuai dengan kinerja karyawan akan berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja pada karyawan, sehingga apa yang diharapkan oleh perusahaan akan tercapai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dhermawan, dkk. (2012) yang membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Demikian juga dengan penelitian Sanjaya dan Suryantini (2012) juga membuktikan bahwa kompensasi, pengaruh terhadap kepuasan kerja.

### **2) Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja**

Dari hasil pengujian motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, motivasi seorang karyawan akan meningkat ketika karyawan sudah merasakan kepuasan kerja pada perusahaan tempatnya bekerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Edy (2008) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Menurut Prabu dalam Kartika dan Thomas S. Kaihatu (2010) faktor-faktor motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

### **3) Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan**

Dari hasil pengujian kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi yang diberikan oleh perusahaan akan berdampak pada kinerja karyawan, besar kecilnya kompensasi yaitu berupa gaji, upah, insentif atau kompensasi tidak langsung akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurtjahjani (2008) yang menyatakan bahwa kompensasi perlu diberikan kepada karyawan atas hasil kerja yang dilakukannya. Penelitian yang dilakukan oleh Widyatmini (2008), menunjukkan kompensasi secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.

### **4) Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan**

Dari hasil pengujian motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kinerja karyawan yang tinggi akan memberikan dampak positif kepada perusahaan dengan memberikan konsekuensi kinerja yang baik dan mencapai sasaran dari tujuan perusahaan. Menurut Oluyesi (2009), motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Devoe dan Iyengar (2004), motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dan penelitian yang dilakukan oleh Hartanti (2005) menyebutkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **5) Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan**

Dari hasil pengujian kepuasan kerja berpengaruh kinerja karyawan, kepuasan karyawan yang sudah terpenuhi atau sesuai dengan harapan akan mempengaruhi terjadinya kinerja yang baik dan mencapai hasil yang maksimal. Kepuasan kerja sangat penting untuk menghindari terjadinya ketidakpuasan karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Maznah, dkk (2012) bahwa secara simultan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian lain yang menguatkan adanya pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah penelitian yang dilakukan oleh Syaiin (2008). Penelitian yang dilakukan oleh Chandra, dkk (2009) menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan Hotel Bakung's *Beach Cottages*. Hal ini berarti, semakin tinggi motivasi karyawan kepada perusahaan maka akan mendorong karyawan untuk mendapatkan prestasi. Kepuasan karyawan Hotel Bakung's *Beach Cottages* akan meningkat.

Kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan karyawan Hotel Bakung's *Beach Cottages*. Hal ini berarti semakin sesuai kompensasi yang diberikan menurut kebutuhan hidupnya, maka kepuasan karyawan Hotel Bakung's *Beach Cottages* akan meningkat.

Motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Bakung's *Beach Cottages*. Hal ini berarti semakin termotivasi karyawan maka akan menciptakan hubungan yang kondusif antar karyawan Hotel Bakung's *Beach Cottages* akan meningkat.

Kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan Hotel Bakung's *Beach Cottages*. Hal ini berarti kompensasi yang adil akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kepuasan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Bakung's *Beach Cottages*. Kepuasan yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan.

### **Saran**

Kegunaan penelitian, adalah.

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi Hotel Bakung's *Beach Cottages* untuk meningkatkan ketrampilan karyawan dengan cara memberikan pelatihan agar motivasi karyawan meningkat.

Pemimpin Hotel Bakung's *Beach Cottages* diharapkan dapat lebih memperhatikan gaji atau imbalan yang diberikan kepada karyawannya agar diantara karyawan dan atasan dapat terjalin sistem kerja yang baik.

Pemimpin Hotel Bakung's *Beach Cottages* hendaknya memberikan kompensasi yang kinerja karyawan.

Pemimpin Hotel Bakung's *Beach Cottages* hendaknya lebih memperhatikan rasa aman karyawan khususnya perempuan agar terhindar dari diskriminasi atau hal-hal yang kurang baik di dalam tempatnya bekerja.

## **DAFTAR RUJUKAN**

- Alan, Webb. 2010. Factors Affecting Goal Difficulty and Performance When Employees Select Their Own Performance Goals: Evidence from the Field. *Journal of Management Accounting Research*. 22(1), pp: 209-232.
- Anoraga Pandji. 2001. *Psikologi Kerja* Edisi Baru. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Ardana, I Komang., Ni Wayan Mujiati., Anak Agung Ayu Sriathi. 2009. *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ardana, I Komang., Ni Wayan Mujiati., I Wayan Mudiarta Utama. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Chandra Novriana, Amy Fontanella, dan Desi Handayani. 2009. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Tata Niaga (Jurusan Administrasi Niaga dan Akuntansi). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Vol.4 (2). pp. 1858-3687.
- Devoe E. Sanford dan Sheena S. Iyengar. 2004. Managers\_ theories of subordinates: A cross-cultural examination of manager perceptions of motivation and appraisal of performance:*Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 93 pp: 47–61.
- Dhermawan Anak Agung Ngurah Bagus., I Gde Sudibya Adnyana., I Wayan Mudiarta Utama. 2012. Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kompetensi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di lingkungan kantor dinas pekerjaan umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*. 6(2), h: 173-184.
- Edy. 2008. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perawat “Rumah Sakit Mata Dr. YAP” Yogyakarta dengan Motivasi dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Pemediasi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Vol. 2 (3). pp. 159 - 174
- Hartanti Iswahyu. 2005. Pengaruh Kesesuaian Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Malang. *Jurnal eksekutif*, 2(1), h: 63-80.
- Hasibuan Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Khan, Salman. 2005. How to motivation good performance among government employees: *Pakistan Journal Of Social Sciences*, 3(9),pp: 1138-1143.
- Mangkunegara, AA Anwar Prabu. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.



- Maznah, Jasman J, Ma'ruf, Sofyan Idris. 2012. Pengaruh Lingkungan Organisasi, Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja serta Implikasinya pada Kinerja Pegawai Politeknik Negeri Lhoseumawe. *Jurnal Ilmu Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala, Volume 1 Tahun I, No.1* pp: 1-20.
- Murty Windy Aprilia., Hundiwinarsih Gunasti. 2012. Pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi (studi kasus pada perusahaan manufaktur di Surabaya). *Jurnal The Indonesian Accounting Review*, 2(2), pp: 215-228.
- Nurtjahjani, Fullchis. 2008. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (PERSERO) APJ Malang. *Jurnal Administrasi dan Bisnis*, Vol. 2, No. 1.
- Oluseyi, A Shadare dan T, Ayo Hammed. 2009. Influence of Work Motivation, Leadership Effectiveness and Time Management on Employees' Performance in Some Selected Industries in Ibadan, Oyo State, Nigeria: *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences*, 16. pp: 9-17.
- Prasetya Arik dan Masanori Kato. 2011. *The Effect of Financial and Non Financial Compensation to the Employee Performance: The second International Research Symposium in Service Management* :Yogyakarta, pp:382 – 391.
- Riansari Titi, Achmad Sudiro, dan Rofiaty (2012), Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT.Bank Tabungan Pensiunan Nasional, Tbk Cabang Malang), *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Vol 10(4).
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* Edisi Ketiga. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktek*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Robbins Stephen P. dan Timothy A Judge. 2008. *Perilaku Organisasi* Edisi keduabelas. Jakarta : Salemba Empat.
- Sanjaya,I.B., dan Suryantini,Ni Pt Santi.2012.Analisis Beberapa Variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja Pegawai di Badan Pegawai Rumah Sakit Umum Tabanan. *Jurnal Bisnis dans Kewirausahaan*, Vol (8):2.pp. 97-107.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kelima. Bandung: Rafika Aditama.

- Susilaningsih Nur. 2008. Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, Motivasi, Pengawasan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Excellent*, 1(2), pp: 1-19.
- Syaiin, Subakti. 2007. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Klinik Spesialis Bestari Medan. *Tesis* Magister Manajemen Sekolah Pasca Sarjana Universitas Sumatera Utara, Medan.
- Tsai, Ming-Tien., Chun-Chen Huang. 2008. The Relationship among Ethical Climate Types, Facets of Job Satisfaction, and the Three Components of Organizational Commitment: A Study of Nurses in Taiwan. *Journal of Business Ethics* Vol.80, pp: 565–581.
- Wardana, I Putu Putra Jaya. 2011. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi serta Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan LPD Kedonganan. *Skripsi* Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Udayana, Denpasar.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja* Edisi Ketiga. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Widyatmini, Luqman Hakim. 2008. Hubungan Kepemimpinan, Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok. *Jurnal Ekonomi Bisnis*, Vol. 13, No. 2.
- Yensy Nurul Astuty. 2010. Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja guru di SMA negeri 2 Argamakmur Bengkulu Utara. *Jurnal Kependidikan Triadik*, 13(1), pp: 33-42.
- Yuniari, Made, dan Luh Gede Waisnawini Teni. 2009. Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja serta motivasi kerja terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan PT. BTDC Nusa Dua. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, 5(2), h: 144-152.