

PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA DAMPAKNYA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN KOPERASI SERBA USAHA KUTA MIMBA DI KUTA-BADUNG

I Putu Candra Giritama¹
I Wayan Suana²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (UNUD), Bali, Indonesia
e-mail: candragiri26@yahoo.co.id / telp: +6281936223413

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (UNUD), Bali, Indonesia

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan adalah mengidentifikasi berapa besar pengaruh pelatihan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan pengaruh pelatihan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan Koperasi Serba Usaha Kuta Mimba. Penelitian ini dilakukan di Koperasi Serba Usaha Kuta Mimba dengan menggunakan semua karyawan sebagai responden. 75 orang merupakan jumlah responden di KSU. Kuta Mimba. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis jalur (*path analysis*) mengingat penelitian bertujuan untuk mencari besar pengaruh antarvariabel eksogen terhadap variabel endogen. Hasil penelitian menemukan bahwa pelatihan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. pelatihan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Kata kunci: *Pelatihan kerja, kompensasi, kepuasan kerja, dan prestasi kerja*

ABSTRACT

The purpose of this research is to know how much influence the compensation and job training to job satisfaction and great influence of job training, compensation and job satisfaction of the employee Cooperative achievements All-round Effort Mimba Kuta. This research was conducted in a cooperative Effort All-round Mimba Kuta by using all employees as respondents. The number of respondents in this study of 75 people. The technique used is the analysis of path analysis (path analysis) considering the research aims to find the great influence of endogenous variables exogenous to the between variables. The research found that job training and compensation effect significantly to job satisfaction of employees. job training, compensation and job satisfaction influence positively and significantly to the achievements of the work of employees.

Keywords: *job training, compensation, job satisfaction and work performance*

PENDAHULUAN

Perusahaan pada umumnya bertujuan untuk mendapatkan keuntungan atau laba. Persaingan perusahaan di Bali saat ini khususnya di bidang simpan pinjam dirasa semakin banyak, sehingga perusahaan diwajibkan untuk mengadakan pelatihan yang rutin untuk bisa melakukan pekerjaannya secara baik dan dituntut untuk terus-menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. Situasi ini menyebabkan perusahaan yang bergerak di bidang simpan pinjam dituntut untuk bertindak secara profesional dalam menyediakan pelayanan terbaik bagi para anggota koperasi.

KSU. Kuta Mimba merupakan perusahaan yang bergerak dibidang simpan pinjam. Permasalahan pada karyawan sering terjadi di berbagai perusahaan termasuk yang merupakan perusahaan yang berlokasi di Jalan Sriwijaya, Legian-Kuta. KSU Kuta Mimba ini mempunyai 75 karyawan yang terbagi kedalam tugas dan tanggung jawab masing-masing. Memiliki jumlah karyawan yang banyak diperlukan pengelolaan manajemen yang baik agar prestasi kerja karyawan dapat berjalan dengan baik dan perusahaan dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

Siagian (2003:223) menyatakan bahwa prestasi kerja sangat berpengaruh penting dari setiap kemampuan yang dimiliki karyawan. Lumbanraja dan Nizma (2010) dalam penelitiannya mengungkapkan prestasi kerja merupakan proses dengannya organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu. Prestasi kerja berperan penting untuk mengukur suatu keberhasilan seorang karyawan. Ukuran keberhasilan seorang karyawan dapat diketahui melalui prestasi kerjanya, yang dapat

diperoleh dari penilaian prestasi kerjanya (*Performance Appraisal*). Peran penting dalam penilaian prestasi kerja adalah untuk membangun suatu organisasi secara efektif dan efisien.

Pemanfaatan sumber daya manusia sebagai tenaga kerja hendaknya dilakukan secara manusiawi karena tenaga kerja merupakan makhluk hidup yang memiliki sifat, watak, harga diri, kepentingan, serta memiliki perbedaan motivasi setiap melakukan pekerjaan. Meningkatkan kepuasan kerja karyawan harus didasari pemanfaatan sumber daya manusia secara manusiawi. Menurut Hasibuan (2003:202) kepuasan kerja adalah suatu reaksi yang mengembirakan sekaligus menyukai pekerjaannya. Moral kerja, prestasi kerja, dan disiplin kerja didapatkan pada sikap ini. Ardana,dkk. (2012:147) yang paling mendasar dari kepuasan kerja hendaknya didahului oleh penjelasan disetiap kepuasan kerja tidak bisa dianggap hal yang biasa, baik dalam arti analisisnya maupun dalam arti konsepnya, karena kepuasan memiliki makna yang tersendiri. Sutarjo (2008) dalam penelitiannya mengungkapkan setiap karyawan memiliki bermacam sikap sehingga terciptanya kepuasan kerja. Arti dari sikap disini adalah hubungannya dengan pekerjaannya beserta proses yang mendalam antara lain kontroling, naik jabatan, kondisi kerja, pengalaman terhadap berbicara, penilaian kerja yang terampil, hubungan antar pekerjaan, mampu menyelesaikan permasalahan terhadap keluhan konsumen dan memperlakukan bawahan secara baik.

Sudiro (2008) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa kepuasan keluarga berdampak pada pekerjaan dan mempengaruhi kepuasan kerja, serta berdampak

prestasi kerja terhadap hubungan sebab akibat antara kepuasan kerja dan kepuasan keluarga. Goris (2007) dalam penelitiannya mengungkapkan kepuasan kerja akan baik dilaksanakan jika adanya komunikasi yang baik pula, untuk itu perlu adanya komunikasi yang efektif agar kepuasan kerja dapat diterima.

Menurut Robbins dan Judge (2008:84) pelatihan kerja mempunyai banyak manfaat bagi karyawan maupun perusahaan. Pelatihan kerja dapat meningkatkan kemampuan karyawan yang secara langsung mempengaruhi kinerja dan kepuasan karyawan melalui kesesuaian kemampuan kerja. Manullang (2008:66) pelatihan mampu membantu stabilitas karyawan dan mendorong mereka untuk bekerja lebih lama di perusahaan. Karyawan yang sudah terdidik, terlatih dan terampil terhadap pekerjaannya, maka mereka akan lebih besar percaya dirinya dan merasa lebih berguna bagi perusahaan (Handoko, 2009:243). Mathis dan Jackson (2009:301) mengemukakan pelatihan berperan dalam memberikan kepuasan kerja serta itu menjadikan alasan karyawan untuk dapat bekerja lebih lama lagi. Choo and Bowley (2007) menyatakan jika suatu tinjauan kepuasan kerja akan dapat diukur melalui kepelatihan yang efektif agar pengembangan kepuasan kerja memberikan pengetahuan dan keterampilan seorang karyawan untuk dapat melaksanakan pekerjaan yang akan dikerjakan. Coogler, *et al.* (2007) meneliti tentang pelatihan kerja penting bagi karyawan dalam jangka panjang dapat memelihara pekerjaan dengan baik dan pemahaman yang lebih menjamin untuk menangani masalah-masalah yang akan dihadapi suatu organisasi.

Hasibuan (2007:117) mengatakan segala sesuatu yang diterima karyawan atas balas jasa kerja karyawan merupakan kompensasi yang wajib dipenuhi. Perusahaan sebaiknya memberikan kompensasi atas hasil yang didapatkan karyawan dan menciptakan hubungan yang baik di dalam organisasi yang mampu memberikan kepuasan kerja sehingga karyawan termotivasi untuk meningkatkan prestasi kerja masing-masing. Menurut penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sari (2009), kompensasi merupakan salah satu bentuk penghargaan suatu organisasi terhadap sumber daya manusia yang terlibat di dalamnya, kompensasi yang sesuai dan tepat dapat memberikan pemenuhan kebutuhan dasar karyawan.

Wibowo (2012:348) *insentif* dapat diberikan dalam bentuk pemberian kompensasi, dimana prestasi diluar gaji sehingga dinamakan sebagai *pay for performance* atau pembayaran atas prestasi kerja. Hubungan kompensasi dengan prestasi harus memadai. Peningkatan kompensasi memadai dan perencanaan prestasi yang dijalankan berhasil, maka beban pekerjaan seorang karyawan akan dapat dilaksanakan dan memecahkan segala permasalahan yang dihadapinya. Faisal, dkk. (2012) dalam penelitiannya kompensasi yang diberikan sesuai dengan tuntutan kerja dan tanggung jawab karyawan akan berdampak pada prestasi kerja karyawan.

Indikasi dari permasalahan prestasi kerja salah satunya tercermin dari banyak keluhan anggota koperasi terhadap pelayanan pada KSU. Kuta Mimba seperti: karyawan yang kurang cepat dalam melayani para anggota koperasi, kurang tanggap terhadap permintaan anggota koperasi, dan kurang adanya kerjasama antar karyawan sehingga menimbulkan adanya dampak negatif banyaknya keluhan dari anggota

koperasi terhadap pelayanan sehingga menunjukkan bahwa prestasi kerja karyawan tidak mencapai target yang diinginkan. Tingkat kepuasan kerja yang ada didalam ruang lingkup perusahaan menjadi faktornya, ini dapat terlihat dari tingkat absensi yang cenderung berfluktuasi setiap bulannya dan memungkinkan terjadinya masalah dalam peranan sumber daya manusia. Permasalahan pelatihan kerja pada KSU. Kuta Mimba pada periode 2013 yaitu kurang diberikannya pelatihan kerja, sehingga karyawan kurang memahami pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Masalah rendahnya prestasi kerja pada karyawan dapat diatasi jika perusahaan memberikan dorongan yang tinggi kepada karyawan berupa kenaikan kompensasi setiap tahunnya.

Berdasarkan latar belakang di atas rumusan masalah dapat dijelaskan dan diuraikan seperti berikut.

- 1) Apakah pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di KSU. Kuta Mimba ?
- 2) Apakah pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di KSU. Kuta Mimba ?
- 3) Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di KSU. Kuta Mimba ?
- 4) Apakah Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di KSU. Kuta Mimba ?
- 5) Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja di karyawan/*Perfor-mance Appraisal* di KSU. Kuta Mimba ?

Berdasarkan rumusan masalah di atas hipotesis penelitian dapat dijelaskan antara lain.

- 1) Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
- 2) Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.
- 3) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
- 4) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.
- 5) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

METODE

Penelitian ini dilakukan di KSU. Kuta Mimba yang berlokasi di Jl. Sriwijaya, Legian-Kuta. Populasi karyawan KSU. Kuta Mimba ini adalah semua karyawan yang bekerja di KSU. Kuta Mimba pada tahun 2013 sebanyak 75 responden. Metode pemilihan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sensus, dimana sebanyak 75 orang dijadikan responden. Data sekunder dan data primer merupakan sumber data dalam penelitian ini. Menggunakan metode untuk pengumpulan data yaitu wawancara, observasi, dan kuesioner. Teknik analisis jalur digunakan untuk

menguji hipotesis. Tujuan dari teknik analisis jalur yaitu menjelaskan mekanisme hubungan kausal antarvariabel dengan menerangkan koefisien korelasi menjadi pengaruh langsung dan tak langsung (Yamin dan Kurniawan, 2009:151).

HASIL ANALISIS DATA

Berdasarkan hasil perhitungan meyeluruh, maka dapat dimaknai dan dibahas sehingga memberikan informasi mengenai hasil analisis jalur sebagai berikut.

- 1) Hipotesis pertama yang berbunyi “pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan”. Berdasarkan koefisien jalur variabel X_1 secara statistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap X_3 . Artinya bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan besar pengaruh 0,366. Dengan demikian, pengaruh positif pelatihan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan berarti semakin baik pelatihan kerja yang diberikan maka semakin baik pula kepuasan kerja karyawan.
- 2) Hipotesis pertama yang berbunyi “kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan”. Berdasarkan koefisien jalur variabel X_2 secara statistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap X_3 . Artinya kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan besar pengaruh 0,430. Dengan demikian, pengaruh positif kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan berarti semakin tinggi

kompensasi yang diberikan maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan.

- 3) Hipotesis pertama yang berbunyi “pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan”. Berdasarkan koefisien jalur variabel X_1 secara statistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y . Artinya bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja dengan besar pengaruh 0,179. Dengan demikian, pengaruh positif pelatihan kerja terhadap prestasi kerja karyawan berarti semakin baik pelatihan kerja yang diberikan maka semakin baik pula prestasi kerja karyawan.
- 4) Hipotesis pertama yang berbunyi “kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan”. Berdasarkan koefisien jalur variabel X_2 secara statistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y . Artinya bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja dimana besar pengaruh 0,196. Dengan demikian, pengaruh positif kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan berarti semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka semakin tinggi pula prestasi kerja karyawan.
- 5) Hipotesis pertama yang berbunyi “kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan”. Berdasarkan koefisien jalur variabel X_3 secara statistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y . Artinya dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja dengan besar pengaruh 0,646. Dengan

demikian, berpengaruh positif kepuasan kerja terhadap prestasi kerja berarti semakin bagus kepuasan kerja yang diberikan maka semakin bagus prestasi kerja karyawan.

- 6) Pengaruh tidak langsung pelatihan kerja (X_1) terhadap prestasi kerja (Y) melalui kepuasan kerja (X_3) sebesar $(P_{X_3X_1}) \times (P_{YX_3}) = (0,366) \times (0,646) = 0,236$ lebih besar dari pada 0,179. Dengan demikian, artinya pelatihan kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap prestasi kerja tanpa melalui kepuasan kerja.
- 7) Pengaruh tidak langsung kompensasi (X_2) terhadap prestasi kerja (Y) melalui kepuasan kerja (X_3) sebesar $(P_{X_3X_2}) \times (P_{YX_3}) = (0,430) \times (0,646) = 0,277$ lebih besar dari pada 0,196, ini berarti kompensasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja.

Jawaban terhadap permasalahan dalam penelitian ini secara ringkas dapat dilihat Tabel 1.

Tabel 4.13 Koefisien Jalur, Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Pengaruh Variabel	Pengaruh		
	Langsung	Tidak Langsung Melalui X_3	Total
$X_1 \rightarrow X_3$	0,366	-	0,366
$X_2 \rightarrow X_3$	0,430	-	0,430
$X_1 \rightarrow Y$	0,179	0,236	0,236
$X_2 \rightarrow Y$	0,196	0,277	0,277
$X_3 \rightarrow Y$	0,646	-	0,646

Sumber: Data primer diolah, 2013

PEMBAHASAN

Pengaruh pelatihan kerja terhadap kepuasan kerja

Hasil analisis jalur membahas bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 0,366. Pengaruh positif tersebut memiliki arti bahwa semakin baik pelatihan kerja akan semakin bagus kepuasan kerja. Hasil penelitian ini konsisten dari beberapa teori menyebutkan kepuasan kerja dipengaruhi oleh pelatihan kerja. Hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Pahore and Shaikh (2011) yang menemukan bahwa pelatihan kerja secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja

Hasil analisis jalur membahas bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 0,430. Pengaruh positif tersebut memiliki arti bahwa semakin tinggi kompensasi maka akan semakin meningkat pula kepuasan kerja. Hasil penelitian ini konsisten dari beberapa teori menyebutkan kepuasan kerja dipengaruhi oleh kompensasi. Widodo (2004) dalam penelitiannya mendukung, kemudian menemukan kompensasi terhadap kepuasan kerja, menghasilkan variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Alter and Seta (2005), juga menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh pelatihan kerja terhadap prestasi kerja

Hasil analisis jalur menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan sebanyak 0,179. Pengaruh positif tersebut memiliki arti bahwa semakin baik pelatihan kerja yang diberikan maka semakin baik pula prestasi kerja karyawan. Hasil penelitian ini konsisten dengan beberapa teori yang menyebutkan prestasi kerja dipengaruhi oleh pelatihan kerja. Hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Coogler, *et al.* (2007), yang menyatakan variabel berpengaruhnya pelatihan secara signifikan dan positif berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

Pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja

Hasil analisis jalur menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 0,196. Pengaruh positif tersebut memiliki arti bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan akan semakin bagus prestasi kerja. Hasil penelitian ini konsisten dari beberapa teori menyebutkan prestasi kerja dipengaruhi oleh kompensasi. Djati dan Khusaini (2003) dalam penelitiannya mendukung, menyatakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel prestasi kerja, kompensasi diberikan secara tepat membuat karyawan mengeluarkan kemampuannya dengan maksimal dan memotivasi mereka, prestasi kerja dalam perusahaan.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja

Hasil analisis jalur menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 0,646. Pengaruh positif tersebut memiliki arti yaitu semakin tinggi kepuasan kerja akan semakin meningkat pula prestasi kerja. Hasil ini konsisten dari beberapa teori menyebutkan prestasi kerja dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Hasil ini sudah diuji dari penelitian Poon (2004), Burabach, *et al.* (2010), Carmeli dan Freund (2004), Cook dan Crossman (2004) yang mengaitkan variabel kepuasan kerja dengan prestasi kerja, di mana hasilnya kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan pembahasan dari hasil penelitian yang sudah dijabarkan, maka dapat dinyatakan kesimpulan dan saran antara lain.

- 1) Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan KSU. Kuta Mimba dengan nilai *standardized coefficients* sebesar 0,366. Dengan demikian, pengaruh positif pelatihan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan berarti semakin baik pelatihan kerja yang diberikan maka semakin baik pula kepuasan kerja karyawan KSU. Kuta Mimba.
- 2) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan KSU. Kuta Mimba yaitu nilai *standardized coefficients* sebanyak 0,430. Dengan demikian, pengaruh positif kompensasi terhadap kepuasan

kerja karyawan berarti semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan KSU. Kuta Mimba.

- 3) Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan KSU. Kuta Mimba yaitu nilai *standardized coefficients* sebanyak 0,179. Dengan demikian, pengaruh positif pelatihan kerja terhadap prestasi kerja karyawan berarti semakin baik pelatihan kerja yang diberikan maka semakin baik pula prestasi kerja karyawan KSU. Kuta Mimba.
- 4) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan KSU. Kuta Mimba yaitu nilai *standardized coefficients* sebesar 0,196. Dengan demikian, pengaruh positif kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan berarti semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka semakin tinggi pula prestasi kerja karyawan KSU. Kuta Mimba.
- 5) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan KSU. Kuta Mimba yaitu nilai *standardized coefficients* sebanyak 0,646. Dengan demikian, pengaruh positif kepuasan kerja terhadap prestasi kerja berarti semakin tinggi kepuasan kerja yang diberikan akan semakin meningkat pula prestasi kerja karyawan KSU. Kuta Mimba.

Berdasarkan kesimpulan penelitian di KSU. Kuta Mimba, maka dapat disarankan.

- 1) Tingkatkan program pelatihan terutama karyawan yang memiliki peran sangat penting dalam mendukung kelancaran seluruh kegiatan di organisasi dan

berikan kompensasi bagi karyawan sesuai dengan tuntutan kerja dan tanggung jawab yang dibebankan kepada mereka.

- 2) Untuk meningkatkan prestasi karyawan perusahaan hendaknya perusahaan lebih meningkatkan tingkat kepuasan kerja para karyawan itu sendiri, hal ini dikarenakan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan daripada variabel lainnya.

REFERENSI

- Alter, Randi J and Seta Catherine E. 2005. Compensation for Inconsistencies: The Effects of Stereotype Strength on Expectations of Applicants Job Success and Job Satisfaction. *Sex Roles*, 53(1): pp:1007-4280
- Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati, dan I Wayan Mudiarta Utama. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Carmeli, Abraham and Freund, Anat. 2004. Work Commitment, Job Satisfaction, and Job Performance: An Empirical Investigation. *International Journal of Organization Theory and Behavior*, 7(3): pp:289-309
- Choo, Stephen and Bowley, Christine. 2007. Using Training and Development to Affect Job Satisfaction Within Franchising. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 14(2): pp: 339-352
- Coogle Constance, Parham Iris A., Jablonski Rita & Rachel Jason. 2007. Enhanced Care Assistant Training to Address the Workforce Crisis in Home Care: Changes Related to Job Satisfaction and Career Commitment. *Care Management Journals*, 8(2): pp:71-81
- Cook, Jill and Crossman, Alf. 2004. Job Satisfaction With Performance Appraisal Systems: A Study of Role Perceptions. *Journal of Managerial Psychology*, 19(5): pp: 526-541
- Djati, S. Pantja dan Khusaini M. 2003. Kajian Terhadap Kepuasan Kompensasi, Komitmen Organisasi, dan Prestasi Kerja. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, 5(1): h:25-41

- Faisal, Tabrani Mirza, Darsoo Nurdasila. 2012. Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Balai Budidaya Air Payau Ujung Batee Aceh Besar. *Jurnal ISSN*, 1(1): h:1-19
- Goris, Jose R. 2007. Effects of Satisfaction with Communication on the Relationship Between Individual-Job Congruence and Job Performance/Satisfaction. *The Journal of Management Development*, 26(8): pp: 737-752
- Handoko, T. Hani. 2009. *Manajemen*. Edisi 2. Yogyakarta : BPFE
- Hasibuan, M. P. 2003. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Manullang, Marihot. 2008. *Manajemen Personalia* Edisi Ketiga. Yogyakarta:Gajah Mada University Press.
- Mathis, Robert L. dan John, H. Jackson. 2009. *Human Resource Management*. Edisi 10. Jakarta : Salemba Empat.
- Lumbanraja, Prihatin dan Nizma, Cut. 2010. Pengaruh Pelatihan dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Prestasi Kerja Perawat di Bidang Pelayanan Kesehatan Rumah Sakit Umum Daerah Langsa. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 12(2): h:142-155
- Pahore, Nizar Ahmed and Shaikh, Faiz M. 2011. Analysis-Impact of Training and Development on Performance and Job Satisfaction among Higher Secondary School Teachers-A case study of Sindh. *New Horizons*, 5(1): pp:34-44
- Poon, June M L. 2004. Effects Of Performance Appraisal Politics On Job Satisfaction and Turnover Intention. *Personnel Review*, 33(3): pp:322-334
- Rachmawati, Ike Kusdyah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: C.V Andi Offset
- Robbins, Stephen P. dan Timothy, A Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi kedua belas. Jakarta : Salemba Empat.
- Sari, Elviera. 2009. Pengaruh Kompensasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal ISSN*, 16(1): h: 18-24
- Siagan, Sondang P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

- Sudiro, Achmad. 2008. Pengaruh Timba-Balik Antara Kepuasan Kerja Dengan Kepuasan Keluarga dan Komitmen Kerja Serta Dampaknya Terhadap Prestasi Kerja dan Karier. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 10(1): h:38-49
- Sutarjo, Anggit. 2008. Pengaruh Budaya Organisasi, Sistem Kompensasi, Promosi Jabatan, dan Profesionalisme Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank BRI Cabang Klaten. *Jurnal Excellent*, 1(2): h:2-18
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja* Edisi Ketiga. Jakarta: Rajawali Pers
- Widodo, Parwoto. 2004. Pengaruh Lingkungan Kerja Pada Hubungan Antara Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Studi Pada Kantor Pelayanan Pajak Salatiga. *Jurnal Daya Saing*, 5(2): h: 44-52
- Yamin Sofyan dan Heri Kurniawan. 2009. *SPSS Complete Teknik Analisis Statistik Terlengkap dengan Software SPSS*. Jakarta: Salemba Infotek.