

Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Pegawai Di Kantor Camat Fanayama Kabupaten Nias Selatan

Arnel Afandi Manao¹, Samalua Waoma², Yasozanolo Gaho³

ABSTRAK

Ruang Lingkup penelitian ini adalah studi tentang pengaruh tentang Kompensasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Pegawai di Kantor Camat Fanayama Kabupaten Nias Selatan. Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif yang bersifat deskriptif. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah semua pegawai yang berada di Kantor Camat Fanayama Kabupaten Nias Selatan yang berjumlah 30 orang. Analisis data yang digunakan adalah analisis linear berganda, dimana nilai model regresinya $Y = 12,609 + 0,308X_1 + 0,345X_2$ hasil penelaian ini menunjukkan bahwa Kompensasi (X_1) dan Motivasi (X_2) berpengaruh terhadap kepuasan pegawai (Y). Berdasarkan uji hipotesis diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel kompensasi sebesar 2,085 dan nilai t_{tabel} 1,703 sehingga $2,085 > 1,703$, untuk variabel motivasi sebesar 2,351 dan nilai t_{tabel} 1,703 sehingga $2,351 > 1,703$ dan nilai t_{hitung} untuk variabel kompensasi dan motivasi secara bersama-sama sebesar 1,960 dan nilai t_{tabel} 1,703 sehingga $1,960 > 1,703$. Maka H_a diterima dan H_o ditolak, artinya kepercayaan Kompensasi (X_1) dan Motivasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pegawai (Y) di Kantor Camat Fanayama. Selanjutnya, kompensasi dan motivasi hanya mampu menjelaskan variabel kepuasan pegawai 12,609%, sedangkan 87,301% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

Kata Kunci: *Kompensasi, Motivasi dan Kepuasan Pegawai*

A. PENDAHULUAN

Organisasi merupakan elemen yang paling diperlukan dalam kehidupan manusia, apalagi dalam kehidupan modern. Di dalam suatu organisasi terdapat manajemen yang berfungsi sebagai sistem kendali yang menjalankan roda organisasi agar organisasi tersebut dapat berjalan dengan mulus dan menghasilkan produktifitas yang berkualitas serta tercapainya tujuan organisasi tersebut. Setiap organisasi, baik pemerintah maupun swasta, pasti di dalamnya terdapat kantor. Hal tersebut dikarenakan segala bentuk aktivitas dari organisasi dilaksanakan di kantor oleh pegawainya dalam rangka mencapai tujuan organisasi tersebut. Kantor yang menyenangkan adalah tempat yang tidak membosankan dan dapat menambah gairah kerja pegawai dalam rangka mendukung peningkatan mutu kegiatan perkantoran dan tercapainya tujuan organisasi, maka secara tidak langsung suasana kantor sangat mendukung efektifitas kerja pegawai yang bekerja di kantor tersebut.

Peranan pegawai tentu berkaitan dengan bagaimana kuantitas kerjanya, serta ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang disatukan dalam aspek produktivitas kerja pegawai. Artinya, apabila semakin tinggi produktivitas kerja pegawai maka akan

¹Alumni Program Studi Manajemen STIE Nias Selatan(arnelafandimanao@gmail.com)

²Dosen Tetap STIE Nias Selatan (samaluawaoma@gmail.com)

³Dosen Tetap STIE Nias Selatan (yasozanologaho@gmail.com)

berdampak pula kepada optimalnya pelaksanaan tugas dan fungsi suatu lembaga atau instansi yang dihuni oleh pegawai tersebut. Namun, perlu diketahui pula ada beberapa hal yang berpengaruh terhadap tinggi dan rendahnya produktivitas kerja pegawai, salah satunya adanya kompensasi dan motivasi yang diberikan oleh atasan kepada bawahan yang bekerja dengan baik.

Kompensasi merupakan setiap bentuk penghargaan yang diberikan pegawai sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi”. Pada umumnya kompensasi diberikan untuk menarik pegawai yang berkualitas, mendorong pegawai untuk berprestasi tinggi, dan mempertahankan pegawai yang produktif dan berkualitas untuk memiliki loyalitas yang tinggi. Selain kompensasi, motivasi kerja juga penting dalam penciptaan kepuasan kerja. Motivasi kerja adalah sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru. Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa motivasi merupakan dorongan bagi seseorang pegawai agar mau bekerja dengan sungguh-sungguh guna mencapai tujuan pribadi pegawai sampai akhirnya pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu setiap orang mempunyai kebutuhan yang berbeda beda, maka diperlukan pemahaman kebutuhan umum yang selalu ada pada setiap orang. Hal ini dapat dilakukan karena pada dasarnya setiap orang mempunyai kebutuhan yang dominan. Dengan mengetahui kebutuhan apa yang mendominasi pekerjaannya, seorang pemilik atau manajer akan dapat memotivasi pekerjaannya dengan jalan memenuhi kebutuhan pekerja tersebut sehingga pekerja dapat bekerja secara maksimal.

Berdasarkan permasalahan di atas, penulis berkeinginan melaksanakan penelitian terhadap kompensasi yang diberikan kepada pegawai, motivasi kerja pegawai dan kepuasan kerja pegawai yang berjudul: **“Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi terhadap Kepuasan Pegawai Di Kantor Camat Fanayama Kabupaten Nias Selatan”**.

B. TINJAUAN LITERATUR

Konsep Kompensasi

Menurut Davis (1996:214) kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang di berikannya. Baik upah per jam ataupun gaji periodik yang didesain dan dikelola oleh bagian personalia.

Menurut Lubis (2011:84) motivasi adalah proses yang dimulai dengan definisi fisiologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan intensif. Motivasi didefinisikan oleh Stanford dalam Mangkunegara (2001:93) menyatakan bahwa *“Motivation as an energizing condition of the organism*

that serves to direct that organism toward the goal of a certain class” (Motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu). Menurut Nawawi (2011:314) “Kompensasi adalah penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja”.

Konsep Motivasi

Menurut Lubis (2011:84) motivasi adalah proses yang dimulai dengan definisi fisiologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan intensif. Menurut Robbins (2007:314), secara konkrit motivasi dapat diberikan batasan sebagai proses pemberian motif (penggerak) bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi secara efisien”.

Menurut Hasibuan (2011:72), motivasi berasal dari kata lain *movere* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Konsep Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan oleh seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi. Menurut para ahli keberhasilan dalam mengelola sumber daya manusia diindikasikan dengan adanya kepuasan kerja dari para pegawainya, meningkatkan kinerja dan tercapainya tujuan perusahaan. Kepuasan kerja menyangkut psikologis individu di dalam organisasi, yang diakibatkan oleh keadaan yang ia rasakan dari lingkungannya. Menurut Nanawi (2011:219), “kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Pegawai

Secara teori kepuasan kerja paling tidak dipengaruhi oleh dua variabel, yakni: kompensasi dan karakteristik pekerjaan. Kompensasi yang diberikan kepada Pegawai sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja Pegawai dan motivasi serta hasil kerja, (Mangkunegara, 2001:84).

Berdasarkan hasil penelitian Nalendra (2008) disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai PT. Karya Sejati Vidayatama.

Kusumah (2015:161) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian McClelland, dkk yang dikutip dari buku Mangkunegara (2001:104), menyimpulkan bahwa ada hubungan yang positif antara kepuasan kerja pegawai dengan motivasi untuk berprestasi. Artinya, pegawai yang mendapatkan kepuasan kerja yang tinggi maka cenderung ia akan mempunyai motivasi untuk berprestasi yang tinggi pula dalam rangka meningkatkan kinerjanya. Dan sebaliknya mereka yang kepuasan kerjanya rendah, maka motivasi untuk berprestasi yang ia miliki pun cenderung rendah yang pada akhirnya menyebabkan kinerjanya menurun.

Hasil penelitian Wibowo, (2013:506) menunjukkan bahwa terdapat “*Hubungan positif dan signifikan antara motivasi dengan kepuasan kerja*”. Karena kepuasan kerja dengan supervisi juga mempunyai korelasi signifikan dengan motivasi.

Berdasarkan hasil penelitian Nalendra (2008) disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai PT. Karya Sejati Vidayatama.

Indikator Kompensasi

Indikator-indikator kompensasi menurut Simamora (2004:445) adalah:

1. Upah dan gaji. Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.
2. Insentif. Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.
3. Tunjangan. Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pension, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.
4. Fasilitas. Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh pegawai. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

Indikator Motivasi

Menurut Hasibuan (2011:145), bahwa motivasi kerja pegawai dipengaruhi oleh kebutuhan akan berprestasi, kebutuhan akan afiliasi, kebutuhan akan kompetensi dan kebutuhan akan kekuasaan. Kemudian dari faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada pegawai, yaitu:

1. Kebutuhan akan berprestasi, yaitu suatu keinginan untuk mengatasi/mengalahkan suatu tantangan, untuk kemajuan, dan pertumbuhan.
2. Kebutuhan akan afiliasi, yaitu dorongan untuk melakukan hubungan dengan orang lain.
3. Kebutuhan akan kompetensi, yaitu dorongan untuk melakukan pekerjaan yang bermutu

Indikator Kepuasan

Menurut Rivai (2011:860), indikator dari kepuasan kerja terdiri dari:

1. Isi pekerjaan
Penampilan tugas atau atribut pekerjaan yang actual dan sebagai control terhadap pekerjaan. Pegawai akan merasa puas apabila tugas kerja di anggap menarik dan membrikan kesempatan belajar dan mendapat kepercayaan tanggung jawab atas pekerjaan itu.
2. Supervise
Perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga pegawai akan merasa bahwa dirinya menjadi bagian yang penting dari organisasi. Sebaliknya, supervise yang buiruk dapat meningkatkan *turn over* dan absensi.
3. Organisasi dan manajemen
Pemerintah dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, untuk memberikan kepuasan kepada pegawainya.
4. Kesempatan untuk maju
Adanya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja akan meberikan kepuasan pada pegawai terhadap pekerjaanya.
5. Gaji dan keuntungan dalam bidang financial
Gaji adalah suatu jumlah yang diterima dan keadaan yang dirasakan dari upah(gaji), jika pegawai merasa bahwa gaji yang di peroleh mampu memenuhi kebutuhan hidupnya, diberikan secara adil didasarkan pada tingkat ketrampilan, tuntutan pekerjaan, serta standar gaji utnuk pekerjaan tertentu, maka aka nada kepuasan kerja.
6. Rekan kerja
Adanya hubungan yang dirasa saling mendukung dan saling memperhatikan antar rekan kerja akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan hangat sehingga menimbulkan kerja pada pegawai.
7. Kondisi pekerjaan
Kondisi kerja yang mendukung akan meningkatkan kepuasan kerja pada pegawai. Kondisi kerja yang mendukung artinya tersedianya sarana dan prasarana kerja yang memadai sesuai dengan tugas yang harus diselesaikannya.

C. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif yang bersifat asosiatif. metode deskriptif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.

Jenis dan Sumber Data

. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, suatu data yang bersumber dari responden. Artinya data yang diperoleh secara langsung dari sumber utama melalui

penyebaran kuesioner kepada para pegawai di Kantor Camat Fanayama Kabupaten Nias Selatan.

Metode Analisis Data

Metode Analisis yang akan dipakai untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat atau dependen. Analisis regresi linear berganda didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Adapun model persamaan regresi linear berganda menurut Sugiyono (2017:261) yaitu:

$$Y = f(X)$$

Atau persamaan regresi liniearnya sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

- Y = Subjek dalam variabel dependen yang diprediksikan
- a = Harga Y ketika harga X = 0 (harga konstan)
- b = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada perubahan variabel independen. Bila (+) arah garis naik, dan bila (-) maka garis turun.

X₁ dan X₂ = Subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu

e = error / variabel pengganggu

Nilai koefisien regresi dan konstanta dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut (Gujarati, 2001:40):

$$\hat{\beta}^1 = \frac{N\sum XY - \sum X \sum Y}{N\sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$\hat{\beta}_0 = \frac{\sum X^2 \sum Y - \sum X \sum X Y}{N\sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Keterangan:

Y = Variabel Kepuasan Pegawai (Y)

$\hat{\beta}_0$ = Konstanta

$\hat{\beta}_1$ = Koefisien Regresi

X = Variabel Kompensasi (X₁) dan Motivasi(X₂)

N = Jumlah Observasi

Pengujian Instrument Penelitian

Uji Validitas Data

Validitas adalah ketepatan atau kecermatan suatu instrument dalam mengukur apa yang ingin diukur. Untuk penelitian ini dilakukan uji signifikan koefisien korelasi dengan kriteria menggunakan r kritis pada taraf signifikan 0.05 (signifikan 5% atau 0.05 adalah ukuran standar yang digunakan dalam penelitian). Dalam penelitian ini pengujian yang digunakan *Korelasi Bifariate Pearson (Product Moment Pearson)*. Hasilnya dapat diolah dengan menggunakan rumus sebagai berikut (Arikunto, 2009:327):

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x) (\sum y)}{\sqrt{n \sum y^2 - (\sum x)^2} \sqrt{n \sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

Keterangan:

r_{xy} = koefisien korelasi yang dicari

n = Jumlah responden

X = Jumlah skor setiap item

Y = Jumlah skor total

Untuk mengetahui tingkat validitas item, maka dilakukan dengan mengkorelasikan pada tabel harga kritis r Product Moment, dengan tingkat kepercayaan 95%. Apabila $r_{hitung} >$ harga kritis dari r Product Moment, maka item tersebut disebut valid. Untuk menghitung uji validitas dilakukan dengan bantuan *software SPSS 15.0 for Windows Evaluation Version*.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan setelah diuji validitas data untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur dapat diandalkan dan tetap konsisten pada data yang diperoleh dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach, yaitu sebagai berikut:

$$\alpha = \frac{(n)(S^2 - \sum S_i^2)}{(n - 1)S^2}$$

Keterangan:

A = Koefisien Alpha

N = Jumlah item dalam skala

S^2 = Variabel total dari skor test

Si^2 = Variabel dari setiap item skala

Untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan reliable atau tidak, maka cronbach's Alpha yang diperoleh (r_{11}) dikonsultasikan dengan (r_{tabel}) pada taraf signifikan (α) = 5% atau 0.05 dengan ketentuan $n-2$ apabila $r_{11} > r_{tabel}$ maka instrument dikatakan

reliable, dan apabila $r_{11} < r_{\text{tabel}}$ maka instrument dikatakan tidak reliable dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan *software SPSS 15.0 for Windows*.

Pengujian Hipotesis

Uji t (uji parsial)

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan data hasil tes baik variabel bebas dan variabel terikat. Dalam penelitian ini, jika data berdistribusi normal dan homogen maka pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan statistik parametrik uji t independen (uji parsial) sebagai berikut:

$$t = \frac{\bar{X} - \mu_0}{\frac{s}{\sqrt{n}}}$$

Sebelum melakukan uji t, terlebih dahulu dihitung simpangan baku gabungan dua kelas dengan rumus menurut Sugiyono (2016 :95), sebagai berikut.

$$S = \frac{\sum (x_i - \bar{x})^2}{(n-1)}$$

dimana:

t = Nilai t yang dihitung, selanjutnya disebut t hitung

$\bar{x}$ = rata-rata x_i (skor)

μ_0 = Nilai yang dihipotesiskan

S = simpangan baku

N = jumlah sampel

Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variable-variable bebas (independen) secara bersama-sama atau simultan terhadap variable terikat (dependen). Uji F dirumuskan sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2 / k}{(1-R^2) / (n-k-1)}$$

Keterangan:

R^2 = Koefisien Determinasi

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota data atau kasus

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis dan Pembahasan

1. Analisis Regresi untuk X_1 terhadap Y

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kompensasi (X_1) terhadap Kepuasan Pegawai (Y) di Kantor Camat Fanayama Kabupaten Nias Selatan. Dari hasil

perhitungan ternyata Hipotesis diterima karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dimana $2,085 > 1,697$ dan nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,047 lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$. Dengan demikian berarti bahwa secara parsial variabel Kompensasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Pegawai (Y) Kantor Camat Fanayama Kabupaten Nias Selatan.

2. Analisis Regresi untuk X_2 terhadap Y

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X_2) terhadap Kepuasan pegawai (Y) di Kantor Camat Fanayama Kabupaten Nias Selatan. Dari hasil perhitungan ternyata Hipotesis diterima karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dimana $2,351 > 1,697$ dan nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,026 lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$. Dengan demikian berarti bahwa secara parsial variabel Motivasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Pegawai (Y) Kantor Camat Fanayama Kabupaten Nias Selatan.

3. Analisis Regresi untuk X_1 dan X_2 terhadap Y

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kompensasi (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap Kepuasan Pegawai (Y) di Kantor Camat Fanayama Kabupaten Nias Selatan. Dari hasil perhitungan ternyata Hipotesis diterima karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dimana $1,960 > 1,697$ dan nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,040 lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$. Dengan demikian berarti bahwa secara bersama-sama variabel Kompensasi (X_1) dan Motivasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Pegawai (Y) Kantor Camat Fanayama Kabupaten Nias Selatan.

Penelitian yang dilakukan oleh Even Nalendra dan hubungan dengan penelitian ini adalah kesamaan dari tujuan saat ini walaupun berbeda objek penelitian namun kesamaan kesamaan tujuan yaitu untuk mengetahui pengaruh mengenai Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Pegawai di Kantor Camat Fanayama Kabupaten Nias Selatan. Metode penelitian yang digunakan sama dengan penelitian saat ini yaitu jenis penelitian dengan pendekatan kuantitatif. Berdasarkan pada pengujian hipotesis menunjukkan adanya Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Pegawai di Kantor Camat Fanayama Kabupaten Nias Selatan.

E. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat ditarik kesimpulan bahwa Kompensasi Dan Motivasi mempengaruhi Kepuasan Pegawai di Kantor Camat Fanayama Kabupaten Nias Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi. 2016. *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta. Asdi Mahastia.

- Davis.1996. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- Dharma, Kelana Kusuma. 2015. *Metodologi Penelitian: Panduan Melaksanakan dan Menerapkan Hasil Penelitian*. Jakarta: CV. Trans Info Media.
- Duha, Timotius. 2014. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Dipenogoro.
- Gujarati. 2001. *Dasar-dasar Ekonometrika*. Jakarta: Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, malayu. 2011. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: CV Haji Masugung.
- Henry, Simamora. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga*. Jogyakarta: STIE, YPKN.
- Kusumah, Muhammad. 2015. *Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Ampel Jaya di Surabaya*. Jurnal Online.
- Lubis Martin. 2011. *Perilaku Organisasi Erlangga*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Marwan. 2011. *Anggaran Perusahaan, Edisi Kedua*. Yogyakarta: BPFE.
- As'ad. 2005. *Human Resource Manajement: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nalendra, Evan. 2008. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawanpada PT. Karya Sejati Vidyatama*. Jurnal Online.
- Nawawi. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia: untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Universitas gajahmada.
- Panggabean, S. Mutiara. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Pianda, Didi. 2018. *Kompetensi Guru Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: CV Jejak.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia: untuk perusahaan dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Rajagrofindo Persada.
- Robbins, P. Stephen. 2007. *Administration Office Manajemen On Intruduction*. New Jersey: Prantice hall.
- Sanjaya. 2010. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Syahyuti. 2010. *Pengantar dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Jakarta: Prestasi Pustakarya.
- Sudjana. 2005. *Metode Statistika*. Bandung: Tarsito.

- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta CV.
- Supranto, 1997. *Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelanggan Untuk Meningkatkan Pangsa Pasar*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.