

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. BUKAKA TEKNIK UTAMA, TBK BOGOR

Freddrick Tiagita Putra B.W*)

***) Dosen Program Manajemen FE UNKRIS**

Alamat: Kampus UNKRIS, Jatiwaringin Jakarta Timur

Email : : freddricktiagitaputra@gmail.com

***Abstract:** A positive condition for the company is believed by the government in 2018 to help build infrastructure in several major cities in Indonesia such as toll roads and the development of ports and airports. On the other hand the achievement of targets given by the company to employees cannot be achieved maximally, where in general employees feel dissatisfaction in their work. The purpose of this study is to analyze the influence both simultaneously and partially compensation and motivation on the performance of employees at PT. Bukaka Teknik Utama, Tbk Bogor. This research is a quantitative research involving 30 employees. The analysis technique uses simple and multiple regression analysis. The results of the study are there are influences both simultaneously and partially compensation and motivation on the performance of employees at PT. Bukaka Teknik Utama, Tbk Bogor.*

***Keywords :** Compensation, motivation and job satisfaction*

PENDAHULUAN

PT. Bukaka Teknik Utama, Tbk adalah perusahaan swasta pribumi yang bergerak dalam bidang kontruksi, permesinan (engineering), transportasi, telekomunikasi, dan manufaktur terutama dalam bidang sarana umum. Dalam mencapai tujuan dan sasaran yang ditetapkan setiap tahunnya PT. Bukaka Teknik Utama, Tbk memprioritaskan pada sumber daya manusia yang dimilikinya. Karyawan memegang peran penting dalam keberhasilan perusahaan mencapai tujuan yang telah ditetapkan, PT. Bukaka Teknik Utama, Tbk meyakini bahwa sebagian besar aset yang dimiliki terletak pada karyawan. Disisi lain pencapaian target yang diberikan perusahaan kepada karyawan tidak dapat dicapai dengan maksimal, dimana secara umum karyawan merasakan ketidakpuasan dalam bekerja. Kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan itu, seorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan yang diberikan. Penelitian Atika Raniyawati dan Noer Sasongko (2015) dan penelitian Sujati (2016) mengungkap balas jasa yang diberikan perusahaan dalam bentuk gaji berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Kompensasi penting bagi karyawan karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai kerja karyawan, yaitu rekan kerja, keluarga, dan masyarakat. Penelitian Yusron Rozzaid, Toni Herlambang dan Anggun Meyrista Devi (2015) dan Muhammad Sandro Angga Kusumah (2015) mengungkapkan bahwa selain kompensasi faktor motivasi juga ikut membentuk tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan. Motivasi kerja dibutuhkan oleh semua karyawan dalam bekerja. Seseorang yang mempunyai motivasi berarti seseorang tersebut mempunyai kekuatan untuk memperoleh kesuksesan dalam kehidupan. Penelitian Ni Kadek Eni Juniari, I Gede Riana, dan Made Subudi (2015), dan penelitian Endo Wijaya Kartika,

Thomas S. Kaihatu (2010) dalam penelitiannya diungkap bahwa motivasi yang dimiliki karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

LANDASAN TEORI

Kompensasi

Kompensasi didefinisikan oleh Nurjaman (2014) sebagai sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa atas prestasinya dalam melaksanakan tugas. Hasibuan (2014) mendefinisikan kompensasi sebagai semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Subekhi (2012) lebih jauh mendefinisikan kompensasi karyawan sebagai setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan. Marwansyah (2014) mengelompokkan kompensasi ke dalam dua bentuk umum, antara lain yaitu: (1) Kompensasi langsung; yang terdiri atas gaji dan upah pokok, dan insentif dan bagi hasil. (2) Kompensasi tidak langsung; yang berbentuk program kesejahteraan dan pelayanan. Kompensasi tidak langsung dapat dikelompokkan ke dalam dua jenis: yang disediakan secara sukarela oleh pengusaha/ majikan, dan yang diwajibkan oleh hukum/ peraturan. Lebih jauh Triton (2010) mengungkapkan beberapa hal yang memacu orang untuk mau bekerja, antara lain sebagai berikut: (1) *The desire to live*, artinya bahwa keinginan untuk hidup merupakan keinginan utama yang ada pada setiap orang, (2) *The desire for possession*, artinya adalah keinginan untuk memiliki sesuatu, (3) *The desire for power*, artinya keinginan akan kekuasaan merupakan selangkah diatas keinginan untuk memiliki dan mendorong orang untuk mau bekerja, (4) *The desire for recognition*, yang artinya adalah keinginan akan pengakuan. Veithzal Rivai (2011:357), mengungkap terdapat dua indikator yang digunakan dalam mengukur kompensasi, antara lain kompensasi finansial langsung, dan kompensasi tidak langsung.

Motivasi

Sutrisno (2013) mengemukakan motivasi adalah “faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang”. Mangkunegara (2012) juga mengemukakan motivasi adalah “kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan”. Mangkunegara (2008) motivasi dapat dibagi menjadi dua, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif. Motivasi positif adalah proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar menjalankan sesuatu sesuai dengan yang kita inginkan dengan cara memberikan "hadiah". Motivasi negatif adalah proses untuk mempengaruhi seseorang agar mau melakukan sesuatu sesuai dengan keinginan kita, tetapi cara yang dilakukan adalah melalui kekuatan ketakutan. (1) Motivasi positif. Setiap individu memiliki kebutuhan dan motivasi yang berbeda antara satu dengan yang lain. Oleh karena itu, pimpinan harus memahami setiap bawahannya agar dapat menggunakan tipe motivasi yang tepat. Bentuk dari motivasi positif antara lain: penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan, informasi, pemberian perhatian yang tulus kepada prajurit sebagai seorang individu, menciptakan persaingan yang sehat, memberikan kesempatan bagi bawahan untuk berpartisipasi, memberikan kebanggaan, dan uang. (2) Motivasi negatif. Model motivasi negatif, pada hakekatnya menggunakan unsur "ancaman" untuk memaksa seseorang melakukan sesuatu. Motivasi negatif dapat berbentuk teguran, peringatan, hukuman, dan kemungkinan kehilangan sesuatu, bisa kehilangan pengakuan, uang atau mungkin jabatan. Dari berbagai penelitian penggunaan "ancaman" motivasi

negatif, seringkali memberikan hasil yang lebih banyak, berupa peningkatan produktivitas, dalam jangka pendek. Tetapi untuk jangka panjang penggunaan motivasi negatif kurang efektif. Hamzah B. Uno (2009) mengungkapkan bahwa motivasi dapat diukur melalui Motivasi internal dan motivasi eksternal.

Kepuasan kerja

Robbins dan Judge (2013) secara spesifik mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif seseorang atas pekerjaannya yang diperoleh dari suatu evaluasi terhadap karakteristik kepuasan itu sendiri. Perasaan positif ini umumnya identik dengan rasa bahagia dan nyaman karena harapan seseorang dari pekerjaannya telah banyak terpenuhi. Siagian (2013) mengatakan bahwa: "Kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang positif maupun negatif tentang pekerjaannya". Brown & Ghiselli (1950) bahwa adanya empat faktor yang menimbulkan kepuasan kerja, yaitu : (1) Kedudukan. Umumnya manusia beranggapan bahwa seseorang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas daripada mereka yang bekerja pada pekerjaan yang lebih rendah. Pada beberapa peneliti menunjukkan bahwa hal tersebut tidak selalu benar, tetapi justru perubahan dalam tingkat pekerjaanlah yang mempengaruhi kepuasan kerja. (2) Pangkat. Pada pekerjaan yang mendasarkan perbedaan tingkat atau golongan, sehingga pekerjaan tersebut memberikan kedudukan tertentu pada orang yang melakukannya. Apabila ada kenaikan upah, maka sedikit banyaknya akan dianggap sebagai kenaikan pangkat, dan kebanggaan terhadap kedudukan yang baru itu akan mengubah perilaku dan perasaannya. (3). Jaminan finansial dan social. Finansial dan jaminan sosial kebanyakan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. (4) Mutu pengawasan. Hubungan antara karyawan dengan pihak pemimpin sangat penting artinya dalam menaikkan produktivitas kerja. Kepuasan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja. Puspitawati (2013), mengemukakan bahwa kepuasan kerja dapat diukur melalui (1) Pekerjaan itu sendiri. (2) Gaji/Upah. (3) Promosi, (4) Pengawasan. (5) Rekan kerja.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Sugiyono (2016) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian administrasi staf PT. Bukaka Teknik Utama, Tbk Bogor sebanyak 30 orang karyawan. Lebih jauh Arikunto (2002) menegaskan bahwa apabila subjeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua dan bila subjeknya lebih besar dari 100 dapat diambil antara 10%-15% atau lebih besar dari 100 dapat diambil dari jumlah populasinya".

Metode dan Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sekaran (2006) Metode pengumpulan data merupakan bagian integral dari desain penelitian yang meliputi Wawancara (tatap muka, telepon, dan media elektronik), kuesioner secara pribadi, observasi individu. Sedangkan metode yang dilakukan pada penelitian ini adalah penelitian mengambil sampel dari populasi dengan menggunakan kuesioner yang berisi tentang kepemimpinan, pelatihan, dan kinerja karyawan.

Metode yang digunakan dalam pengumpulan data dikelompokkan menjadi dua jenis data, yaitu :

1) Data Primer, yaitu data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti secara langsung dari objek dengan teknik-teknik yang digunakan sebagai berikut: a). Wawancara; yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara tanya jawab langsung dengan para responden. b). Observasi; yaitu teknik pengumpulan data dengan cara melakukan pengambilan data langsung ke perusahaan dalam rangka mencocokkan data yang diperoleh dari angket dan wawancara. c). Kuesioner; yaitu suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan lembaran pertanyaan kepada responden. Metode ini dilakukan untuk memperoleh data primer yang diperlukan sebagai dasar analisa. Pembuatan daftar pertanyaan didasarkan pada indikator yang melekat pada masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Butir-butir pertanyaan yang dibuat dalam bentuk pilihan ganda, yang setiap butirnya berisi lima jawaban. Nilai jawaban yang diberikan memakai sistem skala likert dengan skala 1 sampai dengan 5, penjelasan masing-masing jawaban pada skala likert dapat dilihat pada penjelasan dibawah ini.

Tabel 1
Skala Questioner

Skala	Keterangan
5	Sangat Setuju (SS)
4	Setuju (S)
3	Kurang Setuju (KS)
2	Tidak Setuju (TS)
1	Sangat Tidak Setuju (STS)

2) Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung, yaitu data yang diperoleh dari penelitian pada perusahaan atau institusi, misal data administratif maupun data-data lain yang mendukung.

Tabel 2
Variabel Kompensasi

Variabel	Indikator	Butir Pernyataan	Skala
Kompensasi (X ₁)	Kompensasi finansial langsung	1. Gaji yang diterima karyawan dapat mencukupi kebutuhan keluarga.	Likert 1 s/d 5
		2. Kebijakan penentuan gaji pokok sudah sesuai dengan peraturan yang ada.	
		3. Bonus yang diberikan perusahaan selama ini dapat meningkatkan semangat kerja dalam bekerja	
		4. Perusahaan tempat saya bekerja telah memberikan bonus secara adil kepada karyawan	
		5. Perusahaan memberi bonus jika saya mampu mencapai kinerja yang diharapkan	
	Kompensasi tidak langsung	6. Pemberian komisi yang diterapkan manajemen perusahaan cukup adil	Likert 1 s/d 5
		7. Tunjangan keluarga yang di terima cukup banyak dan sesuai dengan apa yang dikerjakan karyawan	
		8. Karyawan menerima uang makan dan uang bensin (transport) dari perusahaan	
		9. Perusahaan memberikan tunjangan kesehatan kepada karyawan	
		10. Saya mendapatkan fasilitas yang memudahkan	

pekerjaan saya, seperti handphone dan kendaraan kantor

Sumber: Data kuesioner, 2019

Tabel 3
Variabel Motivasi

Variabel	Indikator	Butir Pernyataan	Skala
Motivasi (X ₂)	• Motivasi internal	1. Tidak mudah menyerah dalam bekerja	1 s/d 5
		2. Menghargai hasil kerja dari rekan kerja	
		3. Karyawan selalu aktif kegiatan diklat	
		4. Aktif dalam dalam kegiatan pengembangan diri	
		5. Mematuhi peraturan yang ada dalam perusahaan	
	• Motivasi eksternal	6. Arahan dan teguran dari pimpinan	
		7. Teguran atas tindakan disiplin waktu kerja.	
		8. Arahan dari pimpinan untuk mengikuti kegiatan pengembangan diri.	
		9. Karyawan tidak pernah aktif dalam diskusi maupun rapat.	
		10. Karyawan hanya aktif mengerjakan apa yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya	

Sumber: Data kuesioner, 2019

Tabel 4
Variabel Kepuasan Kerja

Variabel	Indikator	Item Pernyataan	Skala
Kepuasan Kerja (Y)	• Pekerjaan sendiri	1. Bidang pekerjaan yang karyawan kerjakan sesuai dengan latar belakang pendidikan karyawan.	1 s/d 5
		2. Pekerjaan yang karyawan kerjakan menuntut karyawan untuk lebih teliti.	
	• Gaji/upah	3. Gaji yang diterima karyawan dapat mencukupi kebutuhan individu karyawan dan keluarga.	
		4. Gaji yang karyawan terima disesuaikan dengan jenjang pendidikan terakhir karyawan.	
	• Promosi	5. Kesempatan untuk kenaikan promosi jabatan sangat ditentukan oleh faktor senioritas kerja.	
		6. Kesempatan promosi jabatan karyawan disesuaikan dengan keterampilan kerja karyawan.	
	• Pengawasan	7. Pimpinan selalu memberikan pengawasan secara langsung kepada karyawan yang sedang bekerja.	
		8. Penentuan skedul kerja mingguan harus diketahui oleh atasan.	
	• Rekan kerja .	9. Hubungan kerja antara karyawan dan rekan kerja hanya sebatas hubungan kerja saja.	
		10. Rekan kerja sangat mendukung karyawan demi kelancaran dalam melakukan pekerjaan.	

Sumber: disusun penulis 2019

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Penguji validitas ini dilakukan untuk menguji apakah tiap-tiap butir pernyataan telah mewakili indikator yang akan diselidiki. Menurut Masrun yang dikutip oleh Sugiyono (2014) menyatakan bahwa biasanya syarat minimum untuk dianggap valid adalah $r = 0,30$. Jadi apabila korelasi antara butir-butir dengan skor total kurang dari 0,30 maka butiran dalam instrument tersebut dinyatakan tidak valid. Uji validitas dilakukan dengan melihat korelasi antar skor masing-masing item pernyataan dengan skor total.

a. Variabel Kompensasi

Dari hasil perhitungan korelasi skor tiap butir pernyataan *instrument* Kompensasi dari 30 responden dengan jumlah pernyataan masing-masing variabel 10 pernyataan dengan total skor setiap responden diperoleh hasil disajikan dalam tabel sebagai berikut

:Tabel 5

Uji Validitas Variabel Kompensasi

Variabel	Pertanyaan	R hitung	R tabel	Keterangan
Kompensasi (X ₁)	Pertanyaan 1	0,897	0.361	Valid
	Pertanyaan 2	0,875	0.361	Valid
	Pertanyaan 3	0,849	0.361	Valid
	Pertanyaan 4	0,847	0.361	Valid
	Pertanyaan 5	0,938	0.361	Valid
	Pertanyaan 6	0,874	0.361	Valid
	Pertanyaan 7	0,870	0.361	Valid
	Pertanyaan 8	0,857	0.361	Valid
	Pertanyaan 9	0,798	0.361	Valid
	Pertanyaan 10	0,892	0.361	Valid

Berdasarkan Tabel 5, dapat dilihat bahwa dari 10 butir pernyataan dari variabel Kompensasi hasilnya adalah valid (perincian dapat dilihat dari lampiran).

b. Variabel Motivasi

Dari hasil perhitungan korelasi skor tiap butir pernyataan *instrument* motivasi dari 30 responden dengan jumlah pernyataan masing-masing variabel 10 pernyataan dengan total skor setiap responden diperoleh hasil disajikan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 6

Uji Validitas Variabel Motivasi

Variabel	Pertanyaan	R hitung	R tabel	Keterangan
Motivasi (X ₂)	Pertanyaan 1	0,791	0.361	Valid
	Pertanyaan 2	0,915	0.361	Valid
	Pertanyaan 3	0,829	0.361	Valid
	Pertanyaan 4	0,898	0.361	Valid
	Pertanyaan 5	0,913	0.361	Valid
	Pertanyaan 6	0,878	0.361	Valid
	Pertanyaan 7	0,832	0.361	Valid
	Pertanyaan 8	0,921	0.361	Valid
	Pertanyaan 9	0,869	0.361	Valid
	Pertanyaan 10	0,822	0.361	Valid

Berdasarkan Tabel 6, dapat dilihat bahwa dari 10 butir pernyataan dari variabel motivasi hasilnya adalah valid (perincian dapat dilihat dari lampiran).

c. Variabel Kepuasan Kerja

Dari hasil perhitungan korelasi skor tiap butir pernyataan *instrument* kepuasan kerja dari 30 responden dengan jumlah pernyataan masing-masing variabel 10 pernyataan dengan total skor setiap responden diperoleh hasil disajikan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 7
Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Variabel	Pertanyaan	R hitung	R tabel	Keterangan
Kepuasan Kerja (Y)	Pertanyaan 1	0,912	0.361	Valid
	Pertanyaan 2	0,952	0.361	Valid
	Pertanyaan 3	0,944	0.361	Valid
	Pertanyaan 4	0,955	0.361	Valid
	Pertanyaan 5	0,946	0.361	Valid
	Pertanyaan 6	0,930	0.361	Valid
	Pertanyaan 7	0,955	0.361	Valid
	Pertanyaan 8	0,947	0.361	Valid
	Pertanyaan 9	0,957	0.361	Valid
	Pertanyaan 10	0,930	0.361	Valid

Berdasarkan Tabel 7, dapat dilihat bahwa dari 10 butir pernyataan dari variabel kepuasan kerja hasilnya adalah valid (perincian dapat dilihat dari lampiran).

d. Uji Hipotesis

Hipotesis pertama menyatakan kompensasi dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bukaka Teknik Utama, Tbk Bogor teruji dan terbukti, hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Yusron, *et,al*, (2015) dan Kusumah (2015).

Hipotesis kedua menyatakan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bukaka Teknik Utama, Tbk Bogor teruji dan terbukti, hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Raniyawati dan Sasongko (2015) dan Sujati (2016).

Hipotesis ketiga menyatakan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bukaka Teknik Utama, Tbk Bogor teruji dan terbukti, hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Kartika, *et, al* (2010).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Kompensasi mendukung peningkatan kepuasan kerja karyawan PT. Bukaka Teknik Utama, Tbk Bogor.
2. Motivasi mendukung peningkatan kepuasan kerja karyawan PT. Bukaka Teknik Utama, Tbk Bogor.
3. Kompensasi dan motivasi mendukung peningkatan kepuasan kerja karyawan PT. Bukaka Teknik Utama, Tbk Bogor.

Saran

Rekomendasi dan saran yang dapat disampaikan dari hasil analisa dan pembahasan yang telah dilakukan antara lain sebagai berikut: Kepuasan kerja merupakan perasaan positif seseorang atas pekerjaannya yang diperoleh dari suatu evaluasi terhadap karakteristik kepuasan itu sendiri. Oleh karena itu pentingnya perhatian perusahaan pada keadilan dan kelayakan dalam pemberian kompensasi sangat membantu meningkatkan kepuasan kerja karyawan, dan pada akhirnya hasil kerja serta loyalitas juga ikut meningkat. Selain kompensasi, motivasi tidak kalah pentingnya dalam membentuk tinggi rendahnya kepuasan kerja tiap individu karyawan. Motivasi merupakan dorongan yang timbul dari dalam diri karyawan, sehingga jika diperhatikannya motivasi dari tiap individu karyawan maka diharapkan akan memberikan kontribusi terhadap hasil kerja yang dicapai yang dapat dilihat pada loyalitas dan perilaku kerja dari individu baik terhadap insitusi maupun kepada atasan langsung.

Keterbatasan hasil penelitian ini yaitu penulis menggunakan responden dalam jumlah yang kecil, sehingga sebagai masukan bagi penelitian lanjutan dapat lebih memperhatikan beberapa indikator yang digunakan dalam mengukur variabel kepuasan kerja karyawan serta menggunakan jumlah populasi atau unit analisis yang lebih besar sehingga mampu memperkuat dan menyempurnakan hasil penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S., 2002. Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan Proposal. PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- As'ad, Moh., 2004. Psikologi Industri Seri ilmu Sumber Daya Manusia, PenerbitLiberty, Yogyakarta.
- Atika Raniyawati dan Noer Sasongko., 2015. Pengaruh Gaji, Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Empiris Pada Karyawan Cv. Lintas Kreasi Yogyakarta).
- Brown, dan Ghiselli., 1950. Personnel dan Industrial Psychology. McGraw- Hill, New York.
- Edy Sutrisno, 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta.
- Endo Wijaya Kartika, Thomas S. Kaihatu., 2010. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan Restoran di Pakuwon Food Festival Surabaya).
- Ella Jauvani., 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Edisi 2. PT. Raja Grafindo, Jakarta.
- Gilmer., 1996. Manajemen sumber Daya Manusia. Edisi pertama. Kencana Prenada Media Grup, Jakarta.
- Hamzah B, Uno., 2009. Teori motivasi dan Pengukurannya (Analisis di Bidang Pendidikan). Bumi Aksara, Jakarta.
- Handoko, Hani T., 1992. Manajemen Personalia dan SDM. BPFE, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2011. MANAJEMEN: Dasar, Pengertian, dan Masalah. PT Aksara, Jakarta.
- Kadar, Nurjaman., 2014. Manajemen Personalia. CV Pustaka Setia, Bandung.
- Mangkunegara., 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkunegara., 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.

- Malayu, Hasibuan., 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Marwansyah. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua, Alfabeta, Bandung
- Muhammad Sandro Angga Kusumah., 2015. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Ampel Jaya Di Surabaya.
- Notoatmodjo. Soekidjo., 2009. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Cetakan Keempat. Edisi Revisi. Rineka Cipta, Jakarta.
- Puspitawati0., 2013. Pengaruh Kemampuan Pengguna Terhadap Sistem Informasi Akuntansi dan Implikasinya pada Kualitas Informasi. Jurnal: FE Unikom, Bandung.
- Robbins and Timothy A. Judge., 2013. Perilaku Organisasi Edisi 12 Buku 1. Terjemahan Diana Angelica, Ria Cahyani dan Abdul Rosyid. Salemba Empat, Jakarta.
- Rivai, Veithzal., 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta .
- Siagian., 2013, Manajemen Sumber daya Manusia, Bumi aksara, jakarta.
- Singgih., 2010. Panduan Lengkap SPSS Versi 18. PT Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Singgih., 2012. Panduan Lengkap SPSS Versi 20. PT Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Subekhi., 2012. Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia. Prestasi Pustaka Jakarta. Jakarta.
- Sugiyono., 2001. Metode Penelitian, CV Alfa Beta, Bandung.
- Sugiyono., 2016. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods). Alfabeta, Bandung.
- Santoso, Singgih., 2012. Panduan Lengkap SPSS Versi 20. PT Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Sunyoto. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Buku Seru
- Sujati., 2016. Pengaruh Gaji, Pengalaman Kerja Dan Iklim Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar
- Sutrisno, 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta.
- Triton., 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Partnership dan Kolektivitas. Oryza: Jakarta.
- Veithzal, Rivai., 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Wilson, Bangun., 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Erlangga, Jakarta.
- Yusron Rozzaid, Toni Herlambang dan Anggun Meyrista Devi., 2015. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Nusapro Telemedia Persada Cabang Banyuwangi)