

## PENINGKATAN KINERJA MELALUI PENGELOLAAN KEPUASAN KERJA: PERAN MOTIVASI DAN KOMPENSASI

*Lia Juhriah Lukitawati dan Dematria Pringgabayu<sup>1)</sup>*

*Politeknik Pajajaran ICB Bandung*

*Email: [dematria.pringgabayu@poljan.ac.id](mailto:dematria.pringgabayu@poljan.ac.id)*

### **Abstract**

*The aims of research is to know the motivation, compensation, job satisfactions, and employee performance at Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri. This research conducted at Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri with cencus method in which sample used of is all employee of Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri with totaling 73 people. The techniques of data conducted through questionnaires, interviews and observation and descriptive method of analysis with a quantitative approach.*

*Variabels examined in this study was variable motivation, compensation, as the independent variable, job satisfaction as intervening variable and the variable performance of employee serves as the dependent variabel. As for hypothesis used path analysis and simple regression using a significance level of 0.05 with SPSS version 22 and Microsoft Excel 2013.*

*Based on the results of the process and analysis of data in this study it can be concluded. Motivation well in the category with an average score of 3.89. For compensation quite well in the category with an average score of 2.90. For job satisfactions quite well in the category with an average score of 2.97. And Employee performances quite well in the category with an average of 3.13. In addition, from the processing and analysis of data in this study resulted in the following conclusions: 1) Motivation effect on satisfaction significantly 46.10%. 2) Compensation effect on satisfaction significantly 33.1%. 3) Motivation and compensation effect on teacher compensation significantly 79.3% and 4) Teacher compensation effect of teacher performance significantly 86.8%.*

**Keywords:** *Motivation, Compensation, Job satisfaction, Employee performance*

### **Abstrak**

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran motivasi kerja, kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja pegawai di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri. Selain itu penelitian ini bertujuan pula untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan kompensasi pegawai terhadap peningkatan kepuasan kerja dan implikasinya terhadap kinerja pegawai di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri. Penelitian ini dilaksanakan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri dengan metode sensus dimana sampel yang digunakan sejumlah populasi yaitu seluruh pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri yang berjumlah 73 orang. Adapun teknik pengumpulan data dilakukan melalui angket, wawancara dan observasi langsung serta menggunakan metode analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif.*

*Hasil dari pengolahan dan analisis data dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai sebesar 46,1%, kemudian kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan pegawai sebesar 33,1%, motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai sebesar 79,3% dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 86,8%*

**Kata Kunci:** *kosakata bahasa Inggris teknik, perangkat lunak, mudah dibawa*

## **PENDAHULUAN**

Sumber Daya Manusia yang mempunyai kinerja yang baik dapat menunjang keberhasilan suatu organisasi,

sebaliknya sumber daya yang kinerjanya buruk merupakan masalah yang akan membuat organisasi menjadi rugi. Mangkunegara (2012:9), mengatakan “kinerja SDM merupakan prestasi kerja

atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Jadi dapat dikatakan bahwa kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.

Keith dan Davis dalam Mangkunegara (2012:67) menjelaskan “Bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor disiplin dan faktor motivasi”. Motivasi merupakan suatu dorongan untuk melakukan suatu pekerjaan. Motivasi kerja erat hubungannya dengan kinerja seseorang. Motivasi berfokus pada pencapaian pemenuhan kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan dan kebutuhan untuk menjalin hubungan yang hangat dan akrab baik terhadap teman kerja maupun dengan pimpinan.

Universitas Negeri merupakan salah satu Perguruan Tinggi Negeri menerapkan di bawah Direktorat Pendidikan Tinggi dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) mencakup kualitas dan kuantitas Sumber Daya Manusia sehingga dalam Rencana Strategis tahun 2012-2016 menjadi Universitas Riset dan Pelayanan Bermutu (Research and Excellent Teaching University) akan tercapai. Salah satu Fakultas di Universitas Negeri yaitu Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri pada saat ini sedang menuju internasionalisasi.

Pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri merupakan ujung tombak pelayanan mahasiswa sehingga profesionalisme menjadi sangat penting dan digariskan dalam misinya. Profesionalisme ini ditunjukkan oleh kepuasan kerja yang berdampak terhadap kinerja para pegawai. Kepuasan kerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal. Faktor Internal yang diduga kuat memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai diantaranya motivasi kerja dan kompensasi.

Banyak yang berpendapat bawa kepuasan kerja timbul karena faktor gaji dan upah. Tetapi ada faktor-faktor lain yang mendukung tumbuhnya kepuasan kerja. Seperti komentar Witson yang dikutip oleh As’ad (2004:114) “bahwasannya memberikan gaji yang cukup tinggi belum tentu menjamin adanya kepuasan kerja bagi pegawai”, jadi gaji atau upah bukan merupakan satu-satunya faktor yang menimbulkan kepuasan kerja.

Selain kompensasi, penulis juga memprediksi bahwa motivasi pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri kurang memenuhi prinsip tepat waktu dalam melaksanakan pekerjaan dan adanya pegawai yang meninggalkan pekerjaan tanpa ijin dengan alasan yang kurang jelas pada jam kerja, adanya pegawai yang melakukan kegiatan yang tidak sesuai dengan bidang tugasnya pada saat jam kerja, kedisiplinan pegawai terlihat dari kehadiran dan masuk kerja.

Berdasarkan pra survey terdapat beberapa indikasi yang mencerminkan kurangnya kepuasan kerja yang terlihat dari sikap dan tindakan yang dapat diamati seperti (1) tingkat absensi pegawai (2) beberapa pegawai menjalankan pekerjaan rangkap pada jam kerja (3) masih ada beberapa pegawai yang bermalas-malasan (4) beberapa pegawai masih perlu untuk diperintah mengerjakan tugas-tugasnya, padahal kegiatan tersebut merupakan suatu tugas yang rutin dia lakukan (5) belum tumbuhnya sikap proaktif dikalangan para pegawai.

## **Tinjauan Pustaka**

### **Motivasi Kerja**

Menurut Robbins (2009:222), motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Sementara motivasi secara umum adalah usaha untuk mencapai apapun. Sedangkan menurut Mangkunegara (2012:93), motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Sedangkan motif sendiri

adalah merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri karyawan yang perlu dipenuhi agar karyawan tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya.

Dari apa yang tertera pada paragraph sebelumnya dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja karyawan dibentuk oleh beberapa faktor yaitu intensitas, arah dan ketekunan seorang karyawan ditempat kerja. Faktor intensitas berhubungan dengan seberapa giat seorang berusaha. Faktor arah berhubungan dengan tujuan yang menguntungkan perusahaan sementara faktor ketekunan berhubungan dengan berapa lama seorang karyawan dapat mempertahankan usahanya.

### **Kompensasi**

Kompensasi adalah salah satu faktor dominan yang sangat mempengaruhi gairah karyawan untuk bekerja. Menurut Dessler (dalam Pringgabaya & Kusumastuti, 2017), kompensasi adalah semua bentuk bayaran atau hadiah bagi karyawan dan berasal dari pekerjaan mereka. Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah tambahan balas jasa atau penghargaan yang diberikan kepada karyawan yang mampu mencapai produktivitas kerja atas standar yang telah ditetapkan tanpa melihat senioritas atau posisinya dalam struktur kepegawaian.

Rivai (2005:357-358) menjelaskan kompensasi jika dikelola dengan baik, kompensasi akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan, memelihara dan menjaga pegawai dengan baik. Sebaliknya, tanpa kompensasi yang cukup, pegawai yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan dan untuk menempatkan kembali tidak mudah.

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan Kerja (Job Satisfaction) merupakan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang karyawan dan banyaknya yang mereka

yakini seharusnya diterima. Kepuasan kerja mengacu pada suka atau tidak suka seorang karyawan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya. Seseorang dengan kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya, sementara karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan itu.

Panggabean (2004) menjelaskan tentang pendapat-pendapat awal para ahli tentang kepuasan kerja, Brayfield dan Rothe adalah orang pertama yang memberikan pemahaman tentang konsep kepuasan kerja. Mereka beranggapan bahwa kepuasan kerja dapat diduga dari sikap seseorang terhadap pegawainya, kemudian Morse mengemukakan bahwa pada dasarnya, kepuasan kerja tergantung kepada apa yang diinginkan seseorang dari pegawainya dan apa yang mereka peroleh. Hal senada dikemukakan oleh Gezels dan Gubs dalam Locke (2008), dengan mengungkapkan bahwa kepuasan adalah fungsi dari tingkat keserasian antara apa yang diharapkan dengan apa yang dapat diperoleh, atau antara kebutuhan dan penghargaan.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri tapi berhubungan dengan kepuasan kerja dari tingkat imbalan, dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan, sifat-sifat individu. Oleh karena itu menurut model partner-lawyer, kinerja individu pada dasarnya dipengaruhi oleh faktor-faktor; (a) harapan mengenai imbalan, (b) dorongan, (c) kemampuan; kebutuhan dan sifat, (d) persepsi terhadap tugas, (e) imbalan eksternal dan internal, (f) persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja. Dengan demikian kinerja pada dasarnya ditentukan oleh tiga hal yaitu (1) kemampuan, (2) keinginan, dan (3) lingkungan.

Bernadin dan Russel (dalam Ruky, 2002) memberikan pengertian atau kinerja sebagai berikut : “performance is defined as the record of outcomes produced on a

specified job function or activity during time period” prestasi atau kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu.

Dengan demikian bahwa kinerja maupun prestasi kerja merupakan cerminan hasil yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang. Kinerja perorangan (individual performance) dengan kinerja lembaga (institutional performance) atau kinerja perusahaan (corporate performance) terdapat hubungan yang erat. Dengan perkataan lain bila kinerja karyawan (individual performance) baik maka kemungkinan besar kinerja perusahaan (corporate performance) juga baik

### **Hubungan antara Motivasi Kerja dan Kompensasi**

Kompensasi sangat penting bagi pegawai maupun manajer perusahaan. Hal ini karena kompensasi merupakan sumber penghasilan bagi pegawai dan keluarganya, selain itu kompensasi juga merupakan gambaran dalam status sosial, tingkat penghasilan sangat berpengaruh dalam menentukan standar kehidupan. Bagi manajer dan perusahaan kompensasi merupakan faktor utama dalam kepegawaian karena kebijakan kepegawaian banyak berhubungan dengan pertimbangan untuk menentukan kompensasi pegawai

Hal ini diperkuat dengan pendapat Yuniarsih & Suwatno (2008 : 129) Kompensasi adalah imbalan atau balas jasa yang diberikan oleh instansi/perusahaan kepada karyawan atas kontribusinya berupa tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang ditetapkan dan merupakan penghargaan yang diberikan organisasi yang akan berdampak pada memotivasi kinerja para pegawai sehingga akan meningkatkan kinerja pegawai.

### **Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja**

Merupakan suatu kenyataan yang tidak dapat disangkal bahwa kebanyakan orang menjadi pegawai suatu organisasi tertentu adalah untuk mencari nafkah. Berarti bahwa apabila disuatu pihak seseorang menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga dan sebagian waktunya untuk berkarya pada suatu organisasi, dilain pihak ia mengharapkan menerima imbalan tertentu. Dengan demikian dewasa ini masalah kompensasi dipandang sebagai salah satu tantangan yang harus dihadapi oleh organisasi karena kompensasi oleh para pegawai tidak lagi dipandang semata-mata sebagai alat pemuasan kebutuhan materinya, tetapi sudah dikaitkan dengan harkat dan martabat manusia.

Sistem kompensasi yang baik adalah sistem yang mampu menjamin kepuasan pada anggota organisasi yang pada gilirannya memungkinkan organisasi memperoleh, memelihara dan memperkerjakan sejumlah orang dengan berbagai sikap dan perilaku positif, bekerja dengan produktif bagi kepentingan organisasi dan jika para anggota organisasi diliputi oleh rasa tidak puas atas kompensasi yang diterimanya, dampaknya bagi organisasi akan sangat bersifat negatif seperti jika ketidakpuasan tersebut tidak terselesaikan dengan baik merupakan hal yang wajar apabila para anggota organisasi menyatakan keinginan untuk memperoleh kompensasi yang bukan saja jumlahnya lebih besar tapi juga lebih adil. Teori dua faktor (Two Factor Theory), dikemukakan oleh Herzberg (2009) yang menyimpulkan bahwa ketidakpuasan kerja dan kepuasan kerja muncul dari dua variabel yang terpisah.

Variabel penyebab ketidakpuasan disebut dengan variabel hygiene didalamnya termasuk gaji, kondisi kerja dan kebijakan organisasi. Variabel penyebab kepuasan kerja disebut dengan motivator didalamnya terdiri dari prestasi, pengetahuan, tanggung jawab dan kemajuan, dimana semuanya berkaitan

dengan isi pekerjaan dan prestasi kerja. Herzberg menyimpulkan bahwa jawaban yang diberikan orang-orang ketika mereka merasa senang dengan pekerjaannya mereka berbeda dengan jawaban yang diberikan ketika mereka tidak senang.

Faktor-faktor intrinsik seperti prestasi, pengakuan kerja itu sendiri, tanggung jawab, kemajuan dan pertumbuhan tampaknya dikaitkan dengan kepuasan kerja. Bila mereka yang ditanyai merasa senang mengenai pekerjaan mereka, mereka cenderung menghubungkan karakteristik ini ke diri mereka sendiri. Akan tetapi, bila mereka merasa tidak puas maka mereka akan cenderung mengutip faktor-faktor ekstrinsik, seperti kebijakan dan pimpinan perusahaan, hubungan antara pribadi dan kondisi kerja. Herzberg juga menyatakan bahwa lawan dari kepuasan bukanlah ketidakpuasan, oleh karena itu menyingkirkan karakteristik yang tidak memuaskan dari dalam suatu pekerjaan tidak harus menyebabkan pekerjaan itu menjadi memuaskan.

### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

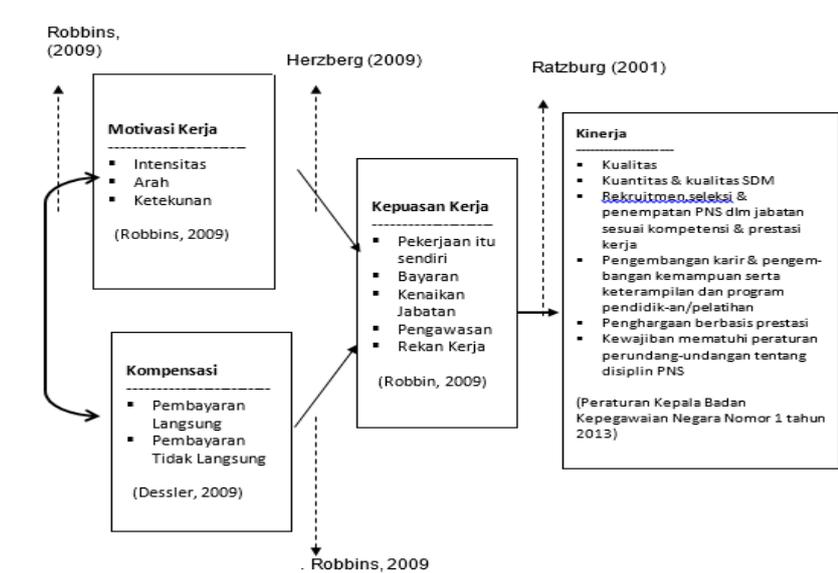
Motivasi dan kepuasan merupakan dua hal yang berbeda. Motivasi mengacu pada dorongan dan upaya untuk memuaskan suatu keinginan atau tujuan. Kepuasan mengacu pada pengalaman yang menyenangkan pada saat terpenuhinya suatu keinginan. Dengan kata lain, motivasi merupakan dorongan kearah suatu hasil, sedangkan kepuasan merupakan hasil yang telah dicapai atau dialami. Dari sudut pandang manajemen, hal ini berarti bahwa seseorang boleh jadi memiliki kepuasan kerja yang tinggi tetapi tingkat motivasinya terhadap pekerjaan itu rendah, atau dapat terjadi sebaliknya. Dapat dimengerti adanya kemungkinan bahwa orang-orang yang bermotivasi tinggi dengan kepuasan kerja yang rendah akan berusaha mencari pekerjaan lain. Demikian juga halnya, orang-orang yang merasa memiliki pekerjaan yang

menyenangkan tetapi memperoleh bayaran kurang dari yang mereka harapkan, maka mereka juga akan berusaha mencari pekerjaan lain.

Dalam hubungannya dengan lingkungan kerja. Pendapat Mc.Clelland dalam Thoha (2005:236) mengemukakan bahwa Seseorang dianggap mempunyai motivasi untuk berprestasi jika dianggap mempunyai motivasi untuk berprestasi, jika ia mempunyai keinginan untuk melaksanakan suatu karya yang berprestasi lebih baik dari prestasi karya orang lain.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja**

Dalam suatu organisasi, sumber daya manusia merupakan salah satu aspek yang sangat penting, sehingga pengelolaan sumber daya manusia perlu mendapat perhatian khusus. Ketidak berhasilan pengembangan sumber daya manusia akan mengakibatkan kerugian atau dampak negative yang pada akhirnya berakibat kehancuran organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik, adalah dengan cara memberi kepuasan dan kenyamanan kepada pegawainya. Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja karyawan, dedikasi kecintaan dan kedisiplinan karyawan meningkat. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya Model penelitian ini secara keseluruhan dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1. Model Penelitian

## METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2013:11) metode ini disebut sebagai metode positivistik karena berlandaskan pada filsafat positivisme. Metode ini sebagai metode ilmiah karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit atau empiris, objektif, terukur, rasional dan sistematis. Metode ini juga disebut metode konfirmatif, karena metode ini cocok digunakan untuk pembuktian atau konfirmasi. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.

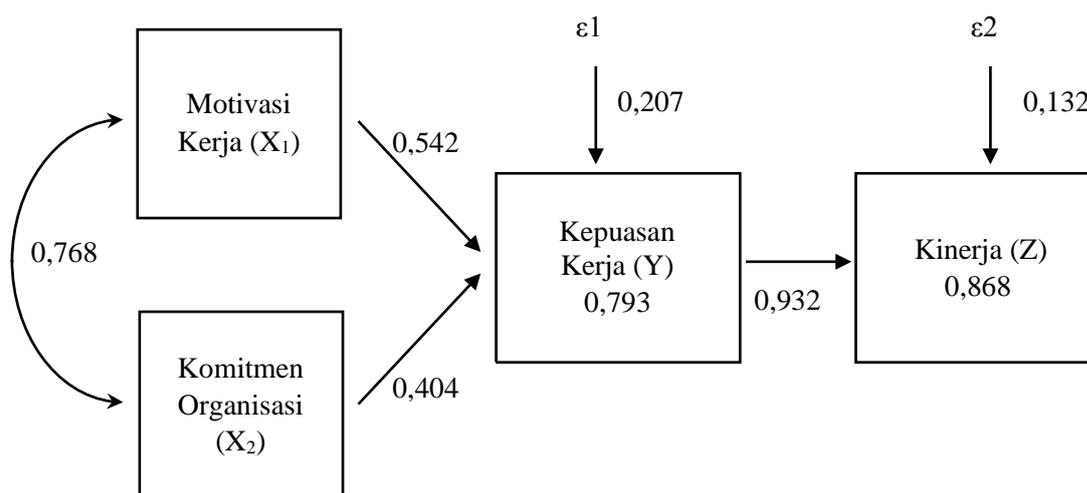
Populasi target adalah pegawai yang berhubungan langsung dengan pelayanan mahasiswa di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas negeri dimulai golongan tiga sampai dengan empat. Penelitian yang dilakukan pada populasi unit observasi yang diteliti adalah pegawai sebanyak 84 orang. Populasi dalam penelitian ini adalah yang berstatus Pegawai Negeri Sipil yang berada pada lingkungan unit kerja Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah populasi, sehingga teknik yang digunakan adalah sampel sensus.

Model analisis yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis jalur (path analysis). Analisis jalur dapat mengungkap hubungan dan pengaruh dari berbagai variabel yang diteliti, sehingga dapat mengungkap hubungan dan pengaruh kausal dari variabel motivasi, kompensasi terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerja pegawai.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Sesuai dengan pengolahan data yang dilakukan, selanjutnya diperoleh hasil analisis pengaruh masing-masing variabel X terhadap variabel Y dan variabel Y terhadap Z yang meliputi: Motivasi Kerja (X1), Kompensasi (X2), Kepuasan Kerja (Y) dan Kinerja (Z). Seluruh variabel tersebut dimungkinkan memiliki hubungan atau memiliki pengaruh. Untuk memperjelas uraian ini berikut akan dibahas secara lengkap mengenai pengaruh masing-masing variabel berdasarkan hasil perhitungan statistik dan akan digambarkan pula tingkat hubungannya.

Sesuai dengan hasil pengolahan data statistik diperoleh hubungan antar variabel dengan korelasi variabel X1 dan X2 sebesar 0,768 dengan kriteria sangat kuat. Hasil pengujian jalur (Path Analysis) dengan menggunakan software SPSS 22 diperoleh hasil sebagai berikut :



Gambar 2. Hasil Pengujian Jalur

Hasil di atas menggambarkan hasil perhitungan jalur, bahwa variabel Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>) mempunyai koefisien jalur 0,542. Variabel Kompensasi (X<sub>2</sub>) mempunyai koefisien jalur 0,404. Variabel Kepuasan Kerja (Y) mempunyai koefisien jalur 0,932.

Berdasarkan perhitungan yang terlihat pada hasil analisis jalur, maka diperoleh besarnya pengaruh Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>) secara langsung terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 0,293, dan Kompensasi (X<sub>2</sub>) secara langsung terhadap Kepuasan Kerja (Y) adalah sebesar 0,163; sedangkan secara tidak langsung motivasi kerja (X<sub>1</sub>) memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar 0,168 jika terlebih dahulu melalui kompensasi (X<sub>2</sub>), begitupun dengan kompensasi (X<sub>2</sub>) jika melalui variabel motivasi kerja (X<sub>1</sub>) akan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar 0,168.

Kemudian melalui analisis koefisien determinasi, menunjukkan bahwa kontribusi variabel Motivasi (X<sub>1</sub>), Kompensasi (X<sub>2</sub>) terhadap Kepuasan Kerja (Y) adalah sebesar 0,793 atau 79,3%. Sedangkan sisanya sebesar 20,7% merupakan kontribusi variabel lain yang tidak diteliti diantaranya, budaya organisasi, kepemimpinan, profesionalisme kerja, komitmen organisasi dan lain-lain. Begitupun dihasilkan kontribusi variabel

Kepuasan Kerja (Y) terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar 0,868 atau 86,8%. Sedangkan sisanya sebesar 0,132 atau 13,2% merupakan kontribusi variabel lain yang tidak diteliti diantaranya komitmen organisasi, budaya organisasi, pelatihan kerja, kepemimpinan dan lain-lain.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pengolahan data serta pembahasan mengenai Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja serta Impikasinya terhadap Kinerja Pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri, penulis memperoleh kesimpulan bahwa Pengaruh Motivasi Kerja secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri termasuk signifikan sebesar 46,1%, kemudian pengaruh Kompensasi secara parsial terhadap terhadap Kinerja Pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri termasuk signifikan sebesar 33,1%, pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri termasuk signifikan sebesar 79,3%, dan terakhir pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri termasuk signifikan sebesar 86,8%

## DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, M. (2004). *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri*. Edisi Keempat. Cetakan Kesembilan. Jogjakarta: Liberty.
- Dessler, G. (2009). *A framework for human resource management*. Pearson Education India.
- Locke, E. A. (2008). What is job satisfaction?. *Organizational behavior and human performance*, 4(4), 309-336.
- Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of organizational behavior*, 23(6), 695-706.
- Mangkunegara, A. A. P. (2012). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Pringgabayu, D., & Kusumastuti, D. (2017). Peningkatan Keterkaitan Karyawan Melalui Sistem Rekrutmen, Desain Pekerjaan, Kompensasi dan Iklim Organisasi dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Bina Ekonomi*, 20(2), 141-162.
- Rivai, V., & Basri, A. F. M. (2005). *Performance appraisal*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2009). *Organizational Behavior*, 13/E. Pearson Education India.
- Ruky, A. S. (2002). *Sistem manajemen kinerja*. Gramedia Pustaka Utama.
- Simamora, B. (2003). *Penilaian Kinerja dalam Manajemen Perusahaan*. Jakarta: Gramedia Pustaka.
- Suharto & Cahyono Budi. (2005). "Pengaruh budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah", *Jurnal Riset Bisnis Indonesia Vol I No. 1 Hal. 13 - 30*
- Thoha, M. (2005). *Perilaku organisasi*. PT RajaGrafindo Persada.
- Yuniarsih, T. & Suwatno (2008). *Manajemen sumber daya manusia, teori, aplikasi dan isu penelitian*. Bandung: Penerbit Alfabeta.