

ARTIKEL

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA IMPLIKASINYA PADA KINERJA PEGAWAI DI PUSKESMAS CIKAMPEK

IPAN YUSTIARTA
NPM: 198.020.119



PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS PASCASARJANA
UNIVERSITAS PASUNDAN
BANDUNG
2021

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja serta implikasinya pada kinerja pegawai di Puskesmas Cikampek. Hasil penelitian ini dapat memberikan data dan informasi yang bermanfaat bagi kepala puskesmas dapat mempergunakan hasil dari penelitian ini untuk dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan dan memberikan intervensi secara tepat untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan kesehatan.

Metode penelitian yang digunakan adalah analisis deskriptif dan verifikatif. Pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara dan kuesioner disertai dengan teknik observasi dan kepustakaan, teknik pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling*. Pengumpulan data di lapangan dilaksanakan pada tahun 2021. Teknik analisis data menggunakan Analisis Jalur.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara umum kompensasi, motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai masuk dalam kategori cukup baik. Kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja baik secara parsial maupun simultan dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Cikampek, secara parsial kompensasi lebih dominan mempengaruhi kinerja perawat.

Kata Kunci : Kompensasi, Motivasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the effect of compensation and motivation on job satisfaction and its implications on employee performance at the Cikampek Health Center. The results of this study can provide useful data and information for the head of the puskesmas and can use the results of this study to be taken into consideration in determining and providing appropriate interventions to improve employee performance in providing health services.

The research method used is descriptive analysis and verification. The data collection used were interviews and questionnaires accompanied by observation and literature techniques, the sampling technique used was simple random sampling. Data collection in the field will be carried out in 2021. The data analysis technique uses Path Analysis.

The results showed that in general compensation, motivation, job satisfaction, and employee performance were categorized as quite good. Compensation and motivation affect job satisfaction either partially or simultaneously and job satisfaction affects employee performance at the Cikampek Health Center, partially compensation is more dominant in influencing the performance of nurses.

Keywords: Compensation, Motivation, Job Satisfaction and Employee Performance

I. PENDAHULUAN

Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia (PERMENKES) Nomor 75 Tahun 2014 Tentang Pusat Kesehatan Masyarakat menyatakan bahwa Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) sebagai salah satu jenis fasilitas pelayanan kesehatan tingkat pertama memiliki peranan penting dalam sistem kesehatan nasional, khususnya subsistem upaya kesehatan, selanjutnya Pusat Kesehatan Masyarakat yang selanjutnya disebut Puskesmas adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama, dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif, untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya di wilayah kerjanya. Dalam Sistem Kesehatan Nasional Tahun 2012, Puskesmas adalah sebagai fasilitas pelayanan kesehatan tingkat pertama dengan mempunyai 3 fungsi, yakni sebagai berikut : pusat penggerak pembangunan berwawasan kesehatan, pusat pelayanan kesehatan tingkat pertama dan pusat pemberdayaan Masyarakat dan Keluarga.

Puskesmas Cikampek adalah Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) kesehatan Kabupaten Karawang yang bertanggung jawab menyelenggarakan pembangunan kesehatan di wilayah kerjanya dengan berpedoman kepada fungsi dan azas penyelenggaraan upaya kesehatan secara terpadu. Peraturan Menteri Kesehatan No 75 Tahun 2014 yang mengatur tentang fungsi puskesmas disebutkan bahwa Puskesmas adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya di wilayah kerjanya. Sesuai peraturan tersebut Puskesmas Cikampek melaksanakan Upaya Kesehatan Masyarakat (UKM) yang meliputi: pelayanan promosi kesehatan, pelayanan kesehatan lingkungan, pelayanan kesehatan ibu, anak dan keluarga berencana, pelayanan gizi, pelayanan pencegahan dan pengendalian penyakit, upaya kesehatan jiwa, upaya kesehatan gigi masyarakat, upaya kesehatan tradisional komplementer dan alternatif, upaya kesehatan sekolah, upaya kesehatan olahraga, upaya kesehatan indera, upaya kesehatan lansia, upaya kesehatan kerja, dan Upaya Kesehatan Perseorangan (UKP) yang meliputi: pelayanan rawat jalan (pengobatan umum, pengobatan gigi, kesehatan ibu anak, keluarga berencana), pelayanan gawat darurat, pelayanan kunjungan rumah (*home care*), konseling kesehatan.

Kepuasan kerja merupakan faktor pendorong meningkatnya kinerja perawat yang pada gilirannya akan memberikan kontribusi kepada peningkatan kinerja rumah sakit (Gorda, 2010:104). Blum (As'ad, 2012:136) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari berbagai macam sikap yang terkait dengan pekerjaan dan faktor-faktor khusus seperti upah, supervisi, kestabilan pekerjaan, ketentraman kerja, kesempatan untuk maju, penilaian kerja yang adil, hubungan sosial di dalam pekerjaan, dan perlakuan atasan. Mathis dan Jackson (2010:205), mengemukakan kepuasan kerja merupakan keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang.

Hasil pra survei menggambarkan bahwa kompensasi yang diterima pegawai di Puskesmas Cikampek khususnya kompensasi finansial belum

sepenuhnya baik, hal ini terlihat dari 50% pegawai menilai sistem insentif yang diterapkan belum sepenuhnya memenuhi rasa keadilan, dan 35% pegawai menilai tunjangan kesehatan yang diberikan belum sepenuhnya mencukupi, dan uang lembur yang diberikan belum sesuai dengan jam kerja lembur pegawai.

Fenomena di atas menunjukkan bahwa kinerja pegawai masih perlu ditingkatkan secara maksimal dalam memberikan pelayanan kesehatan, karena kinerja merupakan bagian penting yang mempengaruhi mutu pelayanan kesehatan. Berdasarkan paparan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai di Puskesmas Cikampek”.

Identifikasi dan Rumusan Masalah

Identifikasi masalah merupakan proses merumuskan permasalahan-permasalahan yang akan diteliti, sedangkan rumusan masalah menggambarkan permasalahan yang tercakup didalam penelitian terhadap kompensasi, motivasi, kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

Identifikasi Masalah

Setelah diuraikan fenomena pada latar belakang penelitian, maka atas dasar pemikiran deduktif, disusunlah identifikasi masalah yang merupakan intisari dari latar belakang penelitian.

1. Kurangnya dukungan dan perhatian dari pihak manajemen kepada pegawai.
2. Kurangnya penghargaan dari pihak manajemen terhadap hasil kerja.
3. Pemberian gaji belum memuaskan.
4. Keadilan pemberian gaji masih menjadi pertanyaan.
5. Ketidakjelasan kenaikan gaji tahunan.
6. Belum meratanya kesempatan melanjutkan pendidikan.
7. Sebagian pegawai mengeluhkan ventilasi tempat kerja masih kurang.
8. Tunjangan kesehatan yang masih kurang memadai
9. Ketidaksiesuaian gaji dengan jenjang karir.
10. Kurangnya peran pimpinan langsung untuk lebih aktif dalam memberikan peringatan.
11. Kinerja pegawai belum baik dimana masih terdapat penilaian kurang.
12. Kurangnya penghargaan dari pihak Manajemen terhadap hasil kerja pegawai.
13. Pelatihan pegawai untuk meningkatkan pelayanan kesehatan masih kurang.
14. Belum meratanya kesempatan melanjutkan pendidikan dan pelatihan.

Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan, maka penulis merumuskan masalah yang akan diteliti, yaitu:

1. Bagaimana kompensasi yang diterima pegawai di Puskesmas Cikampek.
2. Bagaimana motivasi kerja pegawai di Puskesmas Cikampek.
3. Bagaimana kepuasan kerja pegawai di Puskesmas Cikampek.
4. Bagaimana kinerja pegawai di Puskesmas Cikampek.
5. Seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai di Puskesmas Cikampek.
6. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Puskesmas Cikampek.

7. Seberapa besar pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Puskesmas Cikampek.
8. Seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Cikampek.

Tujuan Penelitian

Setiap penelitian yang dilakukan memiliki tujuan yang jelas dan terarah. Jadi, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Kondisi kompensasi yang diterima pegawai di Puskesmas Cikampek.
2. Kondisi motivasi kerja pegawai di Puskesmas Cikampek.
3. Kondisi kepuasan kerja pegawai di Puskesmas Cikampek.
4. Kondisi kinerja pegawai di Puskesmas Cikampek.
5. Besarnya pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai di Puskesmas Cikampek.
6. Besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Puskesmas Cikampek.
7. Besarnya pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Puskesmas Cikampek.
8. Besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Cikampek.

Manfaat Penelitian

Berdasarkan hasil analisis diharapkan nantinya dapat diperoleh manfaat baik secara praktis maupun secara akademis.

Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat memberikan dukungan teoritis terkait kinerja pegawai dan menemukan bukti-bukti empiris tentang pengaruh kepuasan kerja, kompensasi, motivasi terhadap kinerja perawat, khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia terkait kinerja pegawai.

Manfaat Praktis

1. Memberikan data dan informasi yang bermanfaat bagi tenaga kesehatan khususnya pegawai mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini merupakan salah satu yang harus diketahui dan diperhatikan oleh Kepala Puskesmas dalam peningkatan kinerja pegawai yang dapat berdampak pada mutu pelayanan kesehatan.
2. Kepala Puskesmas dapat mempergunakan hasil dari penelitian ini untuk dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan dan memberikan intervensi secara tepat untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan kesehatan. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan stimulus bagi berbagai pihak yang berminat melakukan penelitian lebih lanjut, sehingga akan mempercepat pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya kajian tentang kinerja pegawai di Puskesmas.

II. KERANGKA PEMIKIRAN, HIPOTESIS

Kerangka Pemikiran

Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat menentukan bagi kelangsungan dan kemajuan suatu organisasi, sebab meskipun seluruh sumber daya lainnya tersedia, tetapi apabila tidak ada kesiapan dari sumber daya manusianya organisasi tersebut dipastikan tidak akan berjalan dengan baik. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik sehingga memiliki motivasi kerja yang tinggi yang pada akhirnya akan berakibat kepada kinerja.

Menurut Martoyo (2011:152), faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan atau kinerja karyawan adalah motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, komitmen, sikap, sistem kompensasi, aspek-aspek ekonomi, aspek-aspek teknis, dan perilaku lainnya. Davis (2012:62) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kemampuan (*ability*) : kecerdasan dan keterampilan, motivasi dipengaruhi oleh perilaku dan iklim organisasi yang meliputi sikap pimpinan, situasi kerja serta iklim komunikasi. Demikian pula menurut Lower dan Porter dalam Indra Wijaya (2010), faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah motivasi dan kemampuan. Ada tiga faktor penting yang mempengaruhi prestasi kerja menurut Steers dalam Mangkunegara (2016:271), yaitu (1) kemampuan, kepribadian, dan minat kerja; (2) kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peran seorang pekerja; dan (3) tingkat motivasi pekerjaan. Dari beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja atau kinerja karyawan di atas, maka faktor-faktor yang akan dianalisis dalam kajian teori ini adalah kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja.

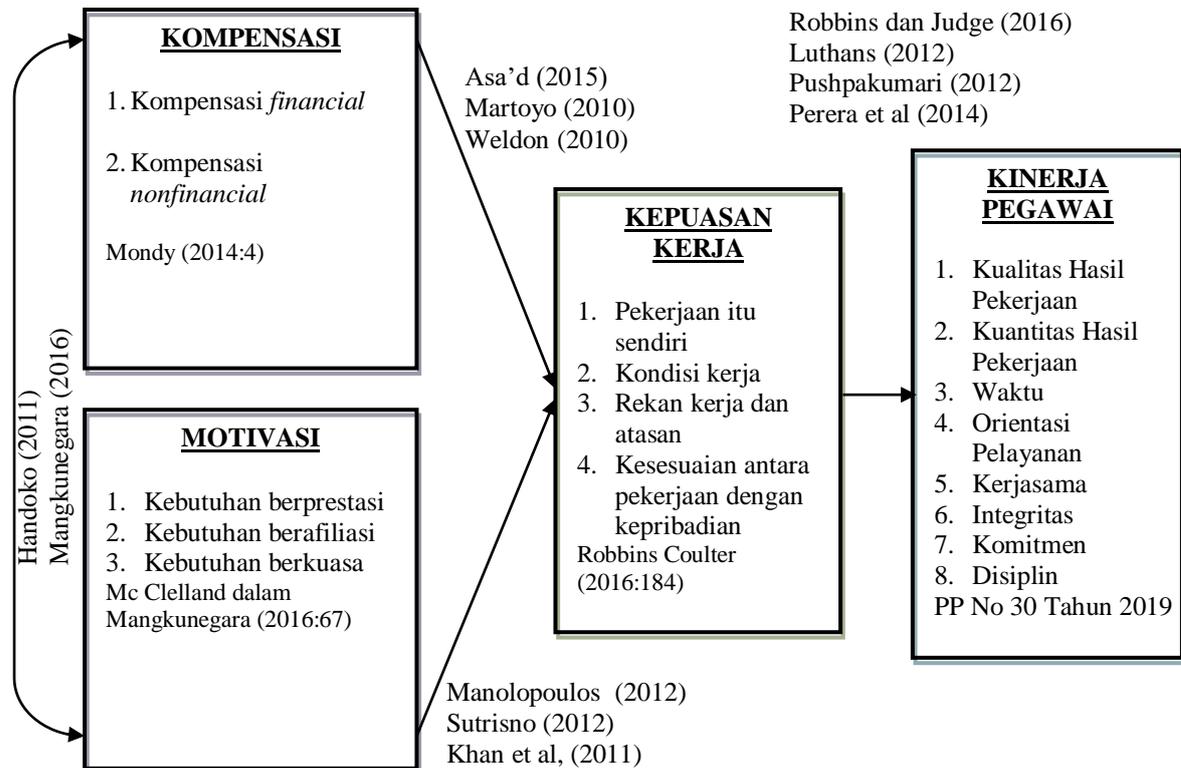
Menurut Handoko (2014:155) “Pemberian kompensasi untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan.” Adanya kompensasi yang memadai dapat membuat karyawan termotivasi untuk bekerja dengan baik, mencapai prestasi seperti yang diharapkan perusahaan, dan dapat meningkatkan tingkat kepuasan karyawan. Kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai (Nystrom, 2014), selain itu kompensasi berupa insentif upah/gaji memberikan hubungan yang positif terhadap motivasi pegawai (Surya, 2016).

Menurut Robbins dan Judge (2016) motivasi merupakan proses yang berperan pada intensitas, arah, dan lamanya berlangsung upaya individu ke arah pencapaian sasaran. Sehingga apabila seorang pegawai menganggap bahwa kompensasi yang diberikan oleh suatu organisasi sesuai dengan yang pegawai harapkan, maka akan dapat memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai. Mphil et al. (2014) dan Negash et al. (2014) yang menyebutkan bahwa kompensasi dan komponennya seperti *payment*, *promotion*, *recognition*, *working condition* and *benefit* berpengaruh positif pada motivasi karyawan.

Mphil et al. (2014) menjelaskan tujuan utama dari kompensasi adalah agar karyawan lebih termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya. Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya kompensasi akan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Nwude dan Uduji (2013) yang menyatakan kompensasi berupa gaji, komisi insentif, pembayaran bonus,

tunjangan, peluang pengakuan untuk promosi dan kemajuan merupakan faktor utama yang berpengaruh terhadap motivasi.

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, maka paradigma penelitian dapat dikemukakan sebagai berikut :



Gambar 1
Paradigma Penelitian

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran tersebut diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
2. Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
3. Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
4. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

III. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis statistik deskriptif dan verifikatif. Teknik analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono 2014:147). Metode penelitian menurut Malhorta (2007:78) bahwa penelitian deskriptif dapat dilakukan untuk menggambarkan karakteristik kelompok yang

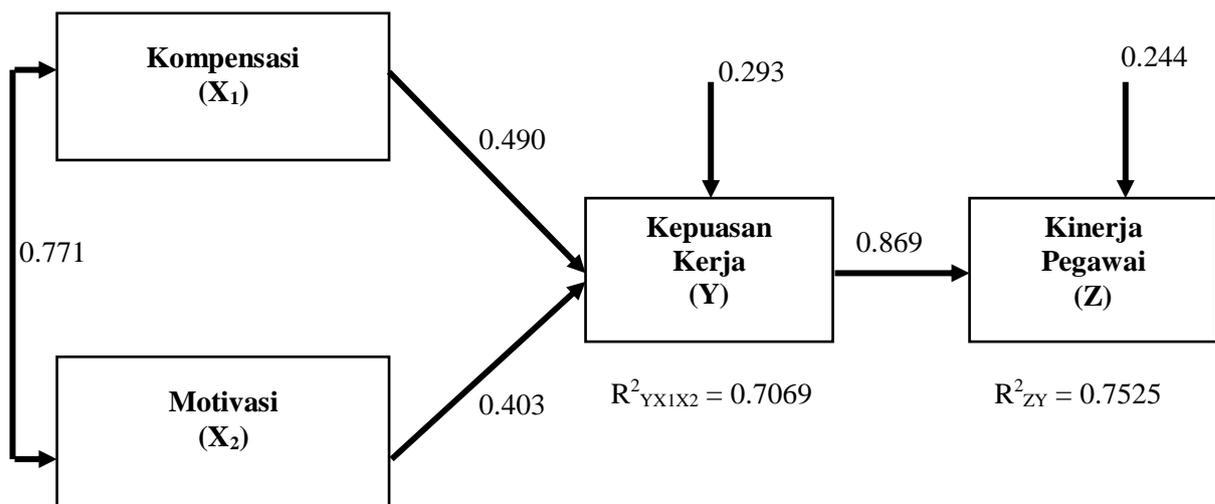
relevan dengan penelitian, mengestimasi presentasi unit yang dispesifikasi dalam populasi, menunjukkan suatu perilaku tertentu, menentukan persepsi atas karakteristik suatu produk, menentukan tingkat keterkaitan variabel, serta membuat suatu prediksi khusus.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL PENELITIAN

Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan statistik yang telah diuraikan pada hipotesis, dapat dikatakan bahwa masing-masing variabel yaitu kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja baik secara parsial maupun simultan dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat. Hasil analisis dari masing-masing variabel kompensasi (X_1), motivasi (X_2), kepuasan kerja (Y) dan kinerja perawat (Z) dapat dilihat pada gambar 4.2 di bawah ini :



Gambar 2
Model Analisis jalur Secara Keseluruhan

Berdasarkan gambar 2 tersebut di atas, dapat dikatakan bahwa masing-masing variabel yaitu kompensasi (X_1) dan motivasi (X_2) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) baik secara parsial maupun simultan dan kepuasan kerja (Y) berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Cikampek (Z).

V. SIMPULAN DAN REKOMENDASI

Simpulan

1. Kompensasi yang diterima perawat di Puskesmas Cikampek yang diukur dengan dimensi kompensasi finansial dan kompensasi non finansial diinterpretasikan kurang baik. Terdapat beberapa indikator disarankan

menjadi fokus perbaikan walaupun secara umum kompensasi cenderung cukup, yaitu mengenai sistem gaji yang diterapkan dan sistem insentif.

2. Motivasi kerja pegawai di Puskesmas Cikampek yang diukur dengan dimensi kompensasi kebutuhan berprestasi, kebutuhan berafiliasi dan kebutuhan berkuasa diinterpretasikan kurang baik. Terdapat beberapa indikator disarankan menjadi fokus perbaikan walaupun secara umum motivasi kerja perawat cenderung baik, yaitu mengenai meningkatkan kemampuan dan keterampilan, mendapatkan *reward/* penghargaan dari pimpinan, dan terdorong untuk bekerja keras karena ikut terlibat dalam melaksanakan tanggung jawab.
3. Kepuasan kerja pegawai di Puskesmas Cikampek yang diukur dengan dimensi pekerjaan itu sendiri, kondisi kerja, rekan kerja dan atasan, serta kesesuaian antara pekerjaan diinterpretasikan kurang baik. Terdapat beberapa indikator disarankan menjadi fokus perbaikan walaupun secara umum kepuasan kerja cenderung cukup puas, yaitu mengenai hubungan pimpinan dan bawahan, serta ketepatan dan kesesuaian penempatan kerja.
4. Kinerja pegawai di Puskesmas Cikampek diinterpretasikan dalam kriteria kurang baik. Apabila dibandingkan antara dimensi, maka dimensi orientasi pelayanan memberikan gambaran yang paling baik sedangkan dimensi integritas memberikan gambaran yang paling rendah. Terdapat beberapa indikator disarankan menjadi fokus perbaikan yaitu kurang mampu mengutamakan kepentingan dinas daripada kepentingan pribadi, dan kurang memiliki tingkat kehadiran yang tinggi di tempat kerja
5. Besarnya pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai di Puskesmas Cikampek baik pengaruh langsung dan tidak langsung sebesar 39.23%.
6. Besarnya pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai di Puskesmas Cikampek baik pengaruh langsung dan tidak langsung sebesar 31.46%.
7. Besar pengaruh secara bersama-sama (simultan) kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai di Puskesmas Cikampek sebesar 70.69, sedangkan pengaruh variabel lain di luar variabel yaitu sebesar 29.30%.
8. Besar pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Cikampek sebesar 75.52% sedangkan pengaruh dari luar variabel kepuasan kerja yang mempengaruhi kinerja perawat sebesar 24.48%.

Rekomendasi

1. Pegawai di Puskesmas Cikampek merasa tugas yang menarik diberikan kepada mereka serta tantangan dalam menjalankan tugas mempengaruhi kepuasan kerja. Semakin menarik tugas yang diberikan serta semakin menantang jenis pekerjaannya maka semakin tinggi kepuasan kerja yang karyawan rasakan. Peraturan Puskesmas yang fleksibel dalam menyelesaikan pekerjaan bisa mempengaruhi kepuasan kerja.
2. Mengupayakan adanya komunikasi atau diskusi lebih lanjut antara pihak Puskesmas dengan pegawai agar terjadi persamaan persepsi apa yang diharapkan kedua belah pihak secara timbal balik dan kalau memungkinkan dilakukan kompromi ulang mengenai aspek-aspek kontrak psikologis yang

dianggap kurang seperti aspek pengembangan karir, kesempatan promosi, tunjangan dan bonus.

3. Upaya yang dapat dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja pegawai dapat dilakukan dengan melibatkan perawat dalam kepanitian atau kegiatan yang dapat memajukan organisasi, sehingga pegawai merasa bangga bergabung dengan Puskesmas Cikampek.
4. Melakukan perbaikan dalam hal sistem pembagian insentif terhadap karyawan yang bertugas di unit penghasil dan unit lainnya sehingga terdapat perbedaan yang signifikan.
5. Melakukan evaluasi dan perbaikan terhadap poin-poin yang digunakan dalam melakukan perhitungan insentif sehingga terdapat perbedaan yang bermakna antara unit penghasil dengan unit lainnya.
Mengusulkan untuk menyediakan tempat-tempat istirahat untuk perawat yang bertugas di rumah sakit terutama perawat yang bertugas 24 jam saat proses pengembangan rumah sakit tersebut mulai dikerjakan sehingga tersedia tempat yang layak dan aman untuk menaruh barang-barang mereka saat bertugas.
6. Melakukan pelatihan tentang kepemimpinan terhadap kepala unit atau yang menjabat struktural sehingga dapat menerapkan dan mengambil sikap yang tepat sebagai seorang pemimpin dan mengemukakan pendapat yang dapat memberikan pengertian kepada pemilik tentang pengambilan keputusan terhadap suatu masalah dengan tepat. Selain itu Puskesmas juga disarankan memberikan sarana berupa forum untuk perawat menyampaikan keluh kesah selama bekerja, mengadakan *gathering* dan *outbond* juga dapat dilakukan agar kerja sama antar perawat dapat semakin kuat, sehingga dapat meningkatkan kinerja individu maupun kelompok.
7. Kompensasi berpengaruh besar yang signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan demikian pihak Puskesmas Cikampek harus lebih seksama memperhatikan aspek kompensasi finansial dan kompensasi non finansial.
8. Penelitian ini baru sebagian faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja. Jika dilihat dari epsilon (faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja) masih cukup besar, diantaranya beban kerja dan gaya kepemimpinan. Faktor tersebut dapat diteliti lebih lanjut oleh peneliti berikutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, Komang, Ni Wayan Mujiati, dan I Wayan Mudiarta Utama. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Armstrong, Michael, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (alih bahasa oleh Sofyan). Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- As'ad M. 2015. *Psikologi Islam Seri Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Liberty.
- Bass, B.M. & B.J. Avolio., 2012., "*Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership*". Thousand Oaks: SAGE Publication, Inc.

- Caroline, O., & Susan. 2014. Influence Of Career Development On Employee Performance In The Public University, A Case Of Kenyatta University. *International Journal of Social Sciences Management And Entrepreneurship*, 1(2), 1–16.
- Dharma, Agus, 2014, Manajemen Perilaku. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Davis, Keith & Newstrom W John. 2014. *Human Behavior at Work : Organization Behavior (Perilaku Dalam Organisasi)* Jakarta : Erlangga, Alih bahasa : Agus Dharma.
- Dessler, Garry. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Bahasa Indonesia) Terjemahan Agus Darma,. Jakarta : Erlangga.
- Flippo, Edwin. 2014, Manajemen Personalial, Edisi. 6, oleh Moh. Masud, SH, MA, Erlangga, Jakarta.
- Funmilola, Oyebamiji Florence, Kareem Thompson Sola, Ayeni Gabriel Olusola. 2013. Impact of Job Satisfaction dimensions on Job Performance in a small and medium Enterprise in Ibadan, South Western, Nigeria. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*. Vol 4, No 11. pp. 509-521
- Gibson, James, L; John. M. Ivancevich dan J.H. Donelly, 2014. Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur, Proses. Terj. Djoerban Wahid. Jakarta : Erlangga.
- Gomez, Faustino Cardodo. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Andi Offset.
- Gorda, I Gusti Ngurah. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Denpasar: Astabrata Bali bekerjasama dengan STIE Satya Dharma Singaraja.
- Gruenberg, B. 2013. The happy worker: An analysis of educational and occupational difference in determinants of job satisfaction. *American journal of sociology*. 86, 247-271.
- Hersey, Paul and Blanchard K.H. 2014. *Management of Organizational Behavior Utilizing Human Resources*, New Jersey, Prentice Hall.
- Hughes, R.L., Ginnett, R.C., and Curphy, G.J., 2012. *Leadership: Memperkaya Pelajaran dari Pengalaman*, Edisi Ketujuh, Jakarta: Salemba Humanika.
- Ivancevich, John M., Robert Konopaske, Michael T. Matteson. 2013. Perilaku dan Manajemen Organisasi. Jil. 1. Jakarta: Erlangga.
- Kartono, Kartini, 2015. Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2014. Perilaku Organisasi. Edisi 9. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Luthans, Fred. 2015. Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh. Yogyakarta : Penerbit Andi.
- Manullang. 2016. Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya. cetakan ke 6. Jakarta: PT.Rajawali Press.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2016. Manajemen Sumber Daya Manuasia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Martoyo, Susilo, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua, Yogyakarta : BPFE

- Marwansyah dan Mukaram, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Mathis, Robert L. & John H. Jackson, 2016. *Human Resource Management 10th Edition*, Penerjemah Dian Angelica, Salemba Empat, Jakarta.
- Mondy, R. Wayne, Noe Robert M., 2014. *Human Resource Management, Tenth Edition*, Jilid I, Penerjemah Bayu Airlangga, M.M., Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Mooney,D, James. 2015. *Konsep Pengembangan Organisasi Publik*.Bandung: Sinar Baru Algesindo.
- Ndraha, Taliziduhu. 2016. *Budaya Organisasi*. Jakarta : Rineke Cipta.
- Nowack, Kenneth. 2014. *Does Leadership Practices affect a Psychologically Healthy Workplace*". Working Paper. Consulting Tools Inc.
- Nugroho. Agus Dwi, dan Kunartinah. 2013. Analisis Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karier terhadap Kepuasan Kerja dengan Mediasi Motivasi Kerja. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*. Vol.19, No.2.
- Nzuve, Stephen N. dan Tsala Halima Bakari. 2014.*The Relationship Between Empowerment And Performance In The City Council Of Nairobi*. Thesis. University of Nairobi, Kenya.
- Perera, Gamage Dinoka Nimali, Ali Khatibi, Nimal Navaratna, Karuthan Chinna. 2014. Job Satisfaction and Job Performance among Factory Employees in Apparel Sector. *Asian Journal of Management Sciences & Education*. Vol. 3, No. 1. pp.96-104.
- Prawirosentono, S. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : BPFE.
- Pushpakumari, M.D. 2014, The Impact of Job Satisfaction on Performance; The Case of Private Sector in Sri Lanka. *Journal of human resource*, 6 (1): 89-105.
- Rafferty, A and Griffin, M, 2014. *Dimensions of transformational leadership: Conceptual and empirical extension The Leadership Quarterly*, 15 (3), 329-354.
- Regina Gledy Kaseger. 2013. Pengembangan Karir dan *Self-Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Matahari Department Store Manado Town Square. *Jurnal Emha* Vol.1 No.4 Desember 2013, Hal. 906-916.
- Riduwan. 2016. *Metode & Teknik Menyusun Proposal Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Rivai, Veithzal dan Sagala Jauvani Ella, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Parktik*, PT. Rajawali Pers, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. and Coulter, Mary. 2016. *Manajemen*, Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P, Erlangga, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. and Coulter, Mary. 2016. *Manajemen*, Jilid 2 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran dan Devri Bardani P, Erlangga, Jakarta.
- Robbins, Stephen P, dan Judge, Timothy A. 2015. *Perilaku Organisasi* (alih bahasa Ratna Saraswati & Febriella Sirait). Jakarta Salemba Empat.
- Santoso, Singgih. 2014. *Panduan Lengkap SPSS Versi 20*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.

- Saydam, Gouzali. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. (*Human Resource*) Suatu Pendekatan Mikro. Jakarta: Djanbatan
- Sedarmayanti, 2016. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, Cetakan Ketiga. Bandung : CV. Mandar Maju,.
- Siagian, Sondang P., 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kelima belas, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Silalahi, Ulbert. 2017. Studi tentang Ilmu Administrasi. Bandung. Sinar Baru Algensindo
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : CV. Alfabeta.
- Sylvie St-Onge, Denis Morin, Mario Bellehumeur, Francine Dupuis. 2010. Managers' Motivation to Evaluate Subordinate Performance. *Qualitative Research in Organizations and Management: An International Journal*. Vol. 4 No. 3, pp. 273-293.
- Spencer, Lyle M. Jr, PhD and Spencer, Signe M. 2014. *Competence at Work Models for Superior Performance*. Inc.N.Y.: Press.
- Stoner, James dan Edward Freeman (eds). 2015. Manajemen Jilid I, terj. Alexander Sindoro, Jakarta: PT Prahallindo.
- Thoha, Miftah. 2015. Kepemimpinan dalam Manajemen. Cetakan ke 18. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Timpe, Dale. 2016. Kinerja (alih bahasa Sofyan). Jakarta : PT.Gramedia Asri.
- Umar, Husein, 2014. Riset Sumber Daya Manusia Organisasi, Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Wahyudi, dan Akdon, 2014, Manajemen Konflik dalam Organisasi, Alfabeta, Bandung.
- Werther, William B. & Keith Davis. 2014. *Human Resources And Personal Management*. Edisi kelima. New York: McGraw-Hill.
- Wheatley, Kathleen K and D. Harold Doty. 2013. Executive Compensation As a Moderator Of The Innovation – Performance Relationship. *Journal of Business and Management*, 16(1), pp:90-102.
- Widyantoro, 2013, Statistika Untuk Ekonomi dan Niaga, Edisi Ketiga, Penerbit Tarsito, Jakarta.
- Xiaohua, Li. 2014. An Empirical Study on Public Service Motivation and the Performance of Government Employee in China. *Journal Canadian Social Science*. Vol.4 No.2 Pg. 18-28.
- Yukl, Gary. 2015. *Leadership in Organisations*. Terjemahan Jusuf Udayana. Kepemimpinan dalam Organisasi. Edisi 3. Penerbit Prenhallindo, Jakarta.