EFFECT OF COMPENSATION, ORGANIZATION COMMITMENT AND CAREER DEVELOPING ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH JOB SATISFACTION AS INTERVENING VARIABLE (EMPIRICAL STUDY AT PT. TRI SINAR PURNAMA DI SEMARANG)

Muhammad Ghofur[1], Dheasey Amboningtyas[2], Moh. Mukeri Warso[3], Andi Tri Haryono[4]
[1]Mahasiswa Manajemen Universitas Pandanaran Semarang
[2]Dosen Manajemen Universitas Pandanaran Semarang
[3, 4]Dosen Pembimbing Skripsi

ABSTRAKSI

Obyek penelitian adalah PT. Tri Sinar Purnama, perusahaan yang bergerak dibidang pengecoran besi baja. Berdasarkan data realisasi shock produksi PT tersebut hanya mencapai sebesar 89,91% dari 100% target yang harus dicapai. Menunjukkan bahwa kinerja karyawan kurang maksimal. Tujuan penelitian adalah menganalisis pengaruh kompensasi, komitmen organisasi dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Populasi penelitian karyawan pada PT tersebut yang berjumlah 825 karyawan. Sampel penelitian adalah 150 karyawan. Metode pengumpulan data kuesioner. Teknik analisis yang digunakan analisis jalur. Hasil analisis menunjukkan bahwa: Kompensasi, Komitmen Organisasi, Pengembangan Karier berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Kepuasan Kerja, Kompensasi, Komitmen Organisasi, Pengembangan Karier berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci : Kompensasi, Komitmen Organisasi, Pengembangan Karier, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACTION

The research object is PT. Tri Sinar Purnama, a company engaged in the casting of steel. Based on data from the realization of the shock produced by PT only reached 89.91% of the100% target to be achieved. Shows that the performance of employees less than the maximum. The research objective was to analyze the effect of compensation, organizational commitment and career development on employee performance and job satisfaction as an intervening variable.

The study population of employees at PT which amounts to 825 employees. The samples were 150 employees. Methods of data collection questionnaire. The analysis technique used path analysis. The analysis showed that: Compensation, Organizational Commitment, Career Development effect on job satisfaction. Job Satisfaction, Compensation, Organizational Commitment, Career Development effect on employee performance.

.Key Word : Compensation, Organizational Commitment, Career Development, Job Satisfaction, Employee Performance

PENDAHULUAN

Keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan sasaran sangat ditentukan oleh kinerja manajer dan kinerja karyawan. Kinerja manajer adalah satu ukuran tentang bagaimana manajer secara efektif melaksanakan tugas-tugas dan secara efisien menggunakan sumber-sumber untuk mencapai tujuan-tujuan organisasional melalui pelaksanaan fungsi- fungsi manajemen. Di banyak organisasi, kinerja karyawan individual merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasional. Seberapa baik para karyawan melakukan pekerjaan mereka secara signifikan mempengaruhi produktivitas dan kinerja organisasional.

Kinerja karyawan merupakan tingkat pencapaian kerja individu (pegawai) setelah berusaha atau bekerja keras atau hasil akhir dari suatu aktivitas (Silalahi,2013:408). Biasanya orang yang level kinerjanya tinggi disebut sebagai orang yang produktif, dan sebaliknya orang yang levelnya tidak mencapai standar, dikatakan sebagai tidak produktif atau kinerjanya rendah. Informasi tinggi rendahnya kinerja seseorang karyawan tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses yang panjang yaitu proses penilaian kerja karyawan.

Penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan telah dilakukan oleh beberapa peneliti. Pada penelitian tersebut variabel yang digunakan adalah kompensasi, komitmen organisasi, pengembangan karier dan kepuasan kerja.

PT. Tri Sinar Purnama, Desa Kedung Pani, Kelurahan Wates, Kecamatan Ngaliyan, Semarang adalah salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang pengecoran besi baja. Produk yang dihasilkan oleh PT. Tri Sinar Purnama berupa

shock (sambungan pipa). Produk yang dihasilkan banyak dijual (ekspor) ke luar negeri, seperti Cina, Jerman, Jepang dan lain sebagainya.

Berdasarkan data, realisasi dari shock produksi PT. Tri Sinar Purnama hanya mencapai sebesar 89,91% dari 100% target yang harus dicapai. Tidak tercapainya target tersebut disebabkan karena berbagai faktor, seperti kompensasi yang berupa gaji masih dianggap kurang, walaupun sudah sesuai standar UMK. Hal ini karena jenis pekerjaan seperti di pabrik membutuhkan tenaga yang lebih banyak dan resiko kecelakaan yang tinggi, sehingga perusahaan perlu memperhatikan kompensasi yang diberikan selama ini. Komitmen karyawan terhadap organisasi masih rendah karena motivasi untuk bekerja juga rendah. Sedangkan karir karyawan dianggap sudah maksimal, karena hanya 1 jabatan saja yang diperjuangkan (seperti supervisor), itupun harus mau baik dengan pimpinan, supaya mempunyai peluang untuk mengembangkan karir.

Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh kompensasi, komitmen organisasi dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

TINJAUAN PUSTAKA

Kompensasi

Kompensasi adalah imbalan yang dibayarkan kepada karyawan atas jasa yang disumbangkan pada pekerjaannya (Bangun, 2012). Definisi lain kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerjanya (Sunyoto, 2012). Menurut Sutrisno (2012), kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan secara layak dan adil atas jasanya dalam mencapai tujuan perusahaan. Juga menurut Rivai dan Sagala (2013), kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasanya pada perusahaan.

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena merupakan salah satu aspek paling sensitif di dalam hubungan kerja. Kasus yang terjadi dalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dan berbagai aspek yang terkait, seperti tunjangan, kenaikan kompensasi, struktur kompensasi, dan skala kompensasi. Sistem kompensasi membantu dalam memberi penguatan terhadap nilai-nilai kunci organisasi serta memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi (Sutrisno, 2012).

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah identifikasi dan ikatan seseorang pada sebuah organisai (Moorhead dan Griffin, 2013). Konsep lain komitmen organisasi adalah perasaan keterkaitan atau keterikatan psikologis dan fisik pegawai terhadap organisasi tempatnya bekerja atau organisasi di mana dirinya menjadi anggotanya (Wirawan, 2013). Menurut Kreitner dan Kinicki (2014), komitmen organisasi adalah tingkatan di mana seseorang mengenal perusahaan dan tujuan-tujuannya.

Komitmen organisasi merupakan sikap kerja yang penting karena orang-orang yang memiliki komitmen diharapkan menunjukkan kesediaan untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja di suatu perusahaan (Kreitner dan Kinicki, 2014).

Seseorang yang sangat berkomitmen mungkin akan melihat dirinya sebagai anggota sejati dari sebuah perusahaan, merujuk pada organisasi dalam hal pribadi, mengabaikan sumber ketidakpuasan kecil, dan melihat dirinya tetap sebagai anggota organisasi. Sebaliknya, seseorang yang kurang berkomitmen lebih berkemungkinan melihat dirinya sendiri sebagai orang luar, mengekspresikan lebih banyak ketidakpuasan mengenai banyak hal, dan tidak melihat dirinya sebagai anggota jangka panjang dari organisasi (Moorhead dan Griffin,2013).

Organisasi dapat melakukan beberapa hal definitif untuk meningkatkan kepuasan dan komitmen, tetapi tersedia beberapa panduan spesifik. Untuk satu hal, jika organisasi memperlakukan karyawannya dengan adil dan memberikan penghargaan yang masuk akal serta keamanan kerja, karyawannya lebih berkemungkinan untuk merasa puas dan melakukan berbagai hal juga dapat meningkatkan sikap-sikap ini (Moorhead dan Griffin,2013).

Pengembangan Karier

Persepsi Pengembangan karier adalah serangkaian kegiatan yang mengarah pada penjajakan dalam memantapkan karier seseorang di masa akan dating (Bangun,2012). Pengertian lain pengembangan karier adalah proses mengidentifikasi potensi karier pegawai dan materi serta menerapkan cara-cara yang tepat untuk mengembangkan potensi tersebut (Sunyoto, 2012). Menurut Sutrisno (2012), pengembangan karier adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan untuk mencapai suatu rencana karier. Juga menurut Rivai dan Sagala (2013), pengembangan karier adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karier yang diinginkan.

Karier adalah suatu pekerjaan (jabatan) yang ditangani atau dipegang selama kehidupan

kerja seseorang. Karier juga merupakan sebuah pola pengalaman yang terkait dengan pekerjaan (Sutrisno,2012). Karier adalah jalur yang dipilih seseorang untuk diikuti disepanjang kehidupan pekerjaannya (Bangun, 2012).

Pengembangan sumber daya manusia perlu dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan karyawan atas pekerjaannya. Pengembangan sumber daya manusia dapat dilakukan untuk tujuan pemindahan pekerjaan baik promosi maupun mutasi. Pengembangan dilakukan karena ada perubahan sifat-sifat pekerjaan berkaitan dengan perkembangan teknologi (Bangun, 2012).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau tidak senang karyawan dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya (Sutrisno, 2012). Menurut Moorhead dan Griffin (2013), kepuasan kerja adalah tingkat di mana seseorang puas atau terpenuhi oleh pekerjaannya. Juga menurut Kreitner dan Kinicki (2014), kepuasan kerja adalah tanggapan afektif atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang.

Apabila seseorang senang terhadap pekerjaannya, maka orang tersebut puas terhadap pekerjannya (Sutrisno, 2012). Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustrasi. Sebaliknya karyawan yang terpuaskan akan dapat berkerja dengan baik, penuh semangat, aktif, dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja.

Seorang karyawan yang merasa puas cenderung lebih jarang absen, memberikan kontribusi positif, dan betah bersama organisasi. Sebaliknya, karyawan yang tidak merasa puas mungkin lebih sering absen, dapat mengalami stres yang mengganggu rekan kerja, dan mungkin secara terus menerus mencari pekerjaan lain (Moorhead dan Griffin, 2013).

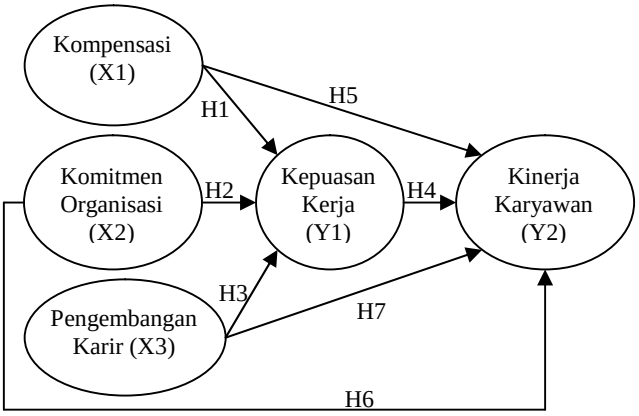
Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya, sebaliknya semakin sedikit aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin rendah tingkat kepuasan yang dirasakannya (Sutrisno,2012:76).

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja (Sutrisno, 2012:151). Konsep lain kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan- persyaratan pekerjaan (Bangun, 2012:231). Menurut Silalahi (2013:408), kinerja adalah tingkat pencapaian kerja individu (pegawai) setelah berusaha atau bekerja keras atau hasil akhir dari suatu aktivitas. Pengertian lain kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai dan Sagala,2013: 548).

Organisasi adalah kelompok orang yang bekerja bersama dalam satu struktur untuk mencapai tujuan bersama. Ada dua pihak yang bertanggungjawab untuk mencapai tujuan-tujuan, sasaran-sasaran serta target-target organisasional yaitu manajer dan karyawan baik, sebagai individual maupun kelompok. Pekerjaan manajer adalah menetapkan tujuan dan strategi serta melakukan arahan, dan koordinasi untuk mencapainya. Manajer membangun tim kerja yang secara efisien dan secara efektif mencapai tujuan, sasaran-sasaran, dan target organisasional. Sementara karyawan bekerja sesuai arahan dan strategi agar tujuan dan sasaran tercapai (Silalahi,2013).

Kerangka Pemikiran Teoritis



Hipotesis Penelitian

H1 : Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja

H2 : Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja

H3 : Pengembangan Karier berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja

H4 : Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

H5 : Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

H6 : Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

H_7 : Pengembangan Karier berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Tri Sinar Purnama, Desa Kedung Pani, Kelurahan Wates, Kecamatan Ngaliyan, Semarang yang berjumlah 825 karyawan. Berdasarkan rumus Slovin, diperoleh sampel sebanyak 150 karyawan.

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket atau kuesioner. Angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyatan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono,2012).

Metode analisis yang digunakan adalah analisis jalur. Analisis Jalur adalah teknik untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang terjadi pada regresi berganda jika variabel bebasnya mempengaruhi variabel tergantung tidak hanya secara langsung, tetapi juga secara tidak langsung (Pardede dan Manurung,2014).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Regresi Kompensasi, Komitmen Organisasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja adalah sebagai berikut :

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,358	,599		,598	,550
Kompensasi	,273	,056	,347	4,831	,000
Komitmen Organisasi	,175	,050	,270	3,477	,001
Pengembangan Karier	,281	,057	,333	4,908	,000

Berdasarkan hasil regresi tersebut, maka dibuat persamaan linear sebagai berikut :

$$Y_1 = 0{,}347\ X_1 + 0{,}270\ X_2 + 0{,}333\ X_3$$

Hasil Analisis Regresi Kompensasi, Komitmen Organisasi, Pengembangan Karier, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan adalah sebagai berikut:

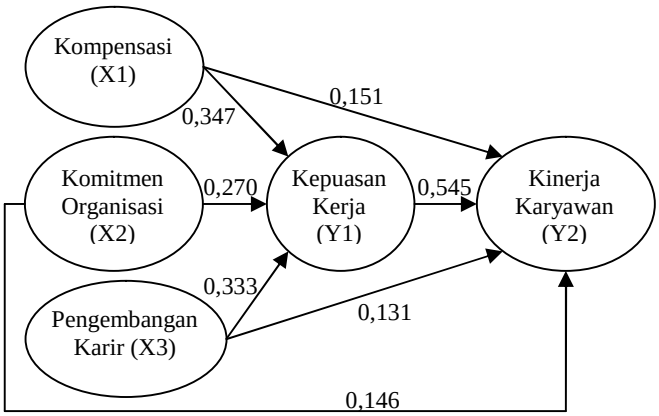
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,021	,627		,033	,973
Kompensasi	,145	,064	,151	2,285	,024
Komitmen Organisasi	,116	,055	,146	2,111	,036
Pengembangan Karier	,135	,065	,131	2,083	,039
Kepuasan Kerja	,665	,087	,545	7,691	,000

Berdasarkan hasil regresi, maka dibuat persamaan linear sebagai berikut :

$$Y_2 = 0{,}151X_1 + 0{,}146X_2 + 0{,}131X_3 + 0{,}545Y_1$$

Hasil Uji Analisis Jalur

Uji analisis jalur digunakan untuk membuktikan variabel kepuasan kerja sebagai variabel intervening antara kompensasi, komitmen organisasi dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan. Perhitungan dilakukan menggunakan nilai *standardized coefficients* dan apabila didapat hasil pengaruh tidak langsung yang lebih besar dibanding pengaruh langsung maka kepuasan kerja menjadi variabel intervening antara kompensasi, komitmen organisasi dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan. Uji analisis jalur dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan dari gambar analisis jalur, maka dapat dilakukan pengujian sebagai berikut :

1. Uji Analisis Jalur Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja
   a. Pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,151.
   b. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja sebesar 0,347 dan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,545, dengan demikian pengaruh tidak

langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja adalah sebesar 0,347 x 0,545 = 0,189.

c. Pengaruh total kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah 0,151 + 0,189 = 0,340.

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja lebih besar dibanding pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan, dengan demikian maka kepuasan kerja menjadi variabel intervening antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

2. Uji Analisis Jalur Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja
   a. Pengaruh langsung komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,146.
   b. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja sebesar 0,270 dan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,545 dengan demikian pengaruh tidak langsung komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja adalah sebesar 0,270 x 0,545 = 0,147.
   c. Pengaruh total komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan adalah 0,146 + 0,147 = 0,293.

   Hasil perhitungan menunjukkan bahwa pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja lebih besar dibanding pengaruh langsung komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, dengan demikian maka kepuasan kerja menjadi variabel intervening antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

3. Uji Analisis Jalur Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja
   a. Pengaruh langsung pengembangan karier terhadap kinerja karyawan sebesar 0,131.
   b. Pengaruh pengembangan karier terhadap kepuasan kerja sebesar 0,333. dan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,545, dengan demikian pengaruh tidak langsung pengembangan karier terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja adalah sebesar 0,333 x 0,545 = 0,181.
   c. Pengaruh total pengembangan karier terhadap kinerja karyawan adalah 0,131+0,181= 0,312.

   Hasil perhitungan menunjukkan bahwa pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja lebih besar dibanding pengaruh langsung pengembangan karier terhadap kinerja karyawan, dengan demikian maka kepuasan kerja menjadi variabel intervening antara pengembangan karier terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
3. Pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
4. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
7. Pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian dilakukan di PT. Tri Sinar Purnama di Semarang sehingga tidak dapat digeneralisasikan ke ruang lingkup yang lebih luas.
2. Membatasi pengaruh kompensasi, komitmen organisasi, dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai intervening.

Saran

1. Implikasi kebijakan

   Implikasi kebijakan yang dapat disampaikan berdasarkan dari hasil penelitian adalah sebagai berikut :
   a. Pada faktor kompensasi sebaiknya PT. Tri Sinar Purnama perlu memberikan insentif yang lebih menarik seperti memberikan tambahan uang ketika karyawan bekerja lembur agar dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan makan dan minum ketika bekerja lembur sehingga tetap berstamina didalam menjalankan tugas. Selain itu juga memberi insentif berupa tambahan biaya transportasi menuju ke tempat kerja.
   b. Komitmen organisasi para karyawan dapat lebih ditingkatkan dengan meningkatkan keinginan berkarier lebih lama di perusahaan dalam jangka waktu lebih lama. Hal ini dapat dilakukan dengan pemberian upah yang disesuaikan dengan masa kerja yaitu semakin lama karyawan bekerja maka ada peningkatan upah yang diterima sehingga akan membuat karyawan berkeinginan untuk bekerja lebih lama di PT. Tri Sinar Purnama.
   c. Pengembangan karier para karyawan dapat

lebih ditingkatkan dengan memotivasi karyawan agar menempuh pendidikan lebih tinggi seperti karyawan yang berpendidikan SLTA didorong untuk menempuh pendidikan di perguruan tinggi karena dapat menambah pengetahuan didalam menjalankan tugas serta akan dapat membentuk kemampuan analisitis yang lebih baik dari para karyawan sehingga mereka dapat membuat cara kerja yang bisa menghasilkan kualitas kerja lebih baik.

d. Kepuasan kerja yang dirasakan para karyawan juga perlu ditingkatkan khususnya dari segi sistem promosi yang memberi kesempatan kepada lebih banyak karyawan untuk bisa mengikuti proses seleksi untuk mendapatkan jabatan lebih tinggi. Agar dapat member kesempatan lebih besar kepada karyawan salah satunya dapat dipertimbangkan dari masa kerja seperti karyawan yang telah bekerja minimal lima tahun diberi kesempatan mengikuti seleksi promosi jabatan lebih tinggi. Dengan memberi kesempatan lebih besar kepada karyawan untuk mendapatkan promosi jabatan maka mereka akan termotivasi bekerja lebih baik agar bisa mendapatkan jabatan lebih tinggi.

2. Penelitian Mendatang

Berdasarkan dari hasil penelitian yang didapat juga dapat dijadikan sebagai dasar penelitian mendatang, yaitu bagi peneliti mendatang dapat menambah variabel baru seperti budaya organisasi, yang diangkat oleh Sangadji (2009), sehingga dapat diketahui variabel lain yang berpengaruh terhadap kepuasan dan kinerja karyawan PT. Tri Sinar Purnama.

DAFTAR PUSTAKA

Artana, I Wayan Arta. 2012. "Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus di Maya Ubud Resto & SPA". *Jurnal Perhotelan dan Pariwisata*. Vol. 2. No. 1. Hal. 66 – 80. Denpasar : STIPAR Triatma Jaya. Bali.

Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

Burhan, Arif, Ari Pradhanawati dan Reni Shinta Dewi. 2013. "Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Mediasi Kepuasan Kerja pada PT. BPR Setia Karib Abadi Semarang". l *DIPONEGORO JOURNAL OF SOCIAL AND POLITIC*. Hal. 1-9. Semarang : UNDIP.

Dhermawan, Anak Agung Ngurah Bagus, I Gde Adnyana Sudibya dan I Wayan Mudiartha Utama. 2012. "Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali". *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*. Vol. 6. No. 2. Agustus 2012. Hal. 173 – 184. Bali : Universitas Udayana.

Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS***.** Cetakan Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Harlie, M. 2012. "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong Di Tanjung Kalimantan Selatan". *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*. Volume 11. No. 2. Oktober 2010. Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Tabalong Kalimantan. Kalimantan Selatan.

Khan, Alamdar Hussain, Muhammad Musarrat Nawaz, Muhammad Aleem and Wasim Hamed. 2012. "Impact of Job Satisfaction On Employee Performance: An Empirical Study of Autonomous Medical Institutions of Pakistan". *African Journal of Business Management.* Vol. 6 (7). pp. 2697- 2705. 22 February. 2012**.** Lahore : Hailey College of Commerce. University of the Punjab. Pakistan

Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2014. *Perilaku Organisasi*. Edisi 9. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.

Moorhead, Gregory dan Ricky W. Griffin. 2013. *Perilaku Organisasi : Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Edisi 9. Jakarta. Salemba Empat.

Koesmono, Teman. 2011. "Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Melalui Variabel Mediasi Komitmen Organisasional Karyawan Perusahaan Swasta di Surabaya Timur". *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis*. Vol.2. No. 2. Oktober 2011. Hal. 155-171. Surabaya: Universitas

Khatolik Widya Mandala. Madhuri, Kumari, Prabhat Srivastava and Preeti Srivastava. 2014. "The Effect Of Organizational Commitment, And Job Satisfaction, On Employee's Job Performance". *International Journal of Art & Humanity Science (IJAHS)*. Volume 1 Issue 2, (Sep-Oct 2014), PP. 20-23. Global Institute of Information & Technology. Greater Noida. UP. India

Murty, Windy Aprila dan Gunasti Hudiwinarsih. 2012. "Pengaruh Kompensasi, Motivasi

Dan Komitmen Organisaisonal Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya". *Journal of The Indonesian Accounting Review*. Volume 2. No. 2. Juli 2012. Hal. 215 – 228. Surabaya : STIE Perbanas Surabaya.

Noor, Zainul Arifin. 2012. "Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan". *Jurnal Ekonomi dan Keuangan*. Volume 16. Nomor 4. Desember 2012: Hal. 473 – 486. Universitas Achmad Yani Banjarmasin. Kalimantan Selatan

Nugroho, Dwiyekti Agung. 2011. "Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai (Studi Pada Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan/ Vocational Education Development Center Malang)". *Jurnal Manajemen Bisnis*. Vol. 1. No. 2. Oktober 2011. Hal. 167 – 176. Malang.

Pardede, Ratlan dan Renhard Manurung. 2014. *AnalisisLajur (Path Analysis) : Teori Dan Aplikasi Dalam Riset Bisnis*. Jakarta : Rineka Cipta.

Pratiwi, Putri. 2012. "Pengaruh Budaya Organisasi dan Pemberdayaan terhadap Komitmen Organisasional dalam Meningkatkan Kinerja". *Aset*. Maret 2012. Hal. 41-52. Semarang. Universitas Dian Nuswantoro (UDINUS) Semarang.

Pudjiastuti, Enni dan Untung Sriwidodo. 2011. "Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja SMP Negeri 1 Purwodadi Grobogan". *Jurnal Sumber Daya Manusia*. Vol. 5. No. 2. Desember 2011. Hal. 120 – 131. Surakarta: Universitas

Putra, Surya Darma, Said Musnadi dan M. Shabri Abd. Majid. 2014. "Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Perawat Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Jiwa Aceh". *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*. Volume 3. No. 2. Mei 2014. Hal. 85 – 93. Banda Aceh: Universitas Syiah Kuala Banda Aceh.

Rahayu, Vebriana Tri, Vivi Ariyani dan Soni Kurniawan. 2013. "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. PLN Cabang Madiun". *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi (JRMA)*. Vol. 1. No. 1. Februari 2013. Hal. 89 – 95. Madiun : Universitas Widya Mandala.

Riansari, Titi, Achmad Sudiro dan Rofiaty. 2012. "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Bank Tabungan Pensisunan Nasional, Tbk Cabang Malang)". *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Vol. 10. No. 4. Desember 2012. Malang : Universitas Brawijaya Malang.

Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik*. Edisi Kedua. Cetakan Kelima. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

Sadikin, Supriyadi. 2013. "Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Di Politeknik Manufaktur Negeri Bandung". *Jurnal Ilmu Administrasi*. Volume X. Nomor 1. April 2013. Hal. 1 – 10. Bandung: Politeknik Manufaktur Negeri Bandung.

Sangadji, Etta Mamang. 2009. "Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional Pimpinan terhadap Kepuasan Kerja da n Dampaknya pada Kinerja". *Junal Paedagogia*. Jilid 12. Nomor 1. Februari 2009. Halaman 52 – 65. STKIP PGRI Pasuruan. Jawa Tmur.

Shaputra, Angga Rahyu dan Susi Hendriani. 2015. "Pengaruh Kompetensi, Komitmen Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru". *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*. Vol VII. No 1. Januari 2015. Hal. 1 – 21. Pekanbaru: Universitas Riau Pekanbaru

Silalahi, Ulber. 2013. *Asas-Asas Manajemen*. Cetakan Kedua. Bandung: PT. Refika Aditama.

Siregar, Edi. 2011. "Pengaruh Motivasi Kerja, Kinerja Individual dan Sistem Kompensasi Finansial terhadap Kepuasan Kerja". *Jurnal Pendidikan Penabur*. No. 16. Tahun 10. Hal. 81 – 93. Jakarta.

Siregar, Syofian. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif : Dilengkapi Perhitungan Manual & SPSS*. Edisi Pertama. Cetakan ke 1. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Slamet Riyadi Surakarta (UNS). Purnama, Chamdan. 2013. "Influence Analysis of Organizational Culture, Organizational Commitment and Job Satisfaction on Organizational Citizenship Behavior (OCB) Toward Improved Organizational Performance". *International Journal of Business, Humanities and Technology*. Vol. 3 No. 5; May 2013. Mojokerto : Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Al-Anwar Mojokerto. Jawa Timur.

Indonesia.

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Keenambelas. Bandung: CV Alfabeta.

Sunyoto, Danang. 2012. *Teori, Kuesioner, Dan Analisa Data Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: *Center for Academic Publishing Service* (CAPS).

Sutrisno, Edy. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Cetakan Keempat. Jakarta: Prenada Media Group.

Suwati, Yuli. 2013. ”Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Hijau Samarinda”. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*. Vol. 1. No. 1. Hal. 41-55. Kalimantan Timur. Universitas Mulawarwan.

Syauta, Jack Henry. 2012. “The Influence of Organizational Culture, Organizational Commitment to Job Satisfaction and Employee Performance (Study at Municipal Waterworks of Jayapura, Papua Indonesia)”. *International Journal of Business and Management Invention*. Volume1. Issue 1. December. 2012. PP.69-76. Jayapura : Cendrawasih University.Jayapura. Papua. Indonesia