

**ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN
SEBAGAI VARIABEL MODERASI
(Studi Kasus Pada Pegawai Non Medis RSUD Kepanjen Kabupaten Malang)**

Sajudinnoor

Universitas Widyagama Malang
mulyono.uwg@gmail.com

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai serta untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai yang dimoderasi oleh variabel kepuasan. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai tetap non medis RSUD Kepanjen Kabupaten Malang yang berjumlah 120 orang. Dari populasi tersebut sampel dengan cara menggunakan rumus slovin, yaitu sebesar 55 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, kepuasan, dan nilai selisih mutlak kompensasi dengan kepuasan berhubungan dengan kinerja pegawai karyawan. kompensasi berhubungan positif dengan kinerja pegawai. variabel nilai selisih mutlak antara kompensasi dengan kepuasan signifikan di dalam regresi. Variabel nilai selisih mutlak kompensasi dengan kepuasan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: Kompensasi, Kepuasan, Kinerja

***Abstract:** The purpose of this study is to investigate and analyze the effect of compensation on employee performance as well as to identify and analyze the effect of compensation on employee performance are moderated by the variable satisfaction. The population in this study is still non-medical hospital employees Kepanjen Malang, amounting to 120 people. Of the population sample by using Slovin formula, ie by 55 respondents. The results showed that compensation, satisfaction, and the absolute value of the difference in compensation to the satisfaction of the employees associated with employee performance. compensation is positively related to employee performance. absolute difference between the value of the variable compensation with significant satisfaction in the regression. Absolute value of the difference variable compensation with satisfaction positive effect on employee performance..*

***Keyword:** Compensation, Satisfaction, Performance*

Berbicara tentang kebijakan pemberian kompensasi, umumnya hanya tertuju pada jumlah yang dibayarkan kepada karyawan. Apabila jumlah kompensasi telah cukup memadai, berarti sudah cukup layak dan baik. Permasalahannya sebenarnya tidak sesederhana itu, sebab cukup memadai menurut kacamata perusahaan, belum tentu dirasakan cukup oleh karyawan yang bersangkutan. Menurut Nitisemito (1996) pengaruh kompensasi terhadap karyawan sangatlah besar. Semangat kerja yang tinggi, keresahan dan loyalitas karyawan banyak dipengaruhi oleh besarnya

kompensasi. Pada umumnya, pemogokan kerja yang sering terjadi di negara kita ini, sebagian besar disebabkan karena masalah upah.

Pembayaran kompensasi berdasarkan keterampilan, sebenarnya dalam kondisi tertentu dapat meningkatkan kinerja karyawan, disamping dapat pula membuat karyawan frustrasi. Bagi karyawan yang memang memiliki keterampilan yang dapat diandalkan, maka pemberian kompensasi berdasarkan keterampilan akan dapat meningkatkan kinerja, sebaliknya bagi karyawan yang tidak memiliki keterampilan dan tidak mempunyai kemampuan untuk meningkatkan keterampilannya, maka sistem pemberian kompensasi ini dapat mengakibatkan frustrasi.

Dikaitkan dengan teori pengharapan, maka pemberian kompensasi berdasarkan keterampilan akan memotivasi karyawan, sebab dalam teori pengharapan dikatakan bahwa seorang karyawan akan termotivasi untuk mengerahkan usahanya dengan lebih baik lagi apabila karyawan merasa yakin, bahwa usahanya akan menghasilkan penilaian prestasi yang baik. Penilaian yang baik akan diwujudkan dengan penghargaan dari perusahaan seperti pemberian bonus, peningkatan gaji atau promosi dan penghargaan itu dapat memuaskan karyawan.

Jadi dalam teori pengharapan terdapat tiga hubungan, yaitu hubungan antara usaha dengan prestasi, hubungan prestasi dengan penghargaan perusahaan dan hubungan antara penghargaan perusahaan dengan tujuan karyawan. Apabila penghargaan yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan pengharapan dan dapat memuaskan kebutuhannya, maka karyawan tersebut akan termotivasi untuk lebih meningkatkan usaha/kinerjanya, sebaliknya apabila usaha yang dilakukan tidak mendapat penghargaan sesuai dengan harapan karyawan, maka karyawan yang bersangkutan akan merasa frustrasi, sehingga tidak termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

Mengingat kompensasi memegang peranan yang sangat penting dan strategis dalam mempengaruhi kepuasan dan dalam rangka peningkatan kinerja sumber daya manusia, maka peneliti tertarik untuk meneliti pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan sebagai variabel moderasi.

Peneliti berusaha lebih menjelaskan pentingnya kepuasan sebagai variabel moderasi yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Di samping itu, sejauh ini belum ada penelitian yang secara khusus membahas tentang kepuasan sebagai variabel moderasi yang mempengaruhi kinerja, khususnya pada pegawai non medis.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai serta untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai yang dimoderasi oleh variabel kepuasan.

Kebijakan kompensasi merupakan kebijaksanaan yang penting dan strategis karena hal ini langsung berhubungan dengan peningkatan semangat kerja, kinerja dan motivasi karyawan dalam suatu perusahaan. Kompensasi adalah seluruh balas jasa baik berupa uang, barang ataupun kenikmatan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas kinerja yang disumbangkan kepada perusahaan. (Gorda, 2006).

Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi (Simamora, 2006). Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan adalah melalui kompensasi. Kompensasi (*compensation*) meliputi imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Komponen-komponen kompensasi dapat berupa kompensasi langsung (*direct compensation*) dan kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*). Kompensasi langsung (*direct compensation*) terdiri dari bayaran (*pay*) yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji, upah, dan komisi. Kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*) yang disebut juga dengan tunjangan, meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung (Simamora, 2006).

Hasibuan (2007), menyatakan bahwa sistem kompensasi yang sering diterapkan sebagai berikut.

1) Sistem waktu

Dalam sistem ini ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu atau bulan. Sistem waktu dapat dengan mudah diterapkan pada karyawan tetap atau karyawan harian.

2) Sistem hasil (output)

Dalam sistem hasil atau output ini, kompensasi ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti perpotong, meter, liter dan kilogram. Sistem ini hanya cocok untuk karyawan di bagian produksi barang.

3) Sistem borongan

Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya, serta banyak alat yang diperlukan untuk menyelesaikannya.

Kepuasan kerja adalah perilaku individual terhadap pekerjaannya. Organisasi yang karyawannya mendapatkan kepuasan mendapatkan kepuasan di tempat kerja maka cenderung lebih efektif daripada organisasi yang karyawannya kurang mendapatkan kepuasan kerja (Robbins, 2006).

Locke dalam Luthans (2006) memberikan definisi komprehensif dari kepuasan kerja yang meliputi reaksi atau sikap kognitif, afektif, dan evaluatif dan menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah "keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang." Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Secara umum, kepuasan kerja adalah sikap yang paling penting dan sering dipelajari. Dari definisi tersebut dapat diartikan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan emosi yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian kerja seseorang atau pengalaman kerja.

Kepuasan merupakan sebuah hasil yang dirasakan oleh karyawan. Jika karyawan puas dengan pekerjaannya, maka ia akan betah bekerja pada organisasi tersebut. Dengan mengerti output yang dihasilkan, maka perlu kita ketahui penyebab yang bisa mempengaruhi kepuasan tersebut. Ada lima faktor penentu kepuasan kerja

yang disebut dengan *Job Descriptive Index* (JDI) (Luthans dan Spector dalam Robins, 2006), yaitu:

1) Pekerjaan itu sendiri

Tingkat dimana sebuah pekerjaan menyediakan tugas yang menyenangkan, kesempatan belajar dan kesempatan untuk mendapatkan tanggung jawab. Hal ini mejadi sumber mayoritas kepuasan kerja. Menurut Locke, ciri-ciri intrinsik yang menentukan kepuasan kerja adalah keragaman, kesulitan, jumlah pekerjaan, tanggung jawab, otonomi, kendali terhadap metode kerja, kemajemukan, dan kreativitas.

2) Gaji

Menurut penelitian Theriault, kepuasan kerja merupakan fungsi dari jumlah absolute dari gaji yang diterima, derajat sejauh mana gaji memenuhi harapan-harapan tenaga kerja, dan bagaimana gaji diberikan. Upah dan gaji diakui merupakan faktor yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

3) Kesempatan atau promosi

Karyawan memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri dan memperluas pengalaman kerja, dengan terbukanya kesempatan untuk kenaikan jabatan.

4) Supervisor

Kemampuan supervisor untuk menyediakan bantuan teknis dan perilaku dukungan. Menurut Locke, hubungan fungsional dan hubungan keseluruhan yang positif memberikan tingkat kepuasan kerja yang paling besar dengan atasan.

5) Rekan kerja

Kebutuhan dasar manusia untuk melakukan hubungan sosial akan terpenuhi dengan adanya rekan kerja yang mendukung karyawan. Jika terjadi konflik dengan rekan kerja, maka akan berpengaruh pada tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan.

Luthans (2006) mengemukakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap:

1) Kinerja

Karyawan yang tingkat kepuasannya tinggi, kinerja akan meningkat, walaupun hasilnya tidak langsung. Ada beberapa variabel moderating yang menghubungkan antara kinerja dengan kepuasan kerja, terutama penghargaan. Jika karyawan menerima penghargaan yang meraka anggap pantas mendapatkannya, dan puas, mungkin ia menghasilkan kinerja yang lebih besar.

2) Pergantian karyawan

Kepuasan kerja yang tinggi tidak akan membuat pergantian karyawan menjadi rendah, sebaliknya bila terdapat ketidakpuasan kerja, maka pergantian karyawan mungkin akan tinggi.

Gibson, et al., (1996) dalam Gorda (2006) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi pada

periode tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja atau kinerja organisasi.

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan waktu yang diukur dengan mempertimbangkan kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu (Mangku Negara, 2006).

Mangkunegara (2006) menyatakan, kinerja dapat diukur dengan mempertimbangkan beberapa faktor sebagai berikut.

- 1) Kualitas yaitu mutu pekerjaan sebagai output yang dihasilkan.
- 2) Kuantitas yaitu mencakup jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan dalam kurun waktu yang ditentukan.
- 3) Ketepatan waktu, menyangkut tentang kesesuaian waktu yang telah direncanakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Mahmudi (2005) menyatakan faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut.

- 1) Faktor yang dipersonal/individual, meliputi: pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- 2) Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manajer dan team leader.
- 3) Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang di berikan oleh rekan dalam suatu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan tim.
- 4) Faktor system, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau insfrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi.
- 5) Faktor kontekstual (situasional), meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Muljani (2002) dalam artikelnya menyebutkan bahwa perusahaan, karyawan adalah salah satu sumber daya yang amat dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Sebaliknya, bagi karyawan yang mempunyai berbagai macam kebutuhan, perusahaan juga merupakan salah satu tempat yang dapat memuaskan kebutuhannya. Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, atas jasanya dalam melakukan tugas, kewajiban dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Aritonang, K. T. (2005) tentang Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Guru dan Kinerja Guru menyimpulkan bahwa: Pertama, terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara kompensasi kerja dengan kinerjanya. Kedua terdapat hubungan positif yang signifikan antara disiplin kerja guru dengan kinerjanya. Ketiga terdapat hubungan positif yang signifikan antara kompensasi kerja dan disiplin kerja guru secara bersama-sama dengan kinerjanya.

Penelitian yang dilakukan oleh Sudarsono (2008) tentang Analisis Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi dan Kinerja (Studi Kasus Dosen Ekonomi pada Perguruan Tinggi Swasta) menyimpulkan bahwa: Hipotesis pertama, kompensasi finansial berpengaruh terhadap motivasi intrinsik dosen tetap fakultas ekonomi pada perguruan tinggi swasta dapat diterima secara statistik. Hipotesis kedua, kompensasi finansial dan motivasi intrinsik berpengaruh terhadap tingkat kinerja dosen dapat dibuktikan secara statistik. Ini menunjukkan bahwa kompensasi finansial yang terdiri dari gaji, insentif, dan honor serta motivasi intrinsik yang terdiri dari pengakuan prestasi, pekerjaan itu sendiri, dan tanggung jawab berpengaruh terhadap tingkat kinerja dosen. Hipotesis ketiga, kompensasi non finansial berpengaruh terhadap motivasi intrinsik dapat diterima secara statistik. Hipotesis keempat, kompensasi non finansial dan variabel intrinsik mempengaruhi kinerja dosen.

Penelitian yang dilakukan oleh Purwanto dan Wahyuddin (2007) tentang Pengaruh Faktor-faktor Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pusat Pendidikan Komputer Akuntansi IMKA di Surakarta menyimpulkan bahwa: 1) Secara simultan, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan; 2) Secara parsial gaji, kepemimpinan dan rekan sekerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Nuzsep Almigo (2004) tentang Hubungan antara kepuasan kerja dengan produktifitas kerja karyawan menyimpulkan bahwa: 1) Kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan; 2) Kepuasan kerja secara parsial (pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, supervisor, dan rekan sekerja) berpengaruh positif terhadap produktifitas karyawan.

Atas dasar kajian teori dan beberapa bukti empiris hasil penelitian yang telah dijelaskan di atas, maka dapat disusun hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H1 : Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.

H2 : Kepuasan memoderasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai.

METODE

Penelitian ini akan menguji pengaruh dari kompensasi terhadap kinerja pegawai serta kehadiran kepuasan sebagai variabel moderator yang memperkuat hubungan kompensasi terhadap kinerja pegawai. Kategori penelitian ini termasuk penelitian eksplanatoris (*explanatory research*), yaitu jenis penelitian yang berupaya menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis.

Penelitian ini juga akan dilengkapi dengan uraian secara deskriptif, terutama sekali yang berkaitan dengan penyajian data sekunder, khususnya berkenaan dengan pendapat, sikap, kompensasi, kinerja, serta kepuasan.

Metode yang akan digunakan adalah metode survei, karena metode inilah yang paling baik untuk mengukur persepsi responden. Survei merupakan bentuk desain yang paling sesuai untuk mengumpulkan informasi dari populasi yang jumlahnya besar. Informasi yang didapat dari sampel bias di generalisasikan pada seluruh populasi.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai tetap non medis RSUD Kepanjen Kabupaten Malang yang berjumlah 120 orang. Dari populasi tersebut sampel dengan cara menggunakan rumus slovin, yaitu sebesar 55 responden.

Teknik pengumpulan data utama menggunakan kuesioner dan setelah data terkumpul yaitu data kuesioner yang dikembalikan perlu dilakukan uji validitas dan reliabilitas untuk mengetahui keabsahan dan keakuratan data, serta dilakukan pengujian-pengujian terhadap gejala penyimpangan asumsi klasik.

Hasil pengumpulan data akan dihimpun setiap variabel sebagai suatu nilai dari setiap responden yang dihitung melalui program SPSS. Metode penganalisaan data menggunakan perhitungan statistik dan program SPSS untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan apakah dapat diterima atau ditolak. Dalam penelitian ini perhitungan statistik menggunakan Model Analisis Regresi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini digunakan persamaan regresi melalui Uji Nilai Selisih Mutlak. Uji Nilai Selisih Mutlak merupakan model regresi yang agak berbeda untuk menguji pengaruh moderasi yaitu dengan model nilai selisih mutlak dari variabel independen (Ghozali, 2006). Berikut ini adalah hasil uji regresinya seperti pada tabel 1 berikut:

Tabel 1.
Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.738 ^a	.545	.518	.74885

a. Predictors: (Constant), B3ABSX_Z, Zscore: Kepuasan (z), Zscore: Kompensasi (x)

Sumber: data primer diolah

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 1 di atas dapat diketahui bahwa besarnya koefisien determinasi (R²) (*adjusted*) sebesar 0.518 yang berarti variabilitas variabel kinerja pegawai yang dapat dijelaskan oleh variabilitas variabel kompensasi dan interaksi pengaruh moderasi antara kompensasi dengan kepuasan sebesar 0.518 atau 51.8 persen. Sedangkan sisanya 48.2 persen dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak termasuk dalam model regresi penelitian ini.

Tabel 2.
Uji Statistik F (F test)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	34.200	3	11.400	20.329	.000 ^a
	Residual	28.600	51	.561		
	Total	62.800	54			

a. Predictors: (Constant), B3ABSX_Z, Zscore: Kepuasan (z), Zscore: Kompensasi (x)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (y)

Sumber: data primer diolah

Dari uji statistik F (*F test*) pada tabel 2 didapat F hitung sebesar 20.329 dengan tingkat signifikansi pada 0,000 jauh di bawah 0,05. Hal ini berarti bahwa variabel independen kompensasi, kepuasan, dan nilai selisih mutlak dari kompensasi dengan kepuasan (*b3absX_Z*) secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi kinerja pegawai.

Tabel 3.
Koefisien Regresi Moderating dan Uji statistik t (*t test*)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.139	.196		61.834	.000
	Zscore: Kompensasi (x)	.592	.114	.178	6.681	.010
	Zscore: Kepuasan (z)	.694	.111	.643	6.274	.000
	B3ABSX_Z	.655	.111	.356	2.362	.019

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (y)

Sumber: data primer diolah

Dari uji statistik t (*Uji t*) pada tabel 3 menunjukkan bahwa variabel kompensasi, kepuasan, dan nilai selisih mutlak kompensasi dengan kepuasan (*b3absX1_X2*) mempunyai tingkat signifikansi di bawah 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kompensasi, kepuasan, dan nilai selisih mutlak kompensasi dengan kepuasan (*absX1_X2*) berhubungan dengan kinerja pegawai, dengan persamaan regresi sebagai berikut:

$$\text{Kinerja} = 0.178 \text{ Kompensasi} + 0.643 \text{ Kepuasan} + 0.356 \text{ absX}_Z$$

Berdasarkan perhitungan pada tabel 3 dapat diuraikan hasil pengujian hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis 1 menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Pada tabel 3 dapat dilihat nilai t-hitung sebesar 6.681 sedangkan nilai t-tabel pada tingkat signifikan 95% ($\alpha = 0,05$) dan *degree of freedom* 53 (55-2) sama dengan 2.006 (lihat tabel distribusi t), maka t-hitung > t-tabel ($\alpha = 0,05$) sehingga hasil analisis tersebut dinyatakan signifikan. Hal ini berarti bahwa hipotesis 1 yang diajukan mendapat dukungan/dapat diterima dan konsisten dengan H1. Dengan kata lain kompensasi berhubungan positif dengan kinerja pegawai.

Hipotesis 2 menyatakan bahwa kepuasan memoderasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai. Pada tabel 3 dapat dilihat nilai t-hitung sebesar 2.362, sedangkan nilai t-tabel pada tingkat signifikan 95% ($\alpha = 0,05$) dan *degree of freedom* 53 (55-2) sama dengan 2.006 (lihat tabel distribusi t), maka t-hitung > t-tabel ($\alpha = 0,05$), hasil analisis tersebut signifikan. Hal ini berarti hipotesis 2 yang diajukan dapat diterima karena variabel nilai selisih mutlak antara kompensasi dengan kepuasan signifikan di dalam regresi. Variabel nilai selisih mutlak kompensasi dengan kepuasan (*b3absX_Z*) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

SIMPULAN

Kompensasi, kepuasan, dan nilai selisih mutlak dari kompensasi dengan kepuasan ($b3absX_Z$) secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi kinerja pegawai.

Kompensasi, kepuasan, dan nilai selisih mutlak kompensasi dengan kepuasan ($absX1_X2$) berhubungan dengan kinerja pegawai karyawan.

Kompensasi berhubungan positif dengan kinerja pegawai dan nilai selisih mutlak kompensasi dengan kepuasan ($b3absX_Z$) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR RUJUKAN

- Aritonang, K. T. 2005. Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Guru dan Kinerja Guru SMP Kristen BPK PENABUR Jakarta, *Jurnal Pendidikan Penabur: 4 (4): 214*.
- Gorda, I Gusti Ngurah. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. cetakan ke tiga. Denpasar: Astabrata Bali.
- Hasibuan, SP, M. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan kesepuluh. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ghozali, Imam.. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. 10th Edisi Indonesia. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Mahmudi. 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Mangu Negara, A.A.Anwar Prabu. 2006. *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan kedua. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Muljani, Ninuk. 2002. Kompensasi sebagai Motivator untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan, *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan: 4 (2) : 108-122*.
- Nitisemito, A.S. 1996. 45 *Wawasan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pustaka Utama Grafiti.
- Nuzsep, Almigo. 2004. Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal PSYCHE. Vol. 1, No. 1, Desember 2004*.
- Purwanto dan Wahyuddin. 2007. *Pengaruh Faktor-faktor Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pusat Pendidikan Komputer Akuntansi IMKA di Surakarta*. Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta. Solo.
- Robbins S.P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Klaten: PT. Intan Sejati Klaten.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Yogyakarta: STIE YKPN.

Sudarsono, Heri. 2008. Analisis Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi dan Kinerja (Studi Kasus Dosen Ekonomi pada Perguruan Tinggi Swasta). *Jurnal Penelitian Kependidikan. Tahun 18, Nomor 1, Oktober 2008, Hal. 144-153.*