

OPTIMALISASI KINERJA KARYAWAN MELALUI KOMPENSASI DAN MOTIVASI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI MEDIATOR

Rozalina Novianty^{1*}, Sutawa²

¹ Program Studi Doktor Ilmu Manajemen, Fakultas Bisnis, Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya

² Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Soerjo

E-Mail:

¹ managedoctor.rozalina.n.23@ukwms.ac.id / rozalina.novianty@gmail.com

² paulusakik22@gmail.com

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Studi dilakukan pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) dengan melibatkan 52 karyawan sebagai responden. Pendekatan yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan teknik analisis Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara langsung, sementara kompensasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kepuasan kerja berperan sebagai mediator pada hubungan antara motivasi dan kinerja karyawan, namun tidak memediasi hubungan antara kompensasi dan kinerja. Dengan demikian, kompensasi dapat meningkatkan kinerja secara langsung, sedangkan motivasi memerlukan peningkatan kepuasan kerja untuk memberikan dampak pada kinerja. Temuan ini mengimplikasikan bahwa organisasi perlu memperhatikan pemberian kompensasi yang adil serta meningkatkan lingkungan kerja yang mendukung agar kepuasan dan motivasi karyawan meningkat sehingga kinerja dapat dioptimalkan.

ARTICLE INFO

Keywords:

Motivasi; Kompensasi;
Kepuasan Kerja;
Kinerja; Koperasi
Simpan Pinjam

Article History

Submitted:

30-11-2025

Accepted:

04-01-2026

Published:

05-01-2026

Corresponding Author:

Rozalina Novianty, rozalina.novianty@gmail.com

1. INTRODUCTION

Setiap organisasi berupaya mencapai kinerja optimal melalui peningkatan produktivitas karyawan. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor utama dalam keberhasilan organisasi, karena berperan langsung dalam mendukung efektivitas dan efisiensi operasional. Namun, dalam praktiknya, tidak semua organisasi mampu mencapai kinerja karyawan yang maksimal. Berbagai faktor internal organisasi memengaruhi pencapaian kinerja tersebut, termasuk di antaranya

adalah motivasi kerja dan kompensasi yang diterima oleh karyawan (Iswandi et al., 2025; Lestari et al., 2025).

Menurut Mangkunegara (2017), kinerja karyawan dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu kemampuan dan motivasi. Motivasi yang tinggi mendorong karyawan untuk mengerahkan kemampuan terbaiknya demi mencapai tujuan organisasi, sedangkan motivasi yang rendah dapat menurunkan produktivitas dan menghambat pencapaian kinerja. Selain motivasi, kompensasi juga merupakan faktor penting yang menentukan kinerja. Kompensasi yang adil dan kompetitif baik finansial maupun non-finansial terbukti dapat meningkatkan loyalitas serta mendorong karyawan bekerja secara optimal (Hasibuan, 2017; Bangun, 2012; Oktaviani et al., 2023).

Temuan penelitian sebelumnya secara konsisten menunjukkan bahwa motivasi dan kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nurcahyani dan Adnyani (2016) mengonfirmasi bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Umar (2014) juga menemukan bahwa motivasi secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan di industri manufaktur Makassar. Penelitian Damayanti, Susilaningih, dan Sumaryati (2013) pada PDAM Surakarta menunjukkan hasil serupa. Temuan-temuan tersebut mengindikasikan bahwa tingkat motivasi yang tinggi berkontribusi dalam mendorong produktivitas dan efisiensi kerja.

Di samping itu, kompensasi juga telah banyak dikaji sebagai determinan kinerja. Penelitian oleh Wijaya dan Andreani (2015) membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nurcahyani dan Adnyani (2016) serta Damayanti et al. (2013) juga menemukan bahwa kompensasi yang memadai mampu meningkatkan kontribusi karyawan dalam pencapaian tujuan organisasi. Hasil-hasil ini menunjukkan bahwa sistem kompensasi yang adil dan transparan merupakan faktor krusial dalam meningkatkan kinerja.

Selanjutnya, kepuasan kerja hadir sebagai variabel kunci yang sering bertindak sebagai mediator dalam hubungan antara motivasi dan kompensasi dengan kinerja karyawan. Penelitian terkini menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan evaluasi afektif dan kognitif karyawan terhadap pekerjaannya, yang terbentuk dari berbagai dimensi, termasuk kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, supervisi, rekan kerja, promosi, dan imbalan (Judge, Weiss, Kammeyer-Mueller, & Hulin, 2017). Dimensi-dimensi ini merefleksikan persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja dan dukungan organisasi, yang pada akhirnya berpengaruh pada peningkatan atau penurunan kinerja.

Meskipun banyak penelitian telah mengkaji pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja, penelitian yang menguji secara integratif peran mediasi kepuasan kerja dalam hubungan tersebut masih terbatas khususnya dalam konteks koperasi atau lembaga keuangan mikro di sektor jasa simpan pinjam. Kondisi ini relevan mengingat koperasi memiliki karakteristik organisasi yang berbeda dibanding perusahaan konvensional, baik dari segi sistem kompensasi, budaya kerja, maupun aspek motivasional karyawan. Penelitian ini berupaya mengisi kesenjangan tersebut dengan fokus pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP), yang menghadapi tantangan terkait motivasi kerja, transparansi kompensasi, serta tingkat kepuasan kerja yang berimplikasi pada performa karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada KSP, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja. Secara khusus, penelitian ini menguji: (1) pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, (2) pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, (3) pengaruh motivasi terhadap kinerja melalui mediasi kepuasan kerja, dan (4) pengaruh kompensasi terhadap kinerja melalui mediasi kepuasan kerja.

2. METHOD

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada KSP yang berjumlah 52 orang. Seluruh anggota populasi pada penelitian ini digunakan sebagai sampel. Dengan demikian jumlah sampel pada penelitian ini adalah 52 orang. Cara pengambilan sampel menggunakan studi sensus. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah kuesioner, studi dokumentasi dan observasi. Analisis data pada penelitian ini menggunakan Partial Least Square (PLS). Hal ini dilakukan dengan pertimbangan bahwa perangkat ini banyak dipakai untuk analisis kausal-prediktif yang rumit dan merupakan teknik yang sesuai untuk digunakan dalam aplikasi prediksi dan pengembangan teori seperti pada penelitian.

3. RESULT AND DISCUSSION

3.1. Data Analysis

Model Pengukuran nilai Average Variance Extracted (AVE) yaitu nilai menunjukkan besarnya varian indikator yang dikandung oleh variabel latennya. Konvergen Nilai AVE lebih besar 0,5 juga menunjukkan kecukupan validitas yang baik bagi variabel laten. Pada variabel indikator reflektif dapat dilihat dari nilai Average variance extracted (AVE) untuk setiap konstruk(variabel). Dipersyaratkan model yang baik apabila nilai AVE masing-masing konstruk lebih besar dari 0,5.

Tabel 1. Average Variance Extract (AVE)

	AVE
Kepuasan Kerja (Y1)	
Kinerja Karyawan (Y2)	0.611101
Kompensasi (X2)	
Motivasi * Kepuasan Kerja	0.664761
Motivasi (X1)	0.648065

Sumber: Hasil Olah Data PLS

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai AVE untuk konstruk (variable) motivasi dan kinerja karyawan memiliki nilai lebih besar dari 0,5, sehingga valid. Pada variabel dengan indikator formatif yaitu kompensasi dan kepuasan kerja tidak memerlukan ukuran validitas (maka nilai tidak terdapat nilai AVE). Reliabilitas konstruk yang diukur dengan nilai composite reliability, konstruk reliabel jika nilai composite reliability di atas 0,70 maka indikator disebut konsisten dalam mengukur variabel latennya. Hasil olah data diperoleh data seperti pada tabel berikut:

Tabel 2. Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability
Kepuasan Kerja (Y1)	
Kinerja Karyawan (Y2)	0.728840
Kompensasi (X2)	
Motivasi*Kepuasan Kerja	0.817160
Motivasi (X1)	0.761655

Sumber: Hasil Olah Data Pls

Reliabel jika nilai composite reliability di atas 0,70 maka indikator disebut konsisten dalam mengukur variabel latennya. Hasil pengujian menunjukkan bahwa konstruk (variabel) Motivasi dan Kinerja Karyawan memiliki nilai composite reliability lebih besar dari 0,7. Sehingga

reliabel. Pada variabel dengan indikator Formatif yaitu Kompensasi dan Kepuasan Kerja tidak memerlukan ukuran reliabilitas (maka tidak terdapat nilai composite reliability).

Pengujian terhadap model struktural dilakukan dengan melihat nilai R-Square yang merupakan uji goodness-fit model. Pengujian inner model dapat dilihat dari nilai R-square pada persamaan antar variabel latent.

Tabel 3. Tabel R Square

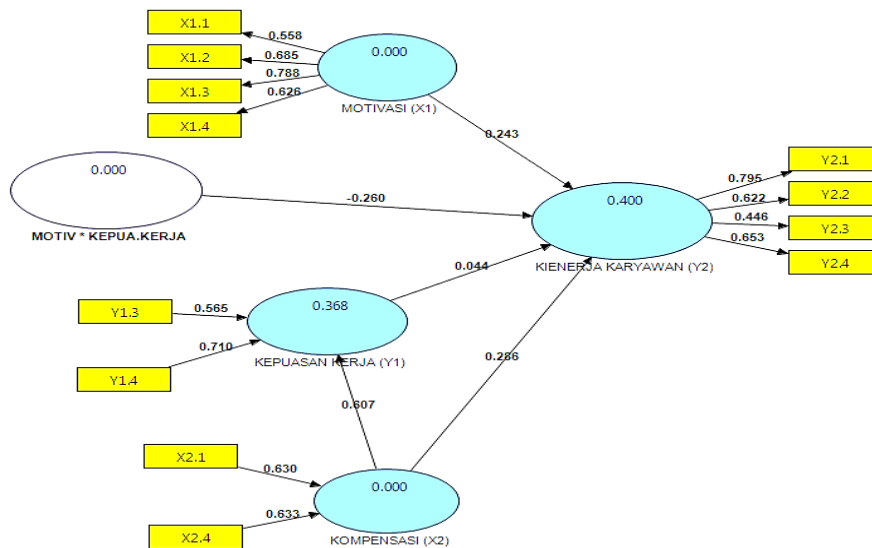
Variabel	R Square
Kepuasan Kerja (Y1)	0.368408
Kinerja Karyawan (Y2)	0.400236
Kompensasi (X2)	
Motivasi*Kepuasan Kerja	
Motivasi (X1)	

Sumber: Hasil Olah Data Pls

Nilai R² secara keseluruhan = 1 - (1 - 0,3684) (1 - 0,4002) = 0.6212. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa model cukup Baik dan mampu menjelaskan fenomena/masalah kinerja karyawan sebesar 62,12%, sedangkan sisanya (37,88%) dijelaskan oleh variabel lain yang belum masuk ke dalam model dan error. Artinya kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi, kompensasi dan kepuasan kerja sebesar 62,12% sedang sebesar 37,88% dipengaruhi oleh variabel motivasi, kompensasi dan kepuasan kerja.

Uji Kausalitas (Inner Model)

Pada Partial Least Square (PLS) koefisien parameter jalur diperoleh melalui bobot inner model dengan terlebih dahulu dicari nilai t-statistic melalui prosedur bootstrap standart error, dengan hasil perhitungan software smart PLS adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Model PLS Setelah Eleminasi

Berdasarkan gambar di atas dapat dilihat nilai-nilai dari indikator terhadap variabel laten, sehingga dapat diketahui variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada KSP di Kabupaten Ngawi adalah variabel kompensasi.

Tabel 4. Hasil Uji Kausalitas

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)
Kepuasan Kerja (Y1) -> Kinerja Karyawan (Y2)	0.043651	0.023201	0.208939	0.208939	0.208915
Kompensasi (X2) -> Kepuasan Kerja (Y1)	0.606966	0.607135	0.084036	0.084036	7.222666
Kompensasi (X2) -> Kinerja Karyawan (Y2)	0.286401	0.263623	0.165631	0.165631	1.729332
Motivasi * Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan (Y2)	-0.260183	-0.311154	0.145006	0.145006	1.794293

Sumber: Hasil Olah Data PLS

3.2. Discussion

H1: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji kausalitas menyatakan bahwa motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan KSP. Motivasi tidak dapat secara langsung meningkatkan kinerja karyawan pada KSP. Hal ini dikarenakan karyawan tidak mampu menumbuhkan motivasi dari dirinya sendiri, sehingga perlu motivasi nyata yang diberikan perusahaan agar motivasi ekstrinsik lebih berperan dalam mendorong karyawan mencapai kinerja yang lebih tinggi.

Hasil penelitian ini tidak mendukung temuan penelitian Nurcahyani, dan Adnyani (2016) bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga tidak sejalan dengan hasil penelitian Damayanti, Susilaningsih dan Sumaryati (2013) bahwa ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Surakarta.

Hasil penelitian menemukan faktor loading tertinggi variabel motivasi adalah pada indikator pengendalian pegawai. Pada saat penelitian persepsi karyawan tentang motivasi adalah karyawan mampu mengendalikan diri agar mempunyai motivasi tinggi.

KSP perlu melakukan upaya dengan memberikan motivasi kepada karyawan agar mampu mengendalikan diri untuk mempunyai motivasi tinggi dalam bekerja. Perusahaan tidak dapat hanya mengandalkan motivasi dari dalam diri karyawan saja, namun perlu melakukan tindakan secara nyata yang dapat membuat karyawan terdorong atau tergerak untuk melaksanakan pekerjaan dengan motivasi yang lebih tinggi.

H2: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji kausalitas menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan KSP. Pemberian kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan KSP. Kompensasi merupakan faktor utama yang dapat membuat karyawan menunjukkan kinerja yang maksimal. Semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini mendukung temuan penelitian Nurcahyani, dan Adnyani, (2016) yang menemukan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Damayanti, Susilaningsih, Sumaryati, (2013) menemukan ada pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan PDAM Surakarta. Wijaya dan Andreani (2015) juga menemukan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi dapat meningkatkan ataupun menurunkan kinerja karyawan. Kompensasi harus memiliki dasar yang kuat, benar dan adil.

Hasil penelitian menemukan indikator dari variabel kompensasi yang memiliki skor tertinggi adalah yaitu fasilitas yang memadai, artinya pada saat penelitian responden mempunyai persepsi tentang kompensasi bahwa karyawan memperoleh fasilitas yang memadai dalam

bekerja. Hasil pengolahan data diperoleh nilai loading factor tertinggi terdapat pada indikator tunjangan yang sesuai dengan harapan, artinya karyawan berharap menerima tunjangan yang sesuai dengan harapan sebagai wujud kompensasi yang diberikan perusahaan. Tunjangan yang sesuai harapan karyawan membuat karyawan bekerja lebih maksimal guna mendukung pencapaian target kerja perusahaan sehingga kinerja karyawan juga akan semakin meningkat. KSP perlu memperhatikan kebijakan pemberian tunjangan agar dirasakan adil dan sesuai harapan karyawan, namun tetap sesuai dengan kemampuan keuangan perusahaan.

H3: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

Hasil uji kausalitas menemukan bahwa motivasi akan mendorong kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderating memperkuat kinerja karyawan KSP. Motivasi dapat meningkatkan kinerja karyawan KSP melalui kepuasan kerja. Kepuasan kerja memperkuat peran motivasi terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan faktor yang mampu memperkuat motivasi karyawan untuk mencapai kinerja yang tinggi bagi perusahaan.

Hasil penelitian penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian Nurcahyani, dan Adnyani, (2016) bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan KSP justru semakin melemahkan motivasi karyawan dalam bekerja. Kepuasan kerja mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Ketika karyawan sudah terbiasa dengan kondisi yang kurang ideal atau kurang nyaman dalam bekerja seperti pekerjaan di bidang perkoperasian yang menjadi bidang usaha KSP, maka kepuasan kerja akan kurang mendukung motivasi kerja karyawan dalam mencapai kinerja yang optimal sesuai harapan perusahaan.

Hasil penelitian menemukan bahwa indikator dari variabel kepuasan kerja diperoleh nilai loading factor tertinggi terdapat pada indikator tugas itu sendiri dapat dinikmati atau tidak. Hal ini menunjukkan bahwa untuk perbaikan ke depan diharapkan karyawan dapat menikmati pekerjaan yang dijalani. Karyawan sudah terbiasa dengan kondisi kerja pada perusahaan yang bergerak di bidang perkoperasian. Dengan demikian karyawan sudah dapat menikmati pekerjaannya, sehingga perusahaan dapat mengabaikan variabel kepuasan kerja ini untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam mencapai kinerja yang tinggi.

H4: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

Hasil uji kausalitas menemukan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja adalah non signifikan. Kompensasi tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan KSP melalui kepuasan kerja. Karyawan tetap bekerja dengan sungguh-sungguh atas dasar dorongan untuk mencapai kompensasi yang tinggi, bukan karena menikmati pekerjaan yang dijalani sebagai wujud kepuasan kerjanya.

Hasil penelitian penelitian ini tidak sejalan dengan temuan penelitian Nurcahyani, dan Adnyani, (2016) menemukan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menemukan bahwa KSP mengutamakan kuantitas hasil kerja yang dicapai karyawan dalam menilai kinerja karyawan. Pemberian kompensasi akan disesuaikan dengan kuantitas hasil kerja karyawan. Karyawan akan tergerak untuk mencapai kompensasi yang semakin tinggi tanpa memperhatikan kepuasan kerjanya. Karyawan tetap bekerja dengan sungguh-sungguh atas dasar dorongan untuk mencapai kompensasi yang tinggi, bukan karena menikmati pekerjaan yang dijalani sebagai wujud kepuasan kerjanya.

4. CONCLUSION

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa motivasi tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan KSP. Kondisi ini menunjukkan bahwa karyawan belum

mampu membangun motivasi intrinsik secara mandiri sehingga masih memerlukan dorongan nyata dari organisasi. Sebaliknya, kompensasi terbukti berpengaruh langsung dan signifikan dalam meningkatkan kinerja. Hal ini menegaskan bahwa kompensasi menjadi faktor utama yang mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal.

Selain itu, penelitian menemukan bahwa motivasi dapat meningkatkan kinerja apabila dimediasi oleh kepuasan kerja. Artinya, kepuasan kerja berfungsi sebagai penguat yang memungkinkan motivasi berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan. Namun demikian, kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa karyawan cenderung bekerja keras untuk memperoleh kompensasi tinggi, bukan karena kepuasan terhadap pekerjaannya. Dengan demikian, kompensasi lebih berperan sebagai pendorong eksternal daripada pemicu kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan KSP.

REFERENCE

- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Chen, C. X. (2006). Rewarding creativity: When does it really work? *Academy of Management Journal*, 49(3).
- Damayanti, A. P. Susilaningsih, dan Sumaryati, S. (2013). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta. *Jupe UNS*. 2(1).
- Dessler, G. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Indeks.
- Hakim, A. (2006). Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah. *JRBI*. 2(2).
- Handoko, T.H. (2013). *Manajemen*, Yogyakarta : BPFE.
- Hariandja, M.T.E. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, M.S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Iswandi, I., Cahyadi, I., & Yuliana, I. (2025). Pengaruh self efficacy locus of control terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *ECONOMIST: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2(4), 33-41.
- Keban, Y.T. (2014). *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik, Konsep, Teori, dan Isu*. Yogyakarta: Gava Media.
- Lestari, B. W., Lewenussa, R., & Sapulete, H. (2025). Analisis Pengaruh Employee Angagement Dan Human Relation Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Bank Papua Cabang Kota Sorong. *ECONOMIST: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2(1), 89-97.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya Offset.
- Mas'ud, F. (2004). *Survei Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Human Resources Management*. Edisi sepuluh, Jakarta: Salemba Empat.
- Nawawi, H. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nurchayani, N. M. dan Adnyani, I. G. A. D. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *E-Jurnal Manajemen Unud*. 5(1).

- Oktaviani, R., Yuliyarningsih, P., Fikriawan, M., Saputri, T., & Kholik, A. (2023). Sistem Pemberian Kompensasi dalam Peningkatan Kinerja Guru di Pesantren. *Jurnal Sosial Humaniora*, 1(3).
- Panggabean, M.S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bogor: Ghalia Indonesia.
- Rivai, V. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Yogyakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi*. alih bahasa Drs. Benjamin Molan. Edisi Bahasa Indonesia. Klaten : PT. Intan Sejati.
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : CV. Mandar Maju.
- Siagian, S. P. (2002). *Manajemen Motivasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-3. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Umar, A. (2014). Effect of Wages, Work Motivation and Job Satisfaction on Workers'performance in Manufacturing Industry in Makassar City, *European Journal of Business and Management*, 6(5).
- Wijaya, T. dan Andreani, F. (2015). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama. *AGORA*, Vol. 3, No. 2.
- Yuwono, dkk. (2005). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Surabaya: BP. Universitas Airlangga.