

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP KOMPENSASI DENGAN  
KEPUASAN KERJA KARYAWAN LUWES GADING**



**PUBLIKASI ILMIAH**

Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I pada

Jurusan Psikologi

Fakultas Psikologi

Oleh :

**FAJRINA DEWANI**

**F 100 120 059**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI**

**FAKULTAS PSIKOLOGI**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

**2016**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP KOMPENSASI DENGAN  
KEPUASAN KERJA KARYAWAN LUWES GADING**

**PUBLIKASI ILMIAH**

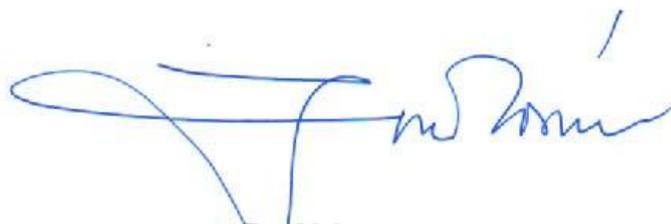
Oleh :

**FAJRINA DEWANI**

**F 100 120 059**

**Telah diperiksa dan disetujui untuk dikaji oleh :**

**Dosen Pembimbing**



**Drs. Moh Amir, M.Si, Psi**  
**NIK.250**

**HALAMAN PENGESAHAN**

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP KOMPENSASI DENGAN  
KEPUASAN KERJA KARYAWAN LUWES GADING**

**OLEH :**

**FAJRINA DEWANI**

**F 100 120 059**

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Fakultas Psikologi

Universitas Muhammadiyah Surakarta

Pada hari Jum'at, 21 – Oktober - 2016

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji :

1. Drs. Moh Amir, M.Si, Psi  
(Ketua Dewan Penguji)
2. Taufik, M.Si., Ph.D  
(Anggota I Dewan Penguji)
3. Achmad Dwityanto O., S.Psi, M.Si  
(Anggota II Dewan Penguji)



Dekan,

Dr. Taufik, M.Si, Ph.D  
NIK. 799

## SURAT PERNYATAAN

Bismillahirrohmanirrohim

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Fajrina Dewani

Nim : F . 100120059

Fakultas / Jurusan : Psikologi

Universitas Muhammadiyah Surakarta

Judul : Hubungan Antara Persepsi Terhadap Kompensasi

Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Luwes Gading

Dengan ini menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di Perguruan Tinggi, dan sepanjang sepengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh oranglain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan segala kesungguhan. Apabila di lain waktu ditemukan hal-hal yang bertentangan dengan pernyataan saya, maka saya bersedia menerima konsekuensinya.

Surakarta , 09 – September – 2016

Yang menyatakan



Fajrina Dewani  
F 100 120 059

# HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP KOMPENSASI DENGAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN LUWES GADING

Fajrina Dewani  
Drs.Moh Amir, M.Si, Psi  
Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta  
Fajrinads@yahoo.co.id

## ABSTRAK

Setiap karyawan tentunya memiliki tujuan untuk dicapai, salah satunya dengan mendapatkan kepuasan kerja salah satunya dengan cara menadapatkan kompensasi. Namun terdapat beberapa hambatan untuk mencapai tujuan tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk (1) mengetahui hubungan antara persepsi terhadap kompensasi dengan kepuasan kerja pada karyawan Luwes Gading, (2) mengetahui sumbangan efektif kepuasan kerja dengan kompensasi pada karyawan Luwes Gading. (3) mengetahui tingkat persepsi terhadap kompensasi pada karyawan Luwes Gading, (4) mengetahui tingkat kepuasan kerja pada karyawan Luwes Gading. Subjek penelitian pada penelitian ini berjumlah 80 orang karyawan aktif di Luwes Gading Surakarta.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan 2 skala, yaitu skala kepuasan kerja dan skala kompensasi. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *random sampling* pada karyawan aktif Luwes Gading dengan jumlah 80 orang. Alat pengumpulan data yang digunakan untuk pengambilan data dengan menggunakan skala kepuasan kerja dengan skala kompensasi. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik statistik *Product Moment* dari Pearson.

Berdasarkan hasil analisis korelasi *Product moment* menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang Sangat Signifikan antara persepsi terhadap kompensasi dengan kepuasan kerja pada karyawan di Luwes Gading , Surakarta. Sumbangan efektif variabel Kepuasan Kerja dengan Kompensasi sebesar 53%, ditunjukkan oleh korelasi ( $r^2$ ) = 0,537. Yang berarti terdapat 47% variabel lain yang mempengaruhi kepuasan kerja. Tingkat variabel persepsi terhadap kompensasi tergolong dalam kategori sedang. Tingkat variabel kepuasan kerja tergolong dalam kategori tinggi.

**Kata Kunci** : *Kepuasan kerja, Kompensasi, Persepsi terhadap Kompensasi*

## ABSTRACT

Every employees must have a goal to be achieve, either by job satisfaction by achieve the compensation. This study aims to (1) determine the relationship between perceptions of compensation and job satisfaction of Luwes Gading employees, (2) determine the effective contribution Job Satisfaction to compensation of Luwes Gading employees, (3) determine the level of perceptions of compensation of Luwes Gading employees, (4) determine the level of job satisfaction of Luwes Gading employees. Research subjects in this study are 80 employees active in Luwes Gading Surakarta,

The method used in this research is quantitative method to use 2 scale, the scale of job satisfaction and scale of compensation. Sampling was conducted by random sampling technique on Luwes Gading active employees with the number of 80 people. Data collection

tool used to collect data by using the scale of job satisfaction with compensation scale. Data analysis technique used in this study was the statistical technique of Pearson Product Moment.

Based on the product moment correlation analysis results showed that there was a positive relationship between perceptions of Highly Significant compensation and job satisfaction of employees in the Luwes Gading, Surakarta. Job Satisfaction variable effective contribution to compensation amounting to 53%, indicated by the correlation ( $r^2$ ) = 0.537. Which means there are 47% of other variables that affect job satisfaction. The level of job satisfaction variables classified in the high category. The level of perceptions of compensation variables classified in the medium category.

**Keywords :** *Job Satisfaction, Compensation, Perception of Compensation*

## 1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia mempunyai arti penting karena manusia berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi. Manusia dalam organisasi berperan sebagai penentu, pelaku, dan perencana dalam mencapai tujuan perusahaan sekaligus menentukan maju dan mundurnya perusahaan. (Hasibuan, 2000). Manusia merupakan sumber daya paling penting dalam organisasi untuk mencapai keberhasilan, karena sumber daya manusia menunjang organisasi dengan bakat, karya, kreativitas dan dorongan. (Tulus, 1992).

Manusia juga memiliki kebutuhan yang tidak terbatas, artinya kebutuhan manusia selalu bertambah dari waktu ke waktu. Kebutuhan manusia diartikan sebagai segala sesuatu yang dimilikinya, dicapai, dan dinikmati, oleh karena itu manusia terdorong untuk melakukan aktivitas dengan bekerja. Salah satu tuntunan bagi perusahaan adalah menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja yang optimal dengan menjaga kepuasan kerja karyawannya. Karyawan yang memiliki rasa puas pada perusahaan akan menunjukkan loyalitasnya kepada perusahaan serta memberikan *effort* kerja yang lebih pada pekerjaannya yang akhirnya dapat mendatangkan peluang pada keberhasilan perusahaan. Perusahaan yang baik seharusnya mampu memahami kebutuhan para karyawannya.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya (Johan, 2002), dengan demikian produktivitas dan hasil kerja karyawan akan meningkat secara optimal. Menurut Handoko (2010) kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Dari hasil interview pada tanggal 12 Agustus 2016 dengan 3 orang karyawan, karena para karyawan sedang menjalankan sholat Jumat. Ketiga karyawan memiliki jawaban yang berbeda – beda, namun kesimpulan yang dapat diambil dari hasil interview ini adalah bahwa para karyawan dan karyawan yang bekerja di Luwes Gading belum merasa cukup puas dengan pekerjaannya. Hal ini disebabkan karena kompensasi yang didapatkan para karyawan belum sesuai dengan harapan mereka, karena kebutuhan yang lebih banyak dibandingkan pendapatan yang diterima.

Kepuasan kerja yang dirasakan oleh seorang karyawan akan menimbulkan adanya sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya yang ditunjukkan dengan adanya semangat dan disiplin dalam bekerja, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja individu (Handoko, 2001). As'ad (2001) menjelaskan bahwa penurunan kepuasan kerja akan berdampak pada peningkatan jumlah ketidakhadiran karyawan, penurunan produktivitas kerja serta penurunan kinerja karyawan. Kajian empirik yang mendukung pendapat tersebut adalah penelitian yang dilakukan Ciptodihardjo (2013) dimana kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, yang artinya semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan pegawai maka akan memberikan dampak positif dalam peningkatan kinerja pegawai tersebut pada organisasi tempatnya bekerja.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan baik menyenangkan maupun tidak menyenangkan sehubungan dengan pekerjaannya. Didukung dengan teori menurut Handoko (2001) dan Kaswan (2012) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah pandangan karyawan yang bersifat positif maupun negatif, menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan mereka, perasaan itu akan tampak dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya. Menurut As'ad (2003) ada 4 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor kompensasi, kondisi beban kerja, sosial, dan psikologis.

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. (Rivai, 2005).

Kompensasi yang diterima karyawan sesuai atau bahkan melebihi apa yang dipersepsikannya akan menimbulkan rasa puas pada diri karyawan, sehingga karyawan akan meningkatkan kinerja yang telah dicapainya saat ini (Sunyoto, 2012), namun sebaliknya kompensasi yang tidak dikelola dengan baik akan menyebabkan karyawan tidak puas sehingga karyawan dapat mengekspresikan diri mereka dalam bentuk penurunan kinerja,

protes keras, mogok kerja serta sangat mungkin karyawan akan meninggalkan perusahaan (Moeheriono, 2012).

Sistem kompensasi yang baik adalah sistem kompensasi yang mampu menjamin kepuasan karyawan, semakin tinggi kompensasi yang diterima karyawan maka akan semakin tinggi pula kepuasan yang dirasakannya (Sunyoto, 2012). Dengan kompensasi yang semakin tinggi maka karyawan akan mampu memenuhi kebutuhan hidupnya. Pendapat tersebut didukung oleh hasil penelitian Sugiyarti (2012) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Menurut Hariandja (2002) Sebagai manusia, karyawan mempunyai tujuan pribadi selain tujuan perusahaan yang harus dicapai sehingga diperlukan suatu integrasi antar tujuan perusahaan dengan tujuan pribadi karyawan agar tidak terjadi tumpang tindih. Kebutuhan masing-masing karyawan perlu diketahui dan diperhatikan agar tujuan karyawan dapat terintegrasi dengan baik. Kebutuhan tersebut bersifat fisik maupun non fisik yang harus dipenuhi agar dapat hidup secara layak. Kebutuhan karyawan diusahakan dapat terpenuhi melalui imbalan dari pekerjaannya. Apabila kebutuhan seorang karyawan sudah terpenuhi dengan imbalan yang pantas dari hasil kerjanya, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat.

Adanya perlakuan yang baik dan positif terhadap karyawan, diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja yang tinggi dengan pemberian kompensasi yang layak dan adil. Dengan kompensasi yang diberikan kepada karyawan diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan sehingga keuntungan perusahaan bisa meningkat pesat. Perusahaan yang telah menyadari pentingnya tingkat kepuasan kerja karyawan, akan selalu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan salah satunya adalah memberi kompensasi yang adil dan layak. Kompensasi yang diterima bila dipersepsikan adil sesuai dengan harapan, tingkat penggajian, dan keterampilan karyawan akan menimbulkan kepuasan kerja (Yuwono & Khajar, 2005).

Berdasarkan hasil penelitian Dhermawan, Sudibya & Utama, (2012) bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja sementara kompetensi dan kompensasi berpengaruh signifikan. Motivasi dan kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai sementara lingkungan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Kepuasan kerja akan

mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan oleh perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawannya, salah satunya dengan memberikan kompensasi. Kompensasi merupakan penilaian karyawan terhadap segala bentuk kembalian finansial yang diberikan oleh perusahaan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Besarnya kompensasi yang diterima oleh karyawan akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan pernyataan tersebut, maka penulis dapat merumuskan masalah dalam penelitian ini yaitu : “Apakah ada hubungan antara persepsi terhadap kompensasi dengan kepuasan kerja pada karyawan di Luwes Gading?”. Dan berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka penulis ingin membuktikan secara empirik dengan mengambil judul penelitian : “Hubungan Antara Persepsi Terhadap Kompensasi dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Luwes Gading”.

## **2. METODE**

Metode dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode pengumpulan data menggunakan skala kepuasan kerja dan skala kompensasi. Teknik pemilihan subjek dengan menggunakan teknik *random sampling*. Subjek dalam penelitian ini adalah 80 orang karyawan yang bekerja aktif di Luwes Gading Surakarta. pemilihan subjek berdasarkan kriteria yang telah ditentukan.

Adapun teknik analisis yang digunakan di dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis *Product Moment* yang terdiri dari uji asumsi yang di dalamnya terdapat uji normalitas, uji linieritas dan uji hipotesis.

## **3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil dalam penelitian ini untuk uji asumsi yang terdiri dari uji normalitas yang menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja diperoleh nilai Kolmogorov – Smirnov  $Z = 0,588$  dengan signifikansi (2-tailed)  $0,880$  ; ( $P > 0,05$ ). Hal tersebut menunjukkan bahwa data variabel kepuasan kerja memenuhi distribusi normal. Uji linieritas, diperoleh  $F$  bedapada *Deviation from Linierity* =  $1,452$  dengan Signifikansi  $P 0,128$  ( $P > 0,05$ ). Artinya hasil tersebut menunjukkan bahwa kedua variable mempunyai korelasi yang searah (linier). Uji hipotesis menunjukkan adanya hubungan positif yang sangat signifikan antara kepuasan dengan kompensasi. Semakin baik perusahaan dalam memberikan kompensasi, maka semakin baik pula kepuasan kerja yang ditunjukkan karyawan ; begitu pula sebaliknya semakin buruk suatu perusahaan dalam memberikan kompensasi, maka semakin buruk pula kepuasan kerja yang ditunjukkan oleh karyawan.

Variabel kompensasi memiliki rerata empirik (RE) sebesar 62,13 dan rerata hipotetik (RH) sebesar 57,75 yang menunjukkan bahwa kompensasi dalam perusahaan tergolong sedang. Hal ini disesuaikan dengan aspek kompensasi menurut Rivai (2005) yaitu gaji yang diterima karyawan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan. Upah yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan, besarnya upah tergantung pada keluaran yang dihasilkan. Insentif yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standard yang ditentukan. Kompensasi tidak langsung yang berupa fasilitas seperti asuransi, tunjangan, uang pensiun, dan lain-lain.

Variabel kepuasan kerja memiliki rerata empirik (RE) sebesar 90,69 dan rerata hipotetik (RH) sebesar 80 yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja pada perusahaan tersebut tergolong tinggi. Hal ini sesuai dengan aspek yang dikemukakan oleh Jewell & Siegall (2008) yaitu Aspek psikologis, berhubungan dengan kejiwaan karyawan meliputi minat, ketentraman kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan. Aspek fisik, berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, pengaturan waktu istirahat, keadaan ruangan, suhu udara, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan dan umur. Aspek sosial, berhubungan dengan interaksi sosial, baik antar sesama karyawan dengan atasan maupun antar karyawan yang berbeda jenis kerjanya serta hubungan dengan anggota keluarga. Aspek finansial, berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besar gaji, jaminan sosial, tunjangan, fasilitas dan promosi.

Adanya hubungan positif antara kompensasi dengan kepuasan kerja pada karyawan Luwes Gading Surakarta.

#### **4. PENUTUP**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan positif antara kompensasi dengan kepuasan kerja pada karyawan Luwes Gading Surakarta. Sedikit saran yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut.

Bagi Perusahaan diharapkan mampu mempertahankan kepuasan kerja karyawannya dengan memberikan kompensasi yang sesuai dengan karyawan. Dengan pemberian kompensasi yang sesuai dengan tanggung jawab setiap karyawan maka kepuasan kerja yang ada dalam diri karyawan semakin baik. Untuk mempertahankan kepuasan kerja yang tinggi dapat dilakukan dengan cara menciptakan kondisi kerja atau kondisi lingkungan kerja yang aman dan nyaman misalnya dengan memperhatikan ruang kerja dan membuat nyaman

mungkin, memberikan *reward* kepada karyawan yang teladan atau memiliki prestasi kerja yang dapat berupa imbalan atau hanya sekedar ucapan yang dapat membangun kepuasan kerja karyawan.

Bagi Karyawan, kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang seharusnya sesuai dengan harapan karyawannya. Disarankan kepada karyawan jika kompensasi yang diberikan perusahaan sesuai dengan harapan karyawan maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat. Jika karyawan meningkatkan prestasi kerja di perusahaan maka perusahaan akan memberikan kompensasi yang sesuai dengan harapan karyawannya dan akan meningkatkan kepuasan kerja yang lebih tinggi serta meningkatkan keuntungan perusahaan secara langsung maupun tidak langsung.

Bagi Peneliti selanjutnya diharapkan peneliti selanjutnya dapat memperbaiki kelemahan yang terdapat dalam penelitian ini. Dengan cara menambah variabel, memperdalam dalam pemahaman aspek dan menyempurnakan proses penelitian dengan lebih baik lagi dengan meminimalisir meninggalkan angket atau skala tanpa pengawasan dari peneliti, sehingga data yang diperoleh lebih akurat hasilnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, Moh. (2001). *Seri Ilmu SDM; Psikologi Industri*. Edisi Keempat. Yogyakarta: Liberty.
- Ciptodihardjo, Irawan. (2013). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan Pada Karyawan Pt. Smartfren,Tbk Di Surabaya. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen*, 1(2), 43-62.
- Dhermawan, A.A.N.B., Sudibya, I.G.A., Utama, I.W.M. (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*, 6(2).
- Handoko, T Hani. (2001). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Cetakan Kedelapan Belas. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, Hani. (2010). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Jewell, L.N. dan Siegall. M (2008). *Psikologi Industri Organisasi Modern Edisi 2* (terjemahan Pudjaatmaka & Meitasari). Jakarta: Arcan.
- Johan, Rita. (2002). Kepuasan Kerja Karyawan Dalam Lingkungan Institusi Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Penabur*.
- Kaswan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Moehariono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi, edisi revisi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rivai, H. Veithzal. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sugiyarti, Gita. (2012). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Pada Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Semarang*. *Jurnal Masyarakat, Bisnis dan Lingkungana*, 2(1), 73-83. Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 (UNTAG) Semarang.
- Sunyoto, Danang. (2012). *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. Yogyakarta: CAPS.
- Yuwono & khajar, Ibnu. (2005). Analisis Beberapa Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai Kejaksaan Tinggi D.I. Yogyakarta. *Jurnal Review Bisnis Indonesia* 1 (1).