

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL, PROMOSI  
JABATAN DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP  
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PARIGATA RESORT  
AND SPA SANUR - BALI**

**I Wayan Oky Setiawan<sup>1</sup>  
Ni Ketut Sariyathi<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (UNUD), Bali, Indonesia  
e-mail : [okysetiawanmrg@gmail.com](mailto:okysetiawanmrg@gmail.com)

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (UNUD), Bali, Indonesia

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara simultan dan parsial pengaruh kompensasi finansial, promosi jabatan dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan serta mengetahui variabel yang paling berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Parigata *Resort and Spa* Sanur – Bali. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa variabel kompensasi finansial, promosi jabatan dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Parigata *Resort and Spa* Sanur – Bali dengan kontribusi sebesar 82 persen. Variabel kompensasi finansial, promosi jabatan dan lingkungan kerja fisik juga berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada Parigata *Resort and Spa* Sanur - Bali dengan variabel kompensasi finansial sebagai variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kepuasan kerja karyawan.

**Kata kunci :** *kompensasi finansial, promosi jabatan, lingkungan kerja fisik, kepuasan kerja karyawan*

**ABSTRACT**

The purpose of this paper is to determine the impact of financial compensation, post promotion and physical work environment simultaneously and partially to employee work satisfaction as well as to identify the most dominant influential variable to employee work satisfaction in Parigata Resort and Spa Sanur – Bali. Analysis is using multiple linear regressions. The result is identified that variable financial compensation, post promotion and physical work environment simultaneously impact the employee work satisfaction in Parigata Resort and Spa Sanur – Bali with contribution 82%. Variable financial compensation, post promotion and physical work environment are also impact partially and positively to the employee work satisfaction in Parigata Resort and Spa Sanur – Bali with the variable financial compensation as the most dominant influential variable to employee work satisfaction.

**Keywords :** *financial compensation, post promotion, physical work environment, employee work satisfaction*

## PENDAHULUAN

Pulau Bali bagi para wisatawan mancanegara ataupun domestik memiliki daya tarik tersendiri, hal ini dapat dilihat dari banyaknya jumlah wisatawan yang berkunjung ke pulau bali. Pesatnya perkembangan pariwisata di pulau bali juga menjadikan pulau Bali sebagai tempat berinvestasi bagi para investor lokal maupun investor asing agar dapat melengkapi sarana dan prasarana dalam menunjang wisatawan itu sendiri. Hal tersebut tentu akan menimbulkan persaingan dalam berbisnis. Salah satu bisnis tersebut adalah bisnis jasa penginapan atau hotel. Melihat tingginya persaingan bisnis jasa penginapan di bali menuntut para pengusaha untuk dapat bersaing dan bertahan dari persaingan dengan mengandalkan segala cara atau strategi yang dimiliki setiap pemilik jasa penginapan tersebut.

*Parigata Resort and Spa* Sanur – Bali merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa pariwisata khusus penginapan atau hotel untuk para wisatawan yang berkunjung ke Bali. Hotel yang berstandar fasilitas kelas bintang tiga ini selalu berupaya untuk memberikan pelayanan yang terbaik serta berkualitas bagi setiap pelanggannya agar dapat tetap bertahan dalam persaingan yang ada. Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam meningkatkan pelayanan serta pencapaian tujuan perusahaan. Sumber daya manusia hendaknya diperlakukan secara adil dan layak dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawan agar gairah karyawan dalam bekerja tinggi. Menurut Herzberg dalam Ardana (2009:23), faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah

kompensasi, promosi jabatan, lingkungan kerja fisik dan non fisik, karakteristik pekerjaan.

Menurut Martoyo (2007:156), kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan/organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Begitu penting peranan kepuasan kerja bagi setiap karyawan, tidak hanya semata-mata dapat meningkatkan gairah kerja karyawan namun juga jika karyawan sudah merasa puas dalam bekerja maka karyawan akan berupaya semaksimal mungkin dengan segala kemampuan yang di miliki karyawan dalam menyelesaikan tugasnya.

Kompensasi finansial adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Boone dan Kurtz (2009:327) menyatakan Kompensasi finansial adalah penghargaan atau ganjaran dalam bentuk uang yang mencakup upah (*wage*) dan gaji (*salary*) di tambah dengan tunjangan-tunjangan (*benefit*). Pemberian kompensasi finansial yang layak dan sesuai dengan beban kerja yang di pikul karyawan selain dapat membantu menunjang kehidupan karyawan, karyawan pun menjadi akan merasa lebih di hargai dalam bekerja. Erbasi dan Arat (2012) menyimpulkan bahwa jika program kompensasi di rasa adil dan kompetitif dilakukan oleh perusahaan, akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Igalens *et al.* (1999) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa kompensasi meliputi gaji dan upah, kompensasi insentif, kompensasi tunjangan dan jasa memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Promosi jabatan merupakan salah satu indikator dari kepuasan kerja. Menurut Ardana,dkk. (2012:105), Promosi dapat diartikan sebagai suatu proses perubahan dari suatu pekerjaan ke suatu pekerjaan yang lain dalam hierarki wewenang dan tanggung jawab yang lebih tinggi ketimbang dengan wewenang dan tanggung jawab yang telah dibebankan kepada diri tenaga kerja pada waktu sebelumnya. Penelitian Kostea (2009) menemukan setelah karyawan menerima promosi dari atasannya, dalam dua tahun terakhir menyebabkan meningkatnya kepuasan kerja karyawan. Naveed *et al.* (2011) juga mengemukakan salah satu faktor penting untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah promosi jabatan. Promosi jabatan yang di lakukan oleh manajemen perusahaan memberikan peranan penting bagi setiap karyawannya, bahkan setiap karyawannya menjadikan promosi jabatan sebagai sebuah impian dan tujuan yang selalu di harapkan oleh karyawan. Promosi jabatan karyawan tidak hanya semata-mata akan memberikan kekuasaan lebih tapi juga bagi setiap karyawan akan merasa status sosialnya meningkat.

Karyawan akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik sehingga dicapainya hasil yang optimal apabila telah di tunjang dengan kondisi lingkungan kerja yang nyaman. Menurut Sutrisno (2010:118), lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasana yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Mulyanto (2005) dalam penelitiannya menyebutkan lingkungan kerja merupakan salah satu penyebab dari keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan tetapi juga dapat menyebabkan suatu kegagalan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan sehingga dapat

disimpulkan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang terhadap kepuasan kerja karyawan.

Rumusan masalah dalam penelitian ini dari uraian diatas adalah sebagai berikut.

Apakah kompensasi finansial, promosi jabatan, dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Parigata *Resort and Spa* Sanur - Bali?

Apakah kompensasi finansial, promosi jabatan, dan lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Parigata *Resort and Spa* Sanur - Bali?

Variabel manakah yang berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Parigata *Resort and Spa* Sanur - Bali?

## **METODE PENELITIAN**

### **Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Parigata Resort and Spa Sanur – Bali berlokasi di jalan danau tamblingan no 87 Sanur – Bali. Lokasi ini dipilih karena ditemukan masalah-masalah yang terkait dengan kompensasi finansial, promosi jabatan dan lingkungan kerja fisik yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Parigata *Resort and Spa* Sanur – Bali.

**Sumber Data**

Data primer dan data sekunder di dalam penelitian ini yaitu berupa data yang diperoleh dengan kuesioner yang disebarakan ke responden dan data yang di peroleh langsung dari perusahaan.

**Populasi, Sampel, Metode Pengambilan Sampel**

Jumlah karyawan sebanyak 131 orang sehingga untuk menentukan anggota populasi yang akan diambil sebagai sampel sebesar 57 orang dengan menggunakan rumus Slovin (Rahyuda, 2004:45).

**Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode observasi dengan melakukan pengamatan langsung kepada objek, metode wawancara dengan melakukan tanya jawab langsung kepada pihak terkait, dan metode kuesioner dengan menggunakan daftar pertanyaan yang disebarakan kepada responden.

**Teknik Analisis Data**

Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda untuk menjawab pengaruh baik secara simultan maupun secara parsial, dan dominan variabel kompensasi finansial, promosi jabatan, lingkungan kerja fisik terhadap variabel kepuasan kerja. Analisis menggunakan SPSS 15.0.

## HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

### Deskripsi Variabel Penelitian

Teknik pengumpulan data melalui kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui penilaian karyawan yang terdiri atas pernyataan berdasarkan masing-masing variabel yaitu:

Variabel kepuasan kerja secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa penilaian responden terhadap kepuasan kerja karyawan pada *Parigata Resort and Spa* Sanur - Bali termasuk kriteria baik. Namun masih ada beberapa karyawan menjawab sangat tidak setuju dengan pernyataan yang tertuang di dalam kuesioner yang menunjukkan adanya indikasi masalah mengenai kepuasan kerja di dalam perusahaan.

Variabel kompensasi finansial secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa penilaian responden terhadap kepuasan kerja karyawan pada *Parigata Resort and Spa* Sanur - Bali termasuk kriteria sangat baik. Namun masih ada beberapa karyawan menjawab sangat tidak setuju dengan pernyataan yang tertuang di dalam kuesioner yang menunjukkan adanya indikasi masalah mengenai kompensasi finansial yang diberikan di dalam perusahaan.

Variabel promosi jabatan secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa penilaian responden terhadap kepuasan kerja karyawan pada *Parigata Resort and Spa* Sanur - Bali termasuk kriteria baik. Namun masih ada beberapa karyawan menjawab sangat tidak setuju dengan pernyataan yang tertuang di dalam kuesioner yang menunjukkan adanya indikasi masalah mengenai promosi jabatan di dalam perusahaan.

Variabel lingkungan kerja fisik secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa penilaian responden terhadap kepuasan kerja karyawan pada Parigata *Resort and Spa* Sanur - Bali termasuk kriteria baik. Namun masih ada beberapa karyawan menjawab sangat tidak setuju dengan pernyataan yang tertuang di dalam kuesioner yang menunjukkan adanya indikasi masalah mengenai lingkungan kerja fisik di dalam perusahaan.

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Validitas**

No	Variabel	Item Pernyataan	Koefisien Korelasi (r)	Keterangan
1	Kepuasan Kerja (Y)	Y <sub>1</sub>	0,866	Valid
		Y <sub>2</sub>	0,838	Valid
		Y <sub>3</sub>	0,855	Valid
		Y <sub>4</sub>	0,902	Valid
		Y <sub>5</sub>	0,851	Valid
2	Kompensasi Finansial (X <sub>1</sub> )	X <sub>1.1</sub>	0,881	Valid
		X <sub>1.2</sub>	0,876	Valid
		X <sub>1.3</sub>	0,878	Valid
		X <sub>1.4</sub>	0,751	Valid
3	Promosi Jabatan (X <sub>2</sub> )	X <sub>2.1</sub>	0,849	Valid
		X <sub>2.2</sub>	0,755	Valid
		X <sub>2.3</sub>	0,720	Valid
		X <sub>2.4</sub>	0,885	Valid
		X <sub>2.5</sub>	0,858	Valid
4	Lingkungan Kerja Fisik (X <sub>3</sub> )	X <sub>3.1</sub>	0,875	Valid
		X <sub>3.2</sub>	0,804	Valid
		X <sub>3.3</sub>	0,913	Valid
		X <sub>3.4</sub>	0,923	Valid

Sumber: data diolah, 2013

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui bahwa instrumen-instrumen pada setiap variabel dalam penelitian ini adalah valid dan dapat dipakai untuk melakukan penelitian atau menguji hipotesis penelitian dengan tabel nilai r yaitu lebih dari 0,30.

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	Kepuasan Kerja (Y)	0,912	Reliabel
2	Kompensasi Finansial (X <sub>1</sub> )	0,866	Reliabel
3	Promosi Jabatan (X <sub>2</sub> )	0,874	Reliabel
4	Lingkungan Kerja Fisik (X <sub>3</sub> )	0,902	Reliabel

Sumber: data diolah, 2013

Tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini dikatakan memenuhi syarat reliabilitas dengan nilai alpha lebih besar dari 0,60.

### Uji Asumsi Klasik

**Tabel 3**  
**Uji Normalitas**

No.	Variabel	Kolmogorov-Smirnov Z	Asymp. Sig.
1.	Kepuasan Kerja (Y)	0,464	0,983
2.	Kompensasi Finansial (X <sub>1</sub> )	0,935	0,346
3.	Promosi Jabatan (X <sub>2</sub> )	1,171	0,129
4.	Lingkungan Kerja Fisik (X <sub>3</sub> )	1,199	0,113

Sumber: data diolah, 2013

Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai masing – masing *Asymp. Sig.* variabel lebih besar dari alpha 5 persen maka dapat dinyatakan bahwa model uji telah memenuhi syarat normalitas data.

**Tabel 4**  
**Uji Reliabilitas**

No.	Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF
1.	Kompensasi Finansial ( X <sub>1</sub> )	0,545	1,834
2.	Promosi Jabatan ( X <sub>2</sub> )	0,553	1,807
3.	Lingkungan Kerja Fisik ( X <sub>3</sub> )	0,740	1,351

Sumber: data diolah, 2013

Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai *Tolerance* untuk ketiga variabel bebas lebih besar dari 0,1 sedangkan VIF kurang dari 10. Jadi dapat dinyatakan bahwa model uji tidak terdeteksi kasus multikolinieritas.

**Tabel 5**  
**Uji Heterokedastisitas**

No.	Variabel	$t_{hitung}$	Sig.
1.	Kompensasi Finansial ( $X_1$ )	1,082	0,284
2.	Promosi Jabatan ( $X_2$ )	-0,773	0,443
3.	Lingkungan Kerja Fisik ( $X_3$ )	-0,648	0,520

Sumber: data diolah, 2013

Tabel 5 menunjukkan bahwa model uji terbebas dari kasus heterokedestisitas. Ditunjukkan dengan nilai signifikansi yang lebih besar dari alpha 5 persen.

### Regresi Linear Berganda

**Tabel 6**  
**Hasil analisis regresi linear berganda**

Variabel	<i>Undstandartized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Kompensasi Finansial	0,579	0,079	0,579	7,337	0,000
Promosi Jabatan	0,297	0,078	0,297	3,796	0,000
Lingkungan Kerja Fisik	0,176	0,068	0,176	2,591	0,012
Constanta	= -2,27E-016				
R	= 0,905				
R Square	= 0,820				
Adjusted RSquare	= 0,810				
$F_{hitung}$	= 80,434				
Sig. $F_{hitung}$	= 0,000				

Sumber: data diolah, 2013

Tabel 6 menunjukkan bahwa persamaan regresi sebagai berikut :

$$\hat{Y} = -2,27E-016 + 0,579 X_1 + 0,297 X_2 + 0,176 X_3$$

### **Uji Signifikansi Koefisien Regresi Variabel Bebas Terhadap Variabel Terikat Secara Simultan**

Bedasarkan Tabel 6 hasil uji menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  (80,434) lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  (2,76) maka disimpulkan ada pengaruh yang signifikan secara simultan dari variabel kompensasi finansial, promosi jabatan dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada Parigata *Resort and Spa* Sanur - Bali. Nilai  $R_{square}$  adalah 0,820 yang berarti 82 persen variasi kepuasan kerja dipengaruhi oleh variabel kompensasi finansial, promosi jabatan dan lingkungan kerja fisik, sedangkan sisanya 18 persen dipengaruhi variabel lain diluar penelitian ini.

### **Uji Signifikansi Koefisien Regresi Variabel Bebas Terhadap Variabel Terikat Secara Parsial**

Bedasarkan Tabel 6 hasil uji menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  (7,337) lebih besar dari  $t_{tabel}$  (1,67) maka dapat disimpulkan ada pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial dari variabel kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan Parigata *Resort and Spa* Sanur – Bali dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,579 yang berarti bahwa kompensasi finansial yang di berikan sesuai dengan beban kerja mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Penelitian serupa dilakukan oleh Ariyanti (2007) juga menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Bedasarkan Tabel 6 hasil uji menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  (3,796) lebih besar dari  $t_{tabel}$  (1,67) maka dapat disimpulkan ada pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial dari variabel promosi jabatan terhadap kepuasan kerja

karyawan Parigata *Resort and Spa* Sanur – Bali dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,297 yang berarti bahwa promosi jabatan yang dilakukan manajemen perusahaan mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Penelitian serupa dilakukan oleh Faidzin (2012) juga menunjukkan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan Tabel 6 hasil uji menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  (2,591) lebih besar dari  $t_{tabel}$  (1,67) maka dapat disimpulkan ada pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial dari variabel lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan Parigata *Resort and Spa* Sanur – Bali dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,179 yang berarti bahwa lingkungan kerja fisik perusahaan yang nyaman mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Penelitian serupa dilakukan oleh Rumada (2013) juga menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan.

#### **Analisis Pengaruh Dominan Variabel Bebas Terhadap Variabel Terikat**

Berdasarkan Tabel 6 diketahui hasil perhitungan analisis *standardized coefficients beta* dengan variabel kompensasi finansial ( $X_1$ ) memiliki nilai koefisien beta sebesar 0,579, variabel promosi jabatan ( $X_2$ ) sebesar 0,927 dan variabel lingkungan kerja fisik ( $X_3$ ) sebesar 0,176. Jadi dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial ( $X_1$ ) memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Parigata *Resort and Spa* Sanur – Bali. Penelitian

yang dikukan Leklikwati (2005) juga menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial memiliki pengaruh dominan dibandingkan dengan variabel lainnya.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

- 1) Secara simultan variabel kompensasi finansial, promosi jabatan, dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap variasi kepuasan kerja karyawan pada Parigata *Resort and Spa* Sanur - Bali dengan kontribusi sebesar 82 persen, sedangkan sisanya sebesar 18 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model.
- 2) Secara parsial dapat diketahui bahwa variabel kompensasi finansial, promosi jabatan, dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Parigata *Resort and Spa* Sanur - Bali. Artinya, dibutuhkan pemahaman yang baik mengenai kompensasi finansial, promosi jabatan, serta lingkungan kerja fisik untuk dapat menciptakan kepuasan kerja karyawan yang lebih baik.
- 3) Variabel kompensasi finansial ( $X_1$ ) merupakan variabel yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Parigata *Resort and Spa* Sanur – Bali dengan nilai *standardized coefficient beta absolut* tertinggi sebesar 0,579.

### **Saran**

- 1) Perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan memperhatikan jumlah gaji pokok yang diberikan perusahaan kepada karyawan agar sesuai dengan beban kerja mereka.
- 2) Pimpinan diharapkan dapat memotivasi setiap karyawannya agar memiliki inisiatif yang tinggi dalam bekerja. Hal tersebut dapat di wujudkan melalui promosi jabatan yang sesuai dengan kemampuan karyawan sehingga karyawan memiliki inisiatif yang tinggi dalam penyelesaian tugas.
- 3) Perusahaan diharapkan memperhatikan permasalahan suhu udara yang terdapat di lingkungan perusahaan dengan cara manambah fasilitas pendingin ruangan (*ac* atau kipas angin) di lokasi kerja yang belum terdapat fasilitas tersebut, serta bila memungkinkan penanaman pohon rindang di sekitar perusahaan yang diharapkan dapat memberi kesejukan dalam proses kerja.

### **REFERENSI**

- Ardana, Komang., Ni Wayan Mujiati dan Anak Agung Ayu Sriathi. 2009. *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Ardana, Komang., Ni Wayan Mujiati dan I Wayan Mudiarta Utama. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ariyanti, Mustika Ruddy. 2007. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Pakarti Riken Indonesia. *Skripsi* Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Malang.
- Boone, Louis E. dan David L.Kurtz. 2009. *Contemporary Business: Cengage Learning*.

- Erbasi, Ali dan Tugay Arat. 2012. The Effect of Financial and Non Financial Incentive On Job Satisfaction: An Examination Of Food Chain Premises In Turkey. *Journal International Business Research*. 5(10): pp:136-145.
- Faidzin, Chairul. 2012. Pengaruh Kompensasi dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Altrak 78 Pekan Baru. *Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, h:1-14.
- Igalens, Jacques dan Roussel, Patrice. 1999. A Study Of The Relationship Between Compensation Package, Work Motivation And Job Satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*. 20(7): pp:1003-1025.
- Kosteas, Vasilios D. 2009. Job Satisfaction and Promotions. *Jurnal of Cleveland State University*, pp:1-35.
- Leklikwati. A.Karel. 2005. Analisis Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Yapen Waropen Papua. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. 3(2): h:111-117.
- Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kelima. BPFY-Yogyakarta.
- Mulyanto. 2009. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan kerja, Pengembangan karir, Komunikasi dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMA Negeri 1 Cawang Kabupaten Klaten. *Jurnal Excellent* 1(1): h:1-23.
- Naveed, Asvir., Ahmad Usman & Fatima Bushra. 2011. Promotion: A Predictor of Job Satisfaction A Study of Glass Industry of Lahore Pakistan. *International Journal of Business and Social Science*, 2(16): pp:301-305.
- Nitisemito, Alex S. 2002. *Manajemen Personalia: manajemen sumber daya manusia* jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rahyuda. I Ketut, dkk. 2004. *Metodologi Penelitian*. Fakultas Ekonomi Universitas Udayana. Denpasar.
- Rivai, Veithzal dan Jauvani Sagala. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.

- Rumada, Gede dan Mudiarta Utama. 2013. Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Taman Harum Ubud Gianyar. *Jurnal Sumber Daya Manusia*. h:1-5.
- Sedarmayanthi. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Pertama*. Jakarta : PT. Refina Aditama.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi III. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Wirawan, Nata. 2002. *Statistik 2 (Statistic Inferensia) Untuk Ekonomi dan Bisnis*. Denpasar : Keraras Emas.