

## PERAN KOMPENSASI DALAM MEMODERASI PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJADOSAN MANAJEMEN DI PERGURUAN TINGGI SWASTA DI BALI

**Komang Sudarsana**

*Jurusan Teknik Informatika, Universitas Triatma Mulya, Badung  
e-mail: komangsudarsana1972@gmail.com*

### ABSTRAK

Penelitian ini dapat digunakan untuk mengetahui peran kompensasi dalam memoderasi pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja dosen manajemen di Perguruan Tinggi Swasta di Bali. Target luaran yang ingin dicapai yaitu mampu menghasilkan artikel yang diterbitkan pada jurnal nasional terakreditasi serta dapat digunakan sebagai referensi dalam pengembangan bahan ajar. Penelitian ini menggunakan *moderated regression analysis* yang diawali dengan uji instrumen dan uji asumsi klasik sebagai prasyarat uji regresi. Populasi penelitian ini adalah seluruh dosen prodi S1 manajemen pada Perguruan Tinggi di Bali tahun 2019. Penentuan sampel menggunakan metode *purposive sampling*, dengan menggunakan kriteria dosen yang menjadi sampel pada penelitian ini memiliki jabatan fungsional minimal asisten ahli dan Pemilihan sampel didasarkan pada kondisi bahwa dosen yang memiliki jabatan fungsional asisten ahli telah mengumpulkan kredit poin minimal dalam menjalankan perannya sebagai dosen.

**Kata Kunci:** *Kompensasi, Kompetensi, Motivasi, Kinerja.*

### ABSTRACT

*This research can be used to determine the role of compensation in moderating the influence of competence and motivation on the performance of management lecturers in private universities in Bali. The target output to be achieved is to be able to produce articles published in nationalized journals and can be used as references in the development of teaching materials. This study uses moderated regression analysis which begins with the instrument test and classical assumption test as a prerequisite for the regression test. The population of this research is all lecturers of the undergraduate management study program at universities in Bali in 2019. The samples were determined using the purposive sampling method, using the criteria of the lecturers who were sampled in this study having a minimum functional position as expert assistant and the sample selection was based on the condition that the lecturer who had the position functional assistant experts have accumulated minimum credit points in carrying out their role as lecturer.*

**Keywords:** *turn over intention, organizational culture, job satisfaction, and compensation.*

### PENDAHULUAN

Perkembangan pariwisata di Bali yang semakin pesat secara tidak langsung juga mempengaruhi perekonomian di Pulau Bali. Untuk menghadapi persaingan, peningkatan kualitas sumber daya manusia mutlak diperlukan, salah satunya melalui

pendidikan tinggi. pihak yang bersentuhan langsung dengan hal tersebut adalah profesi Dosen. (Saputri, 2014) menyatakan bahwa yang menjadi tugas utama seorang dosen adalah melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi sebagai indikator utama pengukur kinerja dosen.

Tri Dharma Perguruan Tinggi menjadi acuan dalam menilai kinerja Dosen. Sehingga Dosen sebagai pendidik memiliki tanggung jawab besar dalam menentukan keberhasilan pendidikan serta pembentukan dan pengembangan karakter mahasiswa. Tri Dharma Perguruan Tinggi mencakup pengajaran, penelitian, dan kegiatan pengabdian kepada masyarakat menandakan bahwa tugas utama seorang Dosen adalah tidak hanya melakukan kegiatan belajar mengajar. Jika seorang Dosen mampu menyelesaikan Tri Dharma Perguruan Tinggi dengan baik maka kinerja Dosen tersebut juga dapat dikatakan baik.

Kinerja merupakan suatu hasil dalam bentuk kualitas maupun kuantitas yang ditunjukkan secara personal dalam suatu organisasi (Mangkunegara & Huddin, 2016). kinerja dosen dapat dilihat dari bagaimana cara dosen tersebut mempersiapkan dan mengevaluasi proses belajar mengajarnya. Selain kinerja, pemberian kompensasi juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang dosen. Kompensasi merupakan penghargaan bagi karyawan atas kontribusi yang diberikan (Mujiati, 2013). Sedangkan cara untuk meningkatkan produktivitas kerja adalah melalui pemberian kompensasi yang adil dan layak.

Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang dalam meningkatkan nilai jualnya, (Mangkunegara & Huddin, 2016). Selain faktor kinerja dan kompensasi, kompetensi juga memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja dosen maupun perguruan tinggi. Apabila perguruan tinggi berharap dapat menghasilkan lulusan yang berkualitas, maka kompetensi dosen harus diperhatikan. Motivasi penting bagi setiap dosen karena menimbulkan semangat dan dorongan untuk melaksanakan tugasnya. Ketika kedua hal tersebut muncul, maka kinerja dosen juga semakin baik.

(Alwi, 2017) melakukan penelitian terhadap ketiga faktor tersebut dan menguji pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Hasilnya menunjukkan kompensasi, kompetensi, dan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini berbeda dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Runhaar, Konermann, & Sanders, 2013), dan (Jam'an, 2016) yang menemukan pengaruh tiga variabel tersebut terhadap kinerja dosen. Sehingga perlu untuk dilakukan penelitian kembali mengenai pengaruh kompensasi, kompetensi, dan motivasi terhadap kinerja dosen.

Penelitian ini bertujuan untuk melakukan konfirmasi kembali (*confirmatory research*) mengenai perbedaan beberapa hasil penelitian sebelumnya melalui skema penelitian dosen pemula yang dilaksanakan selama satu tahun, berbeda dari penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah dengan menggunakan variabel kompensasi sebagai variabel moderasi. Hal ini berdasarkan inkonsistensi penelitian sebelumnya sehingga peneliti berasumsi bahwa kompensasi dapat digunakan sebagai variabel moderasi untuk mengetahui kuat lemahnya kompensasi dalam mempengaruhi hubungan antara kompetensi dan motivasi terhadap kinerja Dosen. Dipilihnya Perguruan Tinggi yang memiliki Program studi S1 manajemen di Bali sebagai objek penelitian diharapkan mampu menggeneralisasi hasil dan memberikan gambaran mengenai faktor-faktor maupun variabel yang dapat mempengaruhi kinerja dosen berdasarkan waktu dan tempat yang berbeda. Hasil penelitian ini diharapkan

mampu digunakan sebagai referensi dalam meningkatkan kinerja dosen Perguruan Tinggi yang memiliki Program Studi S1 Manajemen.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Teori Motivasi

Terdapat beberapa teori motivasi yang digunakan dalam penelitian ini, antara lain:

1). Teori Kebutuhan (Abraham Maslow)

Teori motivasi Abraham Maslow (Wardalisa, 2013) dikenal dengan hierarki kebutuhan. Teori ini menyatakan bahwa setiap manusia memiliki lima hierarki kebutuhan, yaitu kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri.

2). Teori ERG (Clayton Arderfer)

Clayton Arderfer Teori ERG (*Existence, Relatedness, Growth*) (Herdiana, 2013) merupakan simplifikasi dan pengembangan lebih lanjut dari teori hirarki kebutuhan Abraham Maslow yaitu keberadaan suatu kebutuhan akan tetap bisa hidup sesuai dengan tingkat kebutuhan pada tingkat rendah yang mencakup kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain dan kebutuhan ini mendorong seseorang untuk memiliki pengaruh yang kreatif dan produktif terhadap diri sendiri atau lingkungan. Implikasi dari teori ERG adalah Manajer harus memahami bahwa karyawan memiliki berbagai kebutuhan yang harus dipenuhi pada waktu yang sama. Menurut teori ERG, jika seorang manajer atau pemimpin hanya memusatkan perhatian pada satu kebutuhan pada satu waktu, hal ini tidak akan efektif memotivasi karyawan.

3). Teori Motivasi M – H (Herzberg)

Herzberg (Andjarwati, 2015) menyatakan bahwa Teori M – H atau teori dua faktor dapat mengendalikan faktor-faktor yang mampu menghasilkan kepuasan kerja atau ketidakpuasan kerja. Faktor yang pertama yaitu "motivasi". Disebut bahwa motivasi yang sesungguhnya sebagai faktor sumber kepuasan kerja adalah prestasi, promosi, penghargaan dan tanggung jawab. Kelompok faktor kedua adalah "iklim baik" dibuktikan bukan sebagai sumber kepuasan kerja justru sebagai sumber ketidakpuasan kerja. Faktor ini adalah kondisi kerja, hubungan antar pribadi, teknik pengawasan dan gaji.

### Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja seseorang atau kelompok yang diperoleh berdasarkan wewenang dan tanggungjawabnya guna mencapai tujuan perusahaan tanpa melanggar hukum, moral, dan etika (Riniwati, 2011). Sedangkan menurut (Mujiati, 2013) kinerja adalah hasil dari pelaksanaan pekerjaan, baik yang bersifat fisik/mental maupun non fisik/non mental. Dari definisi tersebut, dapat dipahami bahwa kinerja berkaitan dengan kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu.

### Kompensasi

Cara yang dapat digunakan dalam meningkatkan produktivitas kerja adalah melalui pemberian kompensasi yang adil dan layak, (Usman, 2014) membagi kompensasi menjadi tiga, yaitu:

- 1) Kompensasi Langsung adalah penghargaan yang disebut gaji atau upah. Kompensasi jenis ini dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap pula.

- 2) Kompensasi Tidak Langsung adalah pemberian bagian keuntungan atau manfaat bagi para pekerja di luar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang. Contohnya: tunjangan jabatan, tunjangan hari raya, dan kompensasi tidak langsung lainnya.
- 3) Insentif merupakan penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu. Contohnya: Bonus kinerja dan insentif lainnya.

### **Kompetensi**

Kompetensi merupakan kemampuan melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memungkinkan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan (Kesumah & Pringgabayu, 2018).

### **METODE PENELITIAN**

Variabel yang akan dianalisis dapat dikelompokkan sebagai berikut:

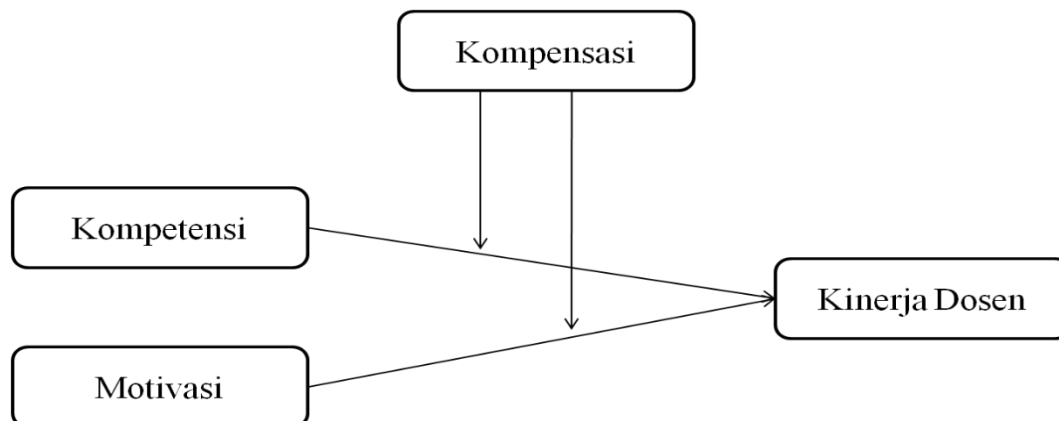
- 1) Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja dosen Perguruan Tinggi yang memiliki program studi S1 manajemen di Bali dalam melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi. Kinerja tersebut diukur dengan beberapa indikator yaitu, pelaksanaan perkuliahan, pelaksanaan kuliah kerja, kegiatan pembimbingan, pembinaan kegiatan akademik dan kemahasiswaan, pengembangan program perkuliahan, penyampaian orasi ilmiah, menghasilkan karya penelitian, dan pelaksanaan kegiatan pengabdian masyarakat. Secara keseluruhan, variabel ini diukur dengan 24 butir pernyataan yang direplikasi dari kuesioner penelitian (Jam'an, 2016) dengan menggunakan pengukuran skala likert.
- 2) Variabel independen dalam penelitian ini antara lain:
  - a. Kompensasi  
Kompensasi dalam penelitian ini merupakan bentuk penghargaan yang diberikan oleh perguruan tinggi atas jasa dan kontribusi yang telah diberikan oleh para Dosen manajemen pada Perguruan Tinggi di Bali. Kompensasi diukur dengan dua indikator yaitu, kompensasi finansial dan nonfinansial. Variabel ini diukur dengan 14 butir pernyataan yang direplikasi dari kuesioner penelitian (Jam'an, 2016) dengan menggunakan pengukuran skala likert.
  - b. Kompetensi  
Dalam penelitian ini, kompetensi yang dimaksud adalah kemampuan dan keterampilan, yang dimiliki oleh dosen manajemen Perguruan Tinggi di Bali dalam melaksanakan tugasnya. Kompetensi diukur dengan 4 indikator yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi pribadi, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Secara keseluruhan, variabel ini diukur dengan 27 butir pernyataan yang direplikasi dari kuesioner penelitian (Jam'an, 2016) dengan menggunakan pengukuran skala likert.

### c. Motivasi

Motivasi yang dimaksud adalah gairah kerja yang dimiliki oleh dosen manajemen Perguruan Tinggi di Bali untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi dapat diukur dengan 3 indikator yaitu kebutuhan prestasi, afiliasi, dan kekuasaan. Secara keseluruhan, variabel ini diukur dengan 22 butir pernyataan yang direplikasi dari kuesioner penelitian (Jam'an, 2016) dengan menggunakan pengukuran skala likert.

### Model Penelitian

Model yang dibangun dapat dilihat melalui Gambar 3



Gambar 3. Model Penelitian

### Teknik Pengumpulan dan Analisis Data

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dosen S1 Manajemen Perguruan Tinggi Swasta di Bali tahun 2019. Sampel ditentukan dengan menggunakan teknik *purposive sampling* merupakan metode yang digunakan untuk menentukan sampel melalui kriteria tertentu dengan karakteristik anggota sampel yang dipilih mewakili sifat populasi (Sugiyono, 2017). Kriteria yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Memiliki NIDN
2. Berstatus Dosen aktif pada PD-Dikti
3. Memiliki Jabatan Fungsional minimal Asisten ahli.

Berdasarkan tabel tersebut, total sampel adalah 211 Responden.

Metode survei digunakan sebagai metode pengumpulan data melalui penggunaan kuesioner. Penelitian ini dimulai dengan menguji instrumen yang menjadi indikator dalam pengukuran variabel. Setelah instrumen dinyatakan valid dan memenuhi uji reliabilitas, maka dilaksanakan uji asumsi klasik sebagai prasyarat uji regresi. Pada tahap akhir, hipotesis yang disusun diuji dengan *moderated regression analysis*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas menunjukkan semua indikator variabel memiliki nilai koefisien korelasi diatas 0,30 yang memiliki arti seluruh instrumen valid. Uji validitas tersaji pada Tabel 1.

Tabel 1 Uji Validitas

| Indikator    | Koefisien Korelasi | Syarat Lolos Validitas |
|--------------|--------------------|------------------------|
| X1.1 - X1.27 | 0,842 – 0,918      |                        |
| X2.1 – X2.22 | 0,664 – 0,826      | > 0,30                 |
| X3.1 – X3.14 | 0,354 – 0,754      |                        |
| Y1 – Y24     | 0,432 – 0,762      |                        |

Sumber : Data Primer Diolah, 2020

Uji reliabilitas menunjukkan semua variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* diatas 0,60 yang memiliki arti seluruh instrumen dapat menunjukan hasil yang konsisten dalam melakukan pengukuran kembali pada gejala yang sama. Uji reliabilitas tersaji pada Tabel 2.

Tabel 2 Uji Reliabilitas

| Variabel                     | Nilai <i>Cronbach's Alpha</i> |
|------------------------------|-------------------------------|
| Kompetensi (X <sub>1</sub> ) | 0,990                         |
| Motivasi (X <sub>2</sub> )   | 0,970                         |
| Kompensasi (X <sub>3</sub> ) | 0,905                         |
| Kinerja Dosen (Y)            | 0,947                         |

Sumber : Data Primer Diolah, 2020

### Uji Asumsi Klasik

Nilai *sig.2 tailed* pada uji normalitas sebesar 0,126 menunjukkan nilai yang lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti data telah berdistribusi normal. Nilai VIF masing-masing variabel dibawah 10 dan nilai *tolerance* diatas 0,1 menunjukkan data bebas multikolinearitas. Nilai sig. pada uji heteroskedastisitas lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa data bebas heteroskedastisitas.

Tabel 3 Uji Asumsi Klasik

| Variabel                     | Uji Normalitas | Uji Multikolinearitas |       | Uji Heterokedastisitas |
|------------------------------|----------------|-----------------------|-------|------------------------|
|                              |                | <i>Tolerance</i>      | VIF   |                        |
| Kompetensi (X <sub>1</sub> ) | 0,126          | 0.986                 | 1.014 | 0.533                  |
| Motivasi (X <sub>2</sub> )   |                | 0.841                 | 1.188 | 0.568                  |
| Kompensasi (X <sub>3</sub> ) |                | 0.835                 | 1.197 | 0.083                  |

Sumber : Data Primer Diolah, 2020

### Moderated regression Analysis

Nilai *Adjusted R Square* pada Tabel 4. sebesar 0,515 berarti variasi Kinerja Dosen ditentukan oleh variabel Kompetensi, Motivasi, dan Kompensasi sebesar 51,5 persen. Sedangkan sebesar 48,5 persen ditentukan faktor lain.

Tabel 4 *Moderated regression Analysis*

#### Model Summaryb

| Model | R                 | R Square | Adjusted Square | R | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-----------------|---|----------------------------|
| 1     | .726 <sup>a</sup> | .527     | .515            |   | 11.12866                   |

- a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi, Kompetensi
- b. Dependent Variable: Kinerja Dosen

Sumber : Data Primer Diolah, 2020

#### Uji Hipotesis

Nilai sig. F sebesar 0,000 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  memiliki arti variabel kompetensi, motivasi serta interaksi kompensasi dalam memoderasi kompetensi dan motivasi mampu memprediksi Kinerja Dosen S1 Manajemen pada Perguruan Tinggi Swasta di Bali.

Tabel 5 Uji F  
ANOVA<sup>a</sup>

| Model |            | Sum of Squares | df  | Mean Square | F      | Sig.              |
|-------|------------|----------------|-----|-------------|--------|-------------------|
| 1     | Regression | 28282.344      | 5   | 5656.469    | 45.673 | .000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 25388.671      | 205 | 123.847     |        |                   |
|       | Total      | 53671.014      | 210 |             |        |                   |

- a. Dependent Variable: Kinerja Dosen
- b. Predictors: (Constant), Motivasi\*Kompensasi, Kompetensi, Motivasi, Kompensasi, Kompetensi\*Kompensasi

Sumber : Data Primer Diolah, 2020

Tabel 6 Uji Hipotesis  
Coefficients<sup>a</sup>

| Model |                       | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|-----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |                       | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant)            | 2.068                       | 14.472     |                           | .143  | .887 |
|       | Kompetensi            | .277                        | .165       | .420                      | 1.682 | .094 |
|       | Motivasi              | .289                        | .139       | .312                      | 2.071 | .060 |
|       | Kompensasi            | .986                        | .434       | .558                      | 2.275 | .524 |
|       | Kompetensi*Kompensasi | .214                        | .005       | .300                      | .881  | .010 |
|       | Motivasi*Kompensasi   | .181                        | .004       | .096                      | .376  | .017 |

- a. Dependent Variable: Kinerja Dosen

Sumber : Data Primer Diolah, 2020

- a. Hasil pengujian hipotesis satu ( $H_1$ ) menunjukkan bahwa Kompetensi mempengaruhi secara positif Kinerja Dosen S1 Manajemen pada Perguruan Tinggi Swasta di Bali.
- b. Hasil pengujian hipotesis dua ( $H_2$ ) menunjukkan bahwa Motivasi mempengaruhi secara positif Kinerja Dosen S1 Manajemen pada Perguruan Tinggi Swasta di Bali.

- c. Hasil pengujian hipotesis tiga ( $H_3$ ) menunjukkan bahwa Kompensasi mempengaruhi secara positif Kinerja Dosen S1 Manajemen pada Perguruan Tinggi Swasta di Bali.
- d. Hasil pengujian hipotesis empat ( $H_4$ ) menunjukkan bahwa Kompensasi mampu memoderasi (memperkuat) kompetensi Kinerja Dosen S1 Manajemen pada Perguruan Tinggi Swasta di Bali.
- e. Hasil pengujian hipotesis lima ( $H_5$ ) menunjukkan bahwa kompensasi mampu memoderasi (memperkuat) motivasi Kinerja Dosen S1 Manajemen pada Perguruan Tinggi Swasta di Bali.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, M. (2017). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Xyz. *Jurnal Logika Universitas Swadaya Gunung Jati*, XIX(1), 73–87.
- Andjarwati, T. (2015). Motivasi dari Sudut Pandang Teori Hirarki Kebutuhan Maslow, Teori Dua Faktor Herzberg, Tero X Y Mc Gregor, dan Teori Motivasi Prestasi Mc Clelland. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*, 1(1), 45--54.
- Herdiana. (2013). Teori Motivasi ERG. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Jam'an, I. dan. (2016). Pengaruh Antara Kompetensi, Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Pendidikan Terhadap Kinerja Dosen Di Stimik Akba Makassar. *Competitiveness*, 10(2), 16–30.
- Kesumah, P., & Pringgabayu, D. (2018). PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI, BUDAYA PERUSAHAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN POLITEKNIK SWASTA DI BANDUNG. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 15(1), 78–83.  
<https://doi.org/10.31849/jieb.v15i1.1033>
- Mangkunegara, A. A. A. P., & Huddin, M. (2016). The Effect of Transformational Leadership and Job Satisfaction on Employee Performance. *Universal Journal of Management*, 4(4), 189–195. <https://doi.org/10.13189/ujm.2016.040404>
- Mujiati, N. (2013). PENGELOLAAN SDM UNTUK MENCIPTAKAN KEUNGGULAN KOMPETITIF. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2(2), 255285.
- Riniwati, H. (2011). Kiprah Bank Rakyat Indonesia Dalam Mendukung Usaha Mikro Kecil Menengah Sektor Perikanan. *Jurnal Keuangan Dan Perbankan*, 15(1), 139–150.
- Runhaar, P., Konermann, J., & Sanders, K. (2013). Teachers' organizational citizenship behaviour: Considering the roles of their work engagement, autonomy and leader-member exchange. *Teaching and Teacher Education*, 30(1), 99–108.  
<https://doi.org/10.1016/j.tate.2012.10.008>
- Saputri, P. (2014). Sistem Informasi Pelaporan Beban Kerja Dosen Universitas Gadjah Mada. [Yogyakarta]: Universitas Gadjah Mada, 2014, 12, 1–6. Retrieved from [http://etd.repository.ugm.ac.id/index.php?mod=penelitian\\_detail&sub=PenelitianDetail&act=view&typ=html&buku\\_id=70919](http://etd.repository.ugm.ac.id/index.php?mod=penelitian_detail&sub=PenelitianDetail&act=view&typ=html&buku_id=70919)
- Sugiyono. (2017). Sugiyono, Metode Penelitian. *Penelitian*, 34–45.
- Usman, F. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trakindo Utama Samarinda. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 2(3), 172–185.
- Wardalisa. (2013). Teori Hirarki Kebutuhan Manusia Menurut Maslow. *Theory Of Abraham Maslow*.