

**ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP
PRODUKTIFITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI
STUDI PADA PT ROYAL ORIENTAL RAPALASTEX DI GRESIK**

Dwi Sembe Sigita

Universitas Mayjen Sungkono

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi yang terdiri dari 2 variabel X yakni premi dan upah lembur yang berpengaruh pada variabel Y yakni produktifitas kerja karyawan bagian produksi PT Royal Oriental Raplastex di Gresik. Variabel kompensasi yang meliputi premi dan upah lembur dihipotesiskan memiliki hubungan yang signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan bagian produksi. dan diantara kedua variabel tersebut dihipotesiskan pula premi memiliki pengaruh yang paling besar terhadap produktifitas. Dari analisis dihasilkan bahwa kompensasi yang berupa premi dan upah lembur dari hipotesa pertama bersamaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktifitas kerja. hal ini bisa dibuktikan dengan tabel ANOVA, dari tabel terlihat bahwa nilai regresi memiliki tingkat signifikansi 0,016 nilai ini lebih kecil dari 0,05. Dan variabel upah lembur tidak berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja, hal ini bisa dibuktikan dari tabel bahwa nilai coefficient regresi upah lembur memiliki tingkat signifikansi 0,211. sedangkan variabel premi memiliki pengaruh paling dominan terhadap produktifitas kerja, hal ini bisa dibuktikan bahwa nilai koefisien regresi premi memiliki tingkat signifikansi 0,025, nilai ini lebih kecil dari 0,05 atau $\text{sig} < \alpha$.

Kata kunci: premi dan upah lembur, produktifitas kerja.

1. Pendahuluan

Dalam era keterbukaan dan globalisasi yang sudah terjadi sekarang dan berkembang pesat, bangsa Indonesia lebih menekan pada masalah sumber daya manusia dalam masa pembangunan atau lebih khususnya pada peningkatan kualitas sumber daya manusia sehingga titik sentral bagi pembangunan nasional. Manusia merupakan unsur yang paling utama dalam proses pembangunan yang dapat

membuat barang dan jasa,yang bernilai bagi suatu bangsa dan hasil-hasil yang bernilai menentukan kesejahteraan dan taraf hidup masyarakat.

Perkembangan dunia usaha tidak dapat dipindahkan dari perkembangan sumber daya terutama sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Perusahaan dalam meningkatkan kinerjanya,haruslah mempunyai komitmen terhadap pengembang kualitas sumber daya manusia yang dimiliki, misalnya dengan melakukan pelatihan-pelatihan sehingga sumber daya manusia yang dimiliki tidak menjadi usang. Dalam usaha meningkatkan kinerja sumber daya manusia (karyawan) bukanlah suatu hal yang mudah karena kinerja mempunyai konsep yang beraneka ragam dan dapat dianalisa dari berbagai sudut pandang serta dipengaruhi oleh berbagai macam factor antara lain,factor kemampuan karyawan itu sendiri.

Sumber daya manusia sebagai salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan organisasi, di sisi lain juga sebagai makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan, kebutuhan dan harapan-harapan tertentu. Hal ini sangat memerlukan perhatian tersendiri karena faktor-faktor tersebut akan mempengaruhi prestasi, dedikasi dan loyalitas serta kecintaan terhadap pekerjaan dan organisasinya.

Keadaan ini menciptakan sumber daya manusia sebagai aset yang harus ditingkatkan efisiensi dan produktivitasnya.Untuk mencapai hal tersebut, maka organisasi harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta ketrampilan yang dimiliki secara optimal.Salah satu upaya yang dapat ditempuh organisasi untuk menciptakan kondisi tersebut adalah dengan memberikan

kompensasi yang memuaskan. Dengan memberikan kompensasi, organisasi dapat meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan.

Pentingnya kompensasi sebagai salah satu indikator kepuasan dalam bekerja sulit ditaksir, karena pandangan-pandangan karyawan mengenai uang atau imbalan langsung nampaknya sangat subyektif dan barangkali merupakan sesuatu yang sangat khas dalam industri. Tetapi pada dasarnya adanya dugaan adanya ketidakadilan dalam memberikan upah maupun gaji merupakan sumber ketidakpuasan karyawan terhadap kompensasi yang pada akhirnya bisa menimbulkan perselisihan dan semangat rendah dari karyawan itu sendiri.

Agar para karyawan yang bekerja dapat memberikan yang terbaik bagi perusahaan, maka pemberian kompensasi terhadap karyawan sangat penting untuk dilakukan. Hal ini harus segera di tanggap oleh personalia atau atasan tentang bagaimana cara dalam memberikan kompensasi sebagai motivasi agar karyawan dapat langsung merasakan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Upaya mengukur dengan memacu kinerja dan keputusan kerja itu tentu saja tidak lepas dari sistem kompensasi pemantauan atau monitoring dan evaluasi kerja pada setiap akhir periode yang telah ditetapkan, misalnya pada akhir tahun, namun demikian tidak berarti dengan pemberlakuan sistem tersebut atau staf hanya berorientasi pada hasil kerja.

Peranan tenaga kerja bagi perusahaan sangatlah penting sehingga perusahaan berusaha untuk mempertahankan dan menjaga agar karyawan betah bekerja di perusahaan tersebut, dan usaha yang dilakukan perusahaan adalah dengan memberikan balas jasa baik berupa upah, gaji atau premi balas jasa yang memadai

dapat meningkatkan produktifitas kerja, balas jasa tersebut penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya balas jasa mencerminkan keberadaan mereka para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat.

Bedasarkan latar belakang masalah diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIFITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI (STUDI PADA PT ROYAL ORIENTAL RAPALASTEX DI GRESIK)

2. Tinjauan Pustaka

2.1. Kompensasi

Kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada organisasi. Kompensasi mengandung tidak sekadar hanya dalam bentuk finansial saja, seperti yang langsung berupa upah, gaji, komisi dan bonus serta tidak langsung berupa asuransi, bantuan sosial, uang cuti, uang pensiun, pendidikan dan sebagainya, tetapi juga bentuk bukan finansial. Bentuk ini berupa pekerjaan dan lingkungan pekerjaan. Bentuk pekerjaan berupa tanggungjawab, perhatian, kesempatan, dan penghargaan, sementara bentuk lingkungan pekerjaan berupa kondisi kerja, pembagian kerja, status dan kebijakan. Dianfarha (2009 ; 20)

Perusahaan dalam memberikan kompensasi kepada para pekerja terlebih dahulu melakukan penghitungan kinerja dengan membuat sistem penilaian kinerja yang adil. Sistem tersebut umumnya berisi kriteria penilaian setiap pegawai yang ada misalnya mulai dari jumlah pekerjaan yang bisa diselesaikan, kecepatan kerja, komunikasi dengan pekerja lain, perilaku, pengetahuan atas pekerjaan, dan lain sebagainya.

Para karyawan mungkin akan menghitung-hitung kinerja dan pengorbanan dirinya dengan kompensasi yang diterima. Apabila karyawan merasa tidak puas dengan kompensasi yang didapat, maka dia dapat mencoba mencari pekerjaan lain yang memberi kompensasi lebih baik. Hal itu cukup berbahaya bagi perusahaan apabila pesaing merekrut atau membajak karyawan yang merasa tidak puas tersebut karena dapat membocorkan rahasia perusahaan atau organisasi.

Pengertian Kompensasi- Menurut Malayu S.P. Hasibuan Kompensasi diartikan "sebagai semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan". Kompensasi berbentuk uang, artinya gaji dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan yang bersangkutan. Kompensasi berbentuk barang, artinya gaji dibayar dengan barang. Misalnya gaji dibayar 10% dari produksi yang dihasilkan. Di Jawa Barat penunai padi upahnya 10% dari hasil padi yang ditunai.

Dari beberapa definisi diatas dapat diambil kesimpulan bahwa kompensasi merupakan imbalan yang diberikan kepada karyawan atas jasa – jasa mereka pada perusahaan.

Masalah kompensasi mungkin merupakan fungsi manajemen personalia yang sangat sulit dan membingungkan. tidak hanya karena pemberian kompensasi merupakan tugas yang kompleks, tetapi juga merupakan aspek yang paling berarti baik bagi karyawan maupun perusahaan. meskipun kompensasi harus mempunyai dasar yang logis, rasional dapat dipertahankan, hal ini menyangkut banyak factor emosional dari sudut pandang para karyawan.

Program kompensasi atau balas jasa umumnya bertujuan untuk kepentingan perusahaan, karyawan, dan pemerintah atau masyarakat supaya tujuan tercapai dan memberikan kepuasan bagi semua pihak hendaknya program kompensasi ditetapkan berdasarkan prinsip yang adil dan wajar, undang-undang perburuhan, serta memperhatikan internal dan eksternal konsistensi.

2.2 Jenis – jenis Kompensasi

Gaji, adalah balas jasa yang dibayarkan secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti.

Upah, adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati pembayarannya. penentuan upah adalah merupakan sesuatu pembayaran yang cukup rumit, karena upah suatu kepuasan karena merupakan balas jasa langsung yang dirasakan oleh karyawan. seperti dalam undang – undang kepegawaian tahun 1974 no. 33 seperti yang dikutip oleh Moekijat dalam buku Manajemen Kepegawaian dan Hubungan-Hubungan dalam Perusahaan (2003 : 64)

Premi atau Bonus, adalah premi yang diberikan kepada karyawan yang dapat berprestasi atau dapat memenuhi suatu kriteria tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya.

Jenis kompensasi lain yang ditetapkan perusahaan adalah berupa pemberian premi atau bonus. Pemberian premi atau bonus kepada karyawan ini dimaksudkan untuk meningkatkan produktifitas kerja dan semangat kerja karyawan. pengertian bonus menurut Simamora (2004 : 522) adalah “ pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja”,

THR atau Tunjangan Hari Raya adalah semua penerimaan di luar upah ,premi atau bonus yang diberikan perusahaan menjelang hari raya sebagai tunjangan hari raya.

2.3 Produktifitas kerja

Suatu perusahaan yang ingin tumbuh dan berkembang selalu berupaya meningkatkan produktivitas kerja sebagai sistem organisasi tersebut, termasuk sistem manajemen, sistem fungsional dan sistem operasional. Bukan merupakan hal yang baru apabila dikatakan bahwa yang dimaksud dengan produktivitas ialah terdapatnya korelasi “terbalik” antara masukan dan luaran. Artinya, suatu sistem dapat dikatakan produktif apabila masukan yang diproses semakin sedikit untuk menghasilkan luaran yang semakin besar. Tentu banyak cara yang digunakan untuk mengukur tinggi rendahnya produktivitas suatu sistem.

Produktivitas sering pula dikaitkan dengan cara dan sistem yang efisien, sehingga proses produksi berlangsung tepat waktu dan dengan demikian tidak diperlukan kerja lembur dengan segala implikasinya, terutama implikasi biaya. Dan kiranya jelas bahwa yang merupakan hal yang logis dan tepat apabila peningkatan produktivitas dijadikan salah satu sasaran jangka panjang perusahaan dalam langkah pelaksanaan strateginya.

Produktivitas berasal dari kata “*produktif*” artinya sesuatu yang mengandung potensi untuk digali, sehingga produktivitas dapatlah dikatakan sesuatu proses kegiatan yang terstruktur guna menggali potensi yang ada dalam sebuah komoditi/objek. Filosofi produktivitas sebenarnya dapat mengandung arti keinginan dan usaha dari setiap manusia (individu atau kelompok) untuk selalu meningkatkan mutu kehidupannya dan penghidupannya.

Secara umum produktivitas diartikan atau dirumuskan sebagai perbandingan antara keluaran (output) dengan pemasukan (input), sedangkan menurut Ambar Teguh Sulistiani dan Rosidah (2003:126) mengemukakan bahwa produktivitas adalah

“Menyangkut masalah hasil akhir, yakni seberapa besar hasil akhir yang diperoleh didalam proses produksi, dalam hal ini adalah efisiensi dan efektivitas”.

Sedangkan menurut Malayu S.P Hasibuan (2003:126) produktivitas adalah :

Perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu,bahan,tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya”.

Menurut Dewan Produktivitas Nasional : sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini (harus) lebih baik dari hari kemarin, dan esok hari lebih baik dari hari ini. Harbani Pasolong, Kepemimpinan Birokrasi,(2010, hal: 203)

Produktivitas menurut Greeberg : perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tertentu. Prof. Dari. Tjotjo Yuniarsih, Manajemen Sumber Daya Manusia,(2009, hal 157)

Produktivitas kinerja menurutAnoraja (2003) : tingkat efisiensi proses menghasilkan dari sumber daya yang digunakan, yang berkualitas lebih baik dengan usaha yang sama. Prof. Dari. Tjotjo Yuniarsih, Manajemen Sumber Daya Manusia, (2009, hal 157)

Produktivitas tenaga kerja menurut Ndraha : perbandingan antara output (O, misalnya laba kotor) dengan input (I, misalnya gaji), persatuan waktu. Harbani Pasolong, Kepemimpinan Birokrasi, (2010, hal 203)

Menurut Marvin E Mundel, yang dipublikasikan oleh the Asian Productivity Organization (APO), produktifitas adalah rasio keluaran yang menghasilkan untuk penggunaan di luar organisasi, yang diperbolehkan untuk berbagai macam produk di bagi oleh sumber-sumber yang digunakan, semuanya dibagi oleh suatu rasio yang sama dari periode dasar.

Dewan Produktifitas Nasional mendefinisikan produktifitas dalam beberapa segi, yaitu :

1. Secara fisiologi / psikologis,

Produktifitas merupakan sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.

2. Secara ekonomis

Produktifitas merupakan usaha memperoleh hasil (output) sebesar-besarnya dengan pengorbanan sumber daya (input) yang sekecil – kecilnya.

3. Secara teknis

Produktifitas diformulasikan sebagai rasio output terhadap input.

Dari beberapa pendapat tersebut di atas sebenarnya produktivitas memiliki dua dimensi, *pertama* efektivitas yang mengarah kepada pencapaian untuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu. *Kedua* yaitu efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan

input dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

Efisiensi merupakan suatu ukuran dalam membandingkan input direncanakan dengan input sebenarnya. Apabila ternyata input yang sebenarnya digunakan semakin besar penghematannya, maka tingkat efisiensi semakin tinggi. Sedangkan efektivitas merupakan ukuran yang memberikan gambaran suatu target yang dicapai. Apabila kedua tersebut dikaitkan satu dengan yang lainnya, maka terjadinya peningkatan efektivitas tidak akan selalu menjamin meningkatnya efisiensi.

2.4 Jenis – jenis Produktifitas

Tiga tipe dasar model pengukuran produktifitas yang paling sederhana berdasarkan pendekatan rasio output/input yaitu :

1. Produktifitas parsial

Perbandingan dari keluaran terhadap salah satu faktor masukan .sebagai contoh produktifitas tenaga kerja (perbandingan dari keluaran dan masukan tenaga kerja) merupakan salah satu ukuran produktifitas parsial. Pada pengukuran produkrtifitas parsial produktifitas unit proses secara spesifik dapt diukur.

2. Produktifitas faktor-total

Perbandingan dari keluaran dengan jumlah tenaga kerja dan modal.keluaran bersih adalah keluaran total dikurangi jumalh barng dan jasa yang dibeli.berdasarkan faktor di atas jenis input yang digunakan dalam pengukuran produktifitas faktor total hanya tenaga kerja dan modal.

3. Produktifitas total

Perbandingan dari keluaran dengan jumlah keseluruhan faktor-faktor masukan, pengukuran total produktifitas faktor mencerminkan pengaruh bersama seluruh masukan dalam menghasilkan keluaran.

3. Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dikembangkan, dan dibuktikan pada suatu pengetahuan tertentu sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah (Sugiyono, 2012) dengan mengacu pada definisi diatas metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan suatu metode yang relelvan dengan tujuan yang ingin dicapai.

Ditinjau dari segi pengumpulan data cara menganalisis datanya, peneliti menggunakan metode *Quantitative Research* (Riset Kuantitatif) yaitu penelitian yang menggunakan data-data yang dapat diukur dengan angka secara pasti.

Rancangan penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap produktifitas kerja karyawan bagian produksi.

Penelitian ini terdiri atas dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Uraian kerangka diatas dapat dijelaskan bahwa antara premi(X1), upah lembur (X2) dan produktifitas kerja (Y)

Analisa data setelah data terkumpul dari hasil pengumpulan data, proses analisis data merupakan usaha untuk memperoleh jawaban permasalahan penelitian ini. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi berganda. Bila dihubungkan dengan penelitian ini maka analisis regresi berganda adalah untuk

mengidentifikasi variabel-variabel yang mempengaruhi premi (X1) dan upah lembur(X2) terhadap variabel terikat yaitu keputusan pembelian (Y). Rumus Analisis Berganda yang digunakan sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

\hat{Y} = Variabel terikat

a = Konstanta

b_1 = Koefisien regresi X_1 terhadap Y

X_1 = Variabel bebas

b_2 = Koefisien regresi X_2 terhadap Y

X_2 = Variabel bebas

e = Standart error

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

4.1 Uji validalitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui tingkat ketepatan dan kecermatan instrument pengukur dalam menjalankan fungsinya sebagai alat ukur.dengan program *SPSS 16 For Windows*. Hasilnya dikonsultasikan dengan r_{tabel} pada taraf signifikan 5%.diketahui bahwa seluruh item pernyataan dalam kuisisioner mempunyai nilai korelasi $> 0,3$ dan probabilitas hasil atau tingkat signifikansi $< 0,05$.dengan demikian item – item yang ada dalam kuisisioner dapat dinyatakan valid.

4.2 Nilai realibilitas

Alpha Cronbach's variabel promosi, kualitas produk, dan keputusan pembelian mempunyai nilai lebih besar dari $r_{tabel} = 0,600$. Dengan demikian seluruh

item kuisioner untuk variabel promosi, kualitas produk, dan keputusan pembelian dianggap reliabel dalam melakukan fungsinya sebagai alat ukur dan dapat digunakan untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam penelitian ini. dilihat bahwa variabel premi (x1) memiliki nilai alpha 0,754; variabel upah lembur (x2) memiliki nilai alpha 0,795 dan variabel produktifitas (y) memiliki nilai alpha 0,661. Sesuai dengan syarat coefficient alpha cronbach atau cronbach alpha diman suatu item dinyatakan reliable apabila nilai alpha > 0,6.

4.3 Pembahasan

Persaman regresi yang terjadi dengan melihat dalam tabel coefficient , dan persamaan tersebut dapat dilukiskan sebagai berikut :

$$Y = 9,607 + 0,223X1 + 0,107 X2 + e$$

Artinya :

1. Konstanta mempunyai nilai sebesar 9,607 ini menunjukkan jika X1 (premi) dan X2 (upah_lembur) nilai adalah nol ,maka Y (produktifitas) memiliki nilai 9,607
2. Variabel X1 (premi) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,223 . ini berarti jika variabel independen lainnya tetap atau tidak berubah,maka setiap kenaikan 1 poin atau 1 % variabel premi akan meningkatkan nilai produktifitas sebesar 0,223.koefisien variabel X1(premi) bernilai positif artinya terdapat hubungan positif antara X1 (premi) dengan Y (produktifitas) , artinya semakin meningkat nilai X1 (premi) ,maka akan meningkatkan Y (produktifitas)

3. Variabel X2 (upah lembur) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,107 . ini berarti jika variabel independen lainnya tetap atau tidak berubah, maka setiap kenaikan 1 poin atau 1 % variabel upah lembur akan meningkatkan nilai produktifitas sebesar 0,107. koefisien variabel X2(upah lembur) bernilai positif artinya terdapat hubungan positif antara X2 (upah lembur) dengan Y (produktifitas) , artinya semakin meningkat nilai X2 (upah lembur) , maka akan meningkatkan Y (produktifitas)

5. Kesimpulan

Berdasarkan data dan pembahasan yang telah diuraikan didepan, maka penulis dapat memberikan kesimpulan dan saran – saran yang sekiranya dapat bermanfaat bagi PT Royal Oriental Raplastex sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan produktifitas karyawan harus terlebih dahulu puas dengan kompensasi yang diterima , karena kompensasi yang berupa premi dan besarnya nominal upah lembur sebagai motivasi untuk meningkatkan semangat kerja karyawan.
2. Dengan adanya tenaga yang loyal terhadap perusahaan, maka produktifitas kerja akan meningkat dan dengan meningkatnya produktifitas kerja target perusahaan akan terealisasi, dan kelangsungan hidup perusahaan akan terjamin.
3. Ada pengaruh positif antara variabel premi dan upah lembur terhadap produktifitas kerja karyawan pada PT Royal Oriental Raplastex di Gresik. hal ini dapat dilihat pada H1 bahwa nilai regresi memiliki tingkat signifikansi 0,016 nilai ini $< 0,05$ atau $\text{sig} < \alpha$, ini berarti hipotesis penelitian menyatakan” premi dan upah lembur secara bersama – sama memiliki

pengaruh yang signifikan terhadap produktifitas” . Jika nilai F hitung lebih besar dari F tabel : $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka hipotesis diterima. dan pada tabel 4.15 F hitung memiliki nilai 4,399 sedangkan nilai F tabel memiliki nilai 3,134.

DAFTAR PUSTAKA

- Handoko, Hani, 2002, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta; BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta ;Bumi Aksara.
- Imam, Gozali, 2005, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Edisi III. Semarang ; Badan Penerbit Universitas Di Ponegoro.
- Triyono, Nugroho, 2009, “*Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan*”<http://triyononugroho.blogspot.com>2009.
- Sugiyono, 2002, *Statistika Untuk Penelitian*, Bandung; CV Alfabeta.
- Haryono, 2009, “ *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai*, Program Pasca Sarjana Magister Management, Universitas Stikubank Semarang.
- Dessler, Gary, 2003, *Hyman Reseource Management 8th Edition*. New Jercey : Prentice Hall, inc.
- Nawawi, H., 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta; Gadjah Mada Univercity Press.
- Dessler, Gary, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Bahasa Indonesia Jilid II*. Jakarta; Prenhalindo.