

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN CV. WARNA INDAH NUSANTARA MEDAN

Yenni (NIDN: 0130048101)

Dosen Program Studi Akuntansi Politeknik IT&B Medan

ABSTRACT

Research was aimed to describe financial compensation, non-financial compensation, employee job satisfaction, and employee performance at CV. Warna Indah Nusantara Medan, and also to understand the effect of financial compensation on employee job satisfaction, the effect of non-financial compensation on employee job satisfaction, the effect of financial compensation on job performance, the effect of non-financial compensation on employee performance, and the effect of employee job satisfaction on employee performance. Data analysis tools were descriptive analysis and regression. This research used questionnaires with 30 employees at CV. Warna Indah Nusantara Medan. Data analysis tools were descriptive analysis and inferential statistic using path analysis. Result of research indicated that financial compensation was influential to employee job satisfaction, non-financial compensation was influential to job satisfaction, financial compensation was influential to employee performance, non-financial compensation was influencing employee performance, employee job satisfaction influenced employee performance.

Keywords: *Compensation, Job, Satisfaction, labour*

PENDAHULUAN

Kemajuan industri dan organisasi yang pesat dewasa ini mengakibatkan industri dan organisasi menilai pentingnya unsur sumber daya manusia di dalam industri dan organisasi. Betapapun sempurnanya rencana-rencana, organisasi dan pengawasan, apabila mereka tidak dapat menjalankan tugasnya dengan minat dan gembira maka industri atau organisasi tidak akan mencapai hasil sebanyak yang sebenarnya dapat ditepati.

Perusahaan sangat penting sekali memperhatikan setiap sumber daya yang mereka miliki, terutama sekali karyawan, agar karyawan tetap semangat, berprestasi serta memiliki kepuasan kerja yang tinggi.

Salah satu cara yang dapat ditempuh oleh departemen personalia untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan adalah melalui kompensasi. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan adalah melalui kompensasi. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kerja yang telah dilakukan. Kompensasi yang diterima karyawan bisa dalam bentuk natural maupun inatural, seperti perumahan, makan, bahan makanan, pakaian, kendaraan dan berbagai fasilitas serta berbagai kemudahan lainnya sepanjang diberikan secara gratis atau Cuma-Cuma sebagai ganti atas pekerjaan yang ia lakukan.

Masalah kompensasi merupakan fungsi personalia yang sulit dan kompleks. Bukan merupakan tugas yang mudah bagi bagian personalia untuk menentukan struktur upah yang dapat diterima dan memuaskan semua pihak, karena dalam upah melekat berbagai kepentingan yang kadang-kadang justru saling berlawanan satu dengan yang lain.

Setiap perusahaan menghendaki agar perusahaannya mempunyai kepuasan yang tinggi agar tujuan perusahaan dapat memilih beberapa cara yang sesuai dengan situasi dan kemampuan perusahaan, yang diantaranya adalah melakukan program promosi jabatan dan pemberian kompensasi.

Salah satunya perusahaan yang telah mencoba melakukan cara tersebut CV. Warna Indah Nusantara Medan. CV. Warna Indah Nusantara Medan memberikan kompensasi tepat pada waktunya dan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan, baik itu kompensasi langsung yang berupa gaji, upah, bonus, insentif, maupun kompensasi tidak langsung yang berupa tunjangan-tunjangan.

Berdasarkan ulasan di atas, penulis sangat tertarik memilih perusahaan ini sebagai tempat penelitian dan mengambil judul "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Warna Indah Nusantara Medan".

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka terdapat beberapa permasalahan

yang akan diteliti yaitu ‘Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Warna Indah Nusantara Medan ?’ dan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Warna Indah Nusantara Medan.

TINJAUAN TEORITIS

Sumberdaya manusia juga memiliki beberapa aktivitas di antaranya rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, manajemen kinerja, manajemen penghargaan, hubungan industrial, dan pengelolaan kesejahteraan karyawan. Berdasarkan penjelasan tersebut, pengertian sumberdaya manusia dapat dijelaskan sebagai suatu proses mendayagunakan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan dari perusahaan. Salah satu aktivitas atau fungsi dari manajemen sumberdaya manusia adalah manajemen penghargaan. Kajian terhadap manajemen penghargaan cukup luas. Di dalam penelitian ini manajemen penghargaan yang dimaksud adalah pemberian kompensasi oleh perusahaan kepada karyawannya. Menurut Marwansyah (2010:269), kompensasi merupakan imbalan secara langsung, imbalan tidak langsung dalam bentuk manfaat tambahan (benefit) dan bentuk pemberian layanan tambahan serta insentif yang ditujukan untuk memotivasi pekerja agar mencapai produktivitas yang lebih tinggi. Konsep mengenai kompensasi juga dikembangkan oleh Gomez-Mejia et al (2012:312) yang menyatakan bahwa kompensasi merupakan bentuk penghargaan dari perusahaan kepada karyawan karena kontribusi mereka. Selanjutnya, Gomez-Mejia membagi kompensasi ke dalam tiga komponen; kompensasi dasar, insentif, dan benefit (kompensasi tidak langsung). Sebagai dasar perancangan kuesioner, penulis menggunakan tiga komponen kompensasi yang disebutkan oleh Gome-Mejia (2012), yaitu kompensasi dasar, insentif, dan benefit.

Berdasarkan definisi dari kedua penulis tersebut, dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan segala bentuk pembayaran atau manfaat yang diterima sebagai balas jasa karyawan terhadap kontribusi atas pekerjaan mereka di perusahaan. Ditambahkan lagi bahwa kompensasi harus dirancang sedemikian rupa agar bisa memotivasi karyawan dan sekaligus tidak memberatkan beban organisasi. Dengan demikian sasaran pemberian kompensasi untuk meningkatkan produktivitas karyawan dan organisasi dapat tercapai.

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 (Sunnyoto, 2012). Dengan kompensasi yang semakin tinggi maka karyawan akan mampu memenuhi kebutuhan hidupnya. Pendapat tersebut didukung oleh temuan Sugiyarti (2012) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Moehiono (2012) mengungkapkan bahwa keterkaitan antara kompensasi dan kinerja sangatlah signifikan. Semakin tinggi kompensasi akan semakin meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam meraih kinerja yang tinggi pula. Teori tersebut didukung oleh temuan dari Nugraha (2013) bahwa kompensasi karyawan yang terdiri dari kompensasi finansial dan nonfinansial secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Apabila perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai dengan pengorbanan dan jasa karyawan, maka karyawan akan senantiasa meningkatkan kinerjanya.

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. Dimensi kepuasan kerja yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada pendapat dari Robbins (2003) yaitu (1) pekerjaan itu sendiri, (2) rekan kerja yang mendukung, dan (3) kondisi kerja yang mendukung.

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.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang dilakukan oleh CV. Warna Indah Nusantara Medan adalah Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan metode verifikatif. Menurut Arikunto (2008:8) penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan tentang ciri-ciri variabel secara sistematis, akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat mengenai kompensasi dan kinerja karyawan CV. Warna Indah Nusantara Medan.

Sedangkan metode verifikatif digunakan untuk menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang dilakukan melalui pengumpulan data di lapangan, dimana dalam penelitian ini akan di uji apakah terdapat pengaruh antara kompensasi dan kinerja karyawan CV. Warna Indah Nusantara Medan. Berdasarkan jenis penelitian deskriptif dan verifikatif yang dilaksanakan, maka metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah survey explanatory yaitu penelitian yang digunakan untuk menjelaskan hubungan kausal (sebab akibat) dan pengujian hipotesis.

Desain penelitian menurut Sumarwan et.al (2011:17) adalah kerangka atau cetak biru untuk melaksanakan proyek riset pemasaran. Desain yang digunakan dalam penelitian ini adalah riset kausal, menurut Sugiyono (2012 :37) yaitu hubungan yang bersifat sebab akibat. Tujuan utama dari riset kausal ini adalah untuk mendapatkan bukti hubungan sebab akibat, sehingga dapat diketahui mana yang menjadi variabel yang mempengaruhi dan mana variabel yang dipengaruhi. Maka desain penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kompensasi dan kinerja karyawan CV. Warna Indah Nusantara Medan.

Sugiyono (2012 : 38) "Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Penelitian ini menganalisis dua variabel yang terdiri dari variabel bebas (X) yaitu kompensasi dan variabel terikat (Y) kinerja karyawan. Untuk kemudahan mengenai variabel yang dibahas, maka peneliti akan menjabarkannya dalam tabel operasionalisasi variabel.

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis kompensasi terhadap kinerja karyawan. Adapun

yang menjadi objek kajian adalah kompensasi sebagai variabel bebas (X) dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat (Y). Pada penelitian ini, objek yang dijadikan responden adalah karyawan CV. Warna Indah Nusantara Medan. Penelitian ini menggunakan desain cross-sectional study. Menurut Sumarwan et.al (2011:20) desain cross-sectional adalah pengumpulan informasi dari setiap elemen populasi sampel yang dilakukan hanya sekali pada waktu tertentu. Penelitian ini dilakukan pada bulan Januari 2016 hingga April 2016. Berdasarkan objek penelitian di atas, maka akan di analisis mengenai kompensasi terhadap kinerja karyawan CV. Warna Indah Nusantara Medan. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Warna Indah Nusantara Medan. Sampel adalah suatu himpunan bagian dari unit populasi. Pada penelitian ini, yang menjadi sampel adalah karyawan yang ada di CV. Warna Indah Nusantara Medan sebanyak 30 responden.

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini bersifat data primer, yaitu penelitian ini menggunakan metode penelitian survey. Dalam pengumpulan data menggunakan kuesioner berisi pernyataan-pernyataan kepada responden yang berupa kuesioner terstruktur yang dilengkapi sejumlah jawaban dalam setiap pernyataan-pernyataan kepada responden yang berupa kuesioner terstruktur yang dilengkapi sejumlah jawaban setiap pernyataan-pernyataan yang terkelompok menurut dimensi-dimensi pengukuran variabel. Penelitian ini menggunakan 2 variabel, adapun definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kompensasi (variabel X)

Merupakan imbalan dapat berbentuk intrinsik/internal seperti pujian, termasuk dampak psikologis dari pemberian kompensasi, dan ekstrinsik/eksternal yang bersifat terukur, dapat berbentuk moneter dan non moneter.

2. Kepuasan kerja (variabel Y)

Merupakan sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Penelitian ini menggunakan beberapa metode analisis antara lain :

1. Untuk membuktikan bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan UD. Ramon Jaya Medan, digunakan regresi linier sederhana. Secara umum regresi linier sederhana dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y = Kepuasan kerja

X = Kompensasi

b = Koefisien regresi

a = Konstanta

2. Sedangkan untuk menguji signifikan korelasi digunakan Z_{hitung} . Apabila Z_{hitung} lebih besar dari Z_{tabel} , maka koefisien korelasi dianggap signifikan.
3. Menghitung koefisien determinasi (R) untuk mengukur seberapa besar pengaruh kompensasi (variabel independen) terhadap kinerja karyawan (variabel dependen).
4. Menentukan signifikan level yaitu $\alpha = 0.05$ atau 5% dan koefisien keyakinan sebesar $100\% - 5\%(\alpha) = 95\%$

Dasar pengambilan keputusan adalah jika model regresi lebih kecil dari 0.05 maka variabel independen adalah kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan sehingga H_a diterima. Sebaliknya, jika angka signifikan pada model regresi lebih besar dari 0.05 maka variabel independen kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan sehingga H_a ditolak dan H_o diterima.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk melihat bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Warna Indah Nusantara Medan, peneliti menyebarkan kuesioner kepada karyawan untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan yang diberikan. Tingkat pengambilan kuesioner dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Hasil Pengembalian Kuesioner

	Jumlah	Persentase
Keseluruhan kuesioner yang disebarkan langsung	30	100%
Kuesioner yang dikembalikan	30	100%
Kuesioner yang diikutsertakan dalam analisis	30	100%

Dari Tabel 1 terlihat bahwa kuesioner yang disebarkan adalah 30 kuesioner yang tingkat pengembalian 100%, yang sesuai dengan jumlah sampel yang ditentukan oleh peneliti. Dimana semua kuesioner yang dikembalikan dapat diikutsertakan dalam penelitian. Berikut ini pada tabel 2 disajikan profil responden yang dikelompokkan atas jenis kelamin, umur, laam bekerja, dan pendidikan.

Tabel 2. Profil Responden

Profil Responden	Jumlah (orang)	Persentase
Kelompok Jenis Kelamin	20	66,7 %
Laki-laki	10	33,3%
Perempuan		
Kelompok Umur		
23 – 27	7	23,3%
27 – 35	12	40%
> 40	11	36,7%
Kelompok Tingkat Pendidikan		
SLTA	6	20%
D1 – D3	12	40%
S1 – S3	12	40%

Uji Validitas

Adapun variabel yang diuji adalah kompensasi langsung (X1), kompensasi tidak langsung (X2) sedangkan variabel dependennya adalah kepuasan kerja karyawan (Y). Dengan menggunakan bantuan komputer program SPSS for Windows versi 11.5, untuk menguji validitasnya maka dilakukan uji dari masing-masing r alpha butir pertanyaan seperti tabel dibawah ini:

Tabel 3. Rangkuman Hasil Uji Validitas.

Variabel	Jumlah Item	Jumlah Valid	Keterangan
Kompensasi	12	12	Semua valid
Kepuasan Kerja Karyawan	10	8	Item no 9 dan 10 tidak valid

Sumber : data primer yang diolah

Analisis data hasil penelitian dilakukan dengan dua tahapan tersebut. Pertama dilakukan dengan pengecekan data yang akan dianalisis, yaitu pengujian validitas dan realibilitas instrument yang digunakan dalam penelitian pengujian validitas dilakukan untuk meyakinkan bahwa item-item yang digunakan pada kuesioner adalah valid. Pengujian realibilitas dilakukan untuk menilai konsistensi dari instrument yang digunakan. Kedua setelah dilakukan pengujian instrument selanjutnya dilakukan pengujian dengan analisis regresi linier.

Adapun butir-butir pertanyaan yang valid adalah :

- Kompensasi dengan 12 pertanyaan valid, karena r hitungnya $> r$ tabel dari 12 pertanyaan.
- Kompensasi langsung realibilitas pada 12 item dengan α sebesar 0.933 artinya realibilitasnya baik karena besar nilai kritisnya yaitu 0.6
- Kepuasan kerja karyawan realibilitas pada 8 item dengan α sebesar 0.856 artinya realibilitasnya baik karena besar nilai kritisnya yaitu 0.6.

- kepuasan kerja karyawan sebagai variabel dependen yang dipengaruhi oleh variabelkepuasan kerja karyawan dengan 8 pertanyaan valid karena r hitungnya $> r$ tabel dari 10 pertanyaan dan yang tidak valid adalah nomor 9 dan nomor 10 disebabkan r hitung $< r$ tabel.

Selanjutnya hasil uji validitas dan realibilitas, instrumen tersebut digunakan pada penelitian kepuasan kerja karyawan sebagai variabel dependen yang dipengaruhi oleh variabel kompensasi, yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung

Reabilitas Instrumen Penelitian

Untuk menentukan reabilitas terhadap butir-butir item pertanyaan variabel dilakukan pengujian dengan komputer program SPSS versi 11.5 for windows dengan rumus skala alpha cronbach. Hasil uji koefisien reabilitas (r alpha) terhadap kelima instrumen variabel yang diuji seperti tabel dibawah berikut ini :

Tabel 4. Rangkuman Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kompensasi	0.933	Reliable
Kepuasan kerja karyawan		

Sumber : Data primer yang diolah

Hasil Analisa Regresi

Untuk melihat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan, maka digunakan analisa regresi linier. Berdasarkan hasil penjelasan data dengan bantuan program SPSS dapat dilihat dari analisa yang terlampir ini adalah :

$$Y = 28.64 + 0.81 X$$

Pembahasan

Berdasarkan tabel hasil analisa regresi dari variabel independen dan dependen, dapat dilihat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan dengan Zhitung yang diperoleh kerja karyawan dengan hasil Zhitung yang diperoleh sebesar 4.78 dengan alpha 0.05 lebih besar dari Ztabel 1.96. Berdasarkan analisa tersebut, diperoleh hasil bahwa Zhitung $>$ Ztabel. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian terdapat hubungan yang signifikan antara kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan CV. Warna Indah Nusantara Medan. Dari nilai R Square (koefisien determinasi) menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan CV. Warna Indah Nusantara Medan dipengaruhi oleh kompensasi sebesar 73.9% dan sisanya 26.1%

dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Keterbatasan penelitian ini adalah hanya melakukan pengamatan pada satu perusahaan saja, sehingga hasil penelitian belum bisa digeneralisasikan pada perusahaan lain. Di samping itu populasi yang digunakan dalam penelitian ini masih tergolong sempit, sehingga diharapkan bagi peneliti lain untuk menggunakan perusahaan yang lebih besar dengan populasi penelitian yang lebih luas agar hasil penelitian lebih teruji keandalannya.

SIMPULAN

1. dari teori-teori yang ada menunjukkan bahwa adanya hubungan atau pengaruh antara kompensasi dan kepuasan kerja karyawan. Artinya jika kompensasi diterapkan di dalam suatu perusahaan secara tepat maka kepuasan kerja karyawan akan dapat terwujud atau meningkat.
2. Berdasarkan hasil analisa regresi, terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Warna Indah Nusantara Medan dipengaruhi sebesar 73.9% dan sisanya 26.1% dipengaruhi variabel lain dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2008. Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan. Jakarta: Bumi Bandung
- Dessler, Gary .1997. Manajemen Personalial, Edisi 3, Terjemahan, Jakarta ; Erlangga.
- Flippo, Edwin B. 1994. Manajemen Personalial. Edisi Keenam, Jilid 2. Terjemahan, Jakarta Erlangga.
- Gibson, Ivancevich, & Donnelly .1996. Organisasi. Edisi Kedelapan. Jilid I. Terjemahan, Jakarta : Binarupa Aksara.
- Greenberg, Jerald & Baron, Robert A, 2000. Behavior in Organizations : Understanding and Managing the Human Side of Work. 8th ed. Singapore : Prentice-Hall Internatioal, Inc.
- Gómez-Mejía, L.R., Balkin, D.B., Cardy, R.L. (2012). Managing Human Resources, 7th Edition. USA: Pearson Education.
- Handoko, Hani T. 1995. Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia. Edisi 2. Yogyakarta : BPFE.
- Mathis, Robert L. & Jackson, John H. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia.

- Buku I. Terjemahan. Jakarta : Salemba Empat.
- Marwansyah. (2010). Manajemen Sumber Daya manusia, Edisi kedua. Bandung : Alfabeta.
- Moeheriono. 2012. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi, edisi revisi. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen P. 1996. Perilaku Organisasi : Konsep-Kontroversi-Aplikasi. Jilid I. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta : Prehallindo.
- Sumarwan, Ujang et.al. 2009. Pemasaran Strategik: Strategi untuk Pertumbuhan Perusahaan dalam Penciptaan Nilai bagi Pemegang Saham. Inti Prima Promosindo, Jakarta.
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Bisnis. Bandung : Alfabeta.
- 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 Lingkungan. Vol 1 No 2. (hlm. 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.
- Tjahjono, Achmad. 1996. Kompensasi Insentif Sebagai Alat Untuk Memotivasi Anggota Organisasi Dalam Upaya Mencapai Tujuan Organisasi. Kajian Bisnis. No. 8. Halaman 34 -41. Yogyakarta : STIE Widya Wiwaha.