

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN CV. BINTANG TIGA SEJAHTERA

Yussi Rapareni
STIE Abdi Nusa Palembang

Abstract

This study was conducted to determine how the compensation and productivity of employees at CV. Bintang Tiga Sejahtera. The analytical method used is to test the validity, reliability, regression analysis and coefficient of determination by using SPSS. Results of this study indicate that there is a positive influence between compensation and employee productivity derived from the value of $R = 0.748$ is included in the value of the close correlation. Therefore, it can be concluded that the variable compensation significantly affect the productivity of employees at CV. Bintang Tiga Sejahtera.

Keywords : Compensation, Employee, Productivity

PENDAHULUAN

Dunia bisnis sekarang dihadapkan oleh besarnya pengaruh globalisasi. Persaingan bukan hanya dari dalam negeri tetapi juga dari luar negeri. Ketatnya persaingan tersebut perusahaan harus meningkatkan kualitas produk dan jasa yang dihasilkan. Barang dan jasa yang berkualitas dapat dicapai melalui proses produksi yang berkualitas yaitu input yang baik, proses produksi dengan teknologi yang dilaksanakan oleh sumber daya manusia yang baik.

Menurut Hasibuan (2009:118) apabila dilihat dari sudut pandang perusahaan, kompensasi atau balas jasa merupakan suatu biaya yang harus dikeluarkan oleh pihak perusahaan kepada para karyawannya. Oleh karena itu pihak perusahaan harus melakukan suatu penilaian yang teliti mengenai prestasi kerja yang dihasilkan oleh tiap-tiap karyawan tersebut. Hal tersebut dilaksanakan oleh pihak perusahaan karena perusahaan tersebut menghendaki adanya suatu prestasi kerja yang maksimal dari biaya kompensasi yang mereka keluarkan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kompensasi

Menurut Dessler (2007:46), kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka. Ada dua cara untuk membuat pembayaran keuangan kepada karyawan, yaitu pembayaran langsung dan pembayaran tidak langsung. Pembayaran langsung adalah pembayaran dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi dan bonus. Sedangkan pembayaran tidak langsung adalah pembayaran dalam bentuk tunjangan-tunjangan keuangan seperti asuransi.

Tujuan Kompensasi

Tujuan kompensasi menurut Hasibuan (2009:121) antara lain :

1. Ikatan Kerjasama
2. Kepuasan Kerja
3. Pengadaan Efektif
4. Motivasi
5. Stabilitas Karyawan
6. Disiplin
7. Pengaruh Serikat Buruh
8. Pengaruh Pemerintah

Jenis-jenis Kompensasi

Pada dasarnya kompensasi dapat dikelompokkan ke dalam dua kelompok, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi bukan finansial. Selanjutnya kompensasi finansial ada yang langsung dan ada yang tidak langsung. Sedangkan kompensasi nonfinansial dapat berupa pekerjaan dan lingkungan pekerjaan.

1. Kompensasi yang berbentuk financial
2. Kompensasi yang berbentuk non finansial

Nawawi (2008:316) membagi jenis-jenis kompensasi sebagai berikut :

1. Kompensasi Langsung

Kompensasi langsung adalah penghargaan/ganjaran yang disebut gaji atau upah yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap. Sejalan dengan pengertian itu, upah atau gaji juga diartikan sebagai pembayaran dalam bentuk uang secara tunai atau berupa natura yang diperoleh pekerja untuk pelaksanaan pekerjaannya.

2. Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi tidak langsung adalah pemberian bagian keuntungan/manfaat lainnya bagi para pekerja di luar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang. Misalnya THR, Tunjangan Hari Natal dan lain-lain. Dengan kata lain kompensasi tidak langsung adalah program pemberian penghargaan/ganjaran dengan variasi yang luas, sebagai pemberian bagian keuntungan organisasi/perusahaan.

3. Insentif

Insentif adalah penghargaan/ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitasnya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu. Oleh karena itu insentif sebagai bagian dari keuntungan, terutama sekali diberikan kepada pekerja yang bekerja secara baik atau yang berprestasi.

Dalam manifestasinya dapat dibedakan menjadi :

- a. Kompensasi Total
- b. Kompensasi Khusus

Berbagai faktor yang mempengaruhi tingkat kompensasi yang dikemukakan Hasibuan (2009:128) antara lain :

1. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja
2. Kemampuan Untuk Membayar
3. Organisasi Buruh
4. Produktivitas
5. Pemerintah
6. Biaya Hidup
7. Posisi Jabatan Karyawan
8. Pendidikan dan Pengalaman Kerja
9. Kondisi Perekonomian Nasional
10. Jenis dan Sifat Pekerjaan

Produktivitas

Yuniarsih dan Suwatno (2009:156) mengemukakan bahwa produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Dalam hal ini, semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi begitupun sebaliknya. Yuniarsi (2009:159) mengelompokkan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas dalam dua kelompok yaitu :

- a. Faktor Internal
 1. Komitmen kuat terhadap visi dan misi institusional
 2. Struktur dan desain pekerjaan
 3. Motivasi, disiplin, dan etos kerja yang mendukung ketercapaian target
 4. Dukungan sumber daya yang bisa digunakan untuk menunjang
 5. kelancaran pelaksanaan tugas
 6. Kebijakan perusahaan yang bisa merangsang kreativitas dan inovasi
 7. Perlakuan yang menyenangkan yang bisa diberikan oleh pimpinan dan atau rekan kerja
 8. Praktik manajemen yang diterapkan oleh pimpinan
 9. Lingkungan kerja yang ergonomis
 10. Kesesuaian antara tugas yang diemban dengan latar belakang pendidikan, pengalaman, minat, keahlian, dan keterampilan yang dikuasai
 11. Komunikasi inter dan antar individu dalam membangun kerja sama
- b. Faktor Eksternal
 1. Peraturan perundangan, kebijakan pemerintah dan situasi politis
 2. Kemitraan (*networking*) yang dikembangkan
 3. Kultur dan *mindset* lingkungan di sekitar organisasi

4. Dukungan masyarakat dan *stakeholders* secara keseluruhan
5. Tingkat persaingan
6. Dampak globalisasi

Pengukuran Produktivitas

Gasperesz dalam Yuniarsih (2009:163) ada beberapa kondisi prasyarat dalam pengukuran produktivitas antara lain :

1. Pengukuran harus dimulai pada permulaan program perbaikan produktivitas. Berbagai masalah yang berkaitan dengan produktivitas serta peluang untuk memperbaikinya.
2. Pengukuran produktivitas dilakukan pada sistem industry secara keseluruhan.
3. Pengukuran produktivitas seharusnya melibatkan semua individu yang terlibat dalam proses industri. Dengan demikian pengukuran produktivitas bersifat partisipatif.
4. Pengukuran produktivitas seharusnya dapat memunculkan data. Data itu nantinya dapat ditunjukkan atau ditampilkan dalam bentuk peta-peta, diagram-diagram, tabel-tabel perhitungan statistik.

Hubungan antara Kompensasi dan Produktivitas

Peningkatan produktivitas yang dilaksanakan oleh perusahaan kepada karyawannya dengan cara menyempurnakan sumber daya manusia. Adapun cara menyempurnakan sumber daya manusia tersebut ialah melalui pembentukan motivasi sebagai salah satu faktor yang secara langsung dapat berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas karyawan.

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

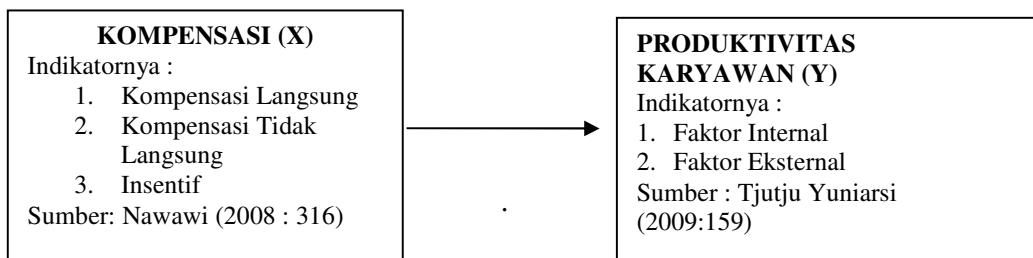
No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Sri Wuryanti (2008)	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja dengan Motivasi sebagai Mediasi (Studi pada Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Jawa Tengah)	Kompensasi, Lingkungan Kerja, Prestasi Kerja serta motivasi	Analisis Berganda dengan menggunakan Metode Path Analysis	Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi; lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi, kompensasi berpengaruh terhadap prestasi kerja; Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja

2	Warsidi (2004)	Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja guru	Kompensasi, Kepuasan Kerja serta kinerja	Analisis Regresi Linier Berganda	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru; Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru
3	Astrid Tanjung Sari (2008)	Pengaruh Mutasi Kerja dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Berkah Surya Abadi Perkasa Unit Semarang Tengah	Mutasi Kerja, Kompensasi serta Kinerja	Analisis Regresi Linier Berganda	Pemberian Kompensasi berpengaruh positif pada kinerja karyawan

Kerangka Konseptual

Guna memperjelas arah dari penelitian yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh hubungan antara kompensasi terhadap produktivitas karyawan, maka dalam penelitian ini dapat diambil suatu jalur pemikiran yang diterjemahkan dalam diagram struktur pada Gambar 1.

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Hipotesis

Sehubungan dengan uraian di atas maka dapat dikemukakan hipotesis dalam penelitian ini adalah ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi dengan produktivitas karyawan CV. Tiga Bintang Sejahtera.

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian

Penelitian ini dilakukan di CV. Tiga Bintang Sejahtera yang berlokasi di Jl. Kolonel H. Burlian Palembang.

Sumber dan Metode Pengumpulan Data

Sumber Data

Dalam penelitian ini terdapat 2 (dua) sumber data yaitu: data primer dan data sekunder.

Metode Pengumpulan Data

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi dengan demikian populasi bukan merupakan orang saja tetapi juga benda alam yang lain. Populasi bukan hanya jumlah yang ada pada subyek/ obyek yang dipelajari, tetapi juga meliputi seluruh karakteristik/ sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek tersebut. (Sugiyono 2004).

Sampel

Sampel adalah bagian dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi. Apa yang dipelajari dalam populasi tersebut, kesimpulannya akan diberlakukan untuk populasi. Untuk itu maka harus diingat bahwa sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representatif (Sugiyono, 2004).

Definisi Operasional Variabel

Agar dapat diteliti secara empiris, konsep harus dioperasionalkan dengan mengubahnya menjadi variabel, yang berarti sesuatu yang mempunyai variasi nilai. Berdasarkan pada teori-teori yang diuraikan, maka variabel-variabel dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel bebas (X) merupakan variabel yang variasinya mempengaruhi variabel lain. Variabel bebas (X) adalah Kompensasi.
2. Variabel terikat (Y) merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel yang lain. Variabel terikat (Y) disini adalah Produktivitas Karyawan di CV. Tiga Bintang Sejahtera.

Pengukuran Data Variabel

Setelah ditetapkan item-item dari variabel yang diteliti, maka langkah selanjutnya mengadakan pengukuran atas variabel-variabel tersebut. Adapun pengukuran yang digunakan untuk mengukur jawaban responden adalah skala *likert* (Sugiyono, 2004).

Teknik Analisis Data

Analisis Kuantitatif

Adalah analisis data berdasarkan hasil perhitungan statistik (SPSS VERSI 16). Pada dasarnya data penelitian ini adalah data kualitatif, namun agar dapat dianalisis dengan menggunakan analisis statistik, maka data kualitatif tersebut dikuantitatifkan, sehingga hasil yang diperoleh diharapkan dapat memberi gambaran yang jelas dan tidak menyimpang dari kenyataan.

Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Analisis Regresi Linier Sederhana

Dalam penelitian ini, analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana. Menurut Sekaran (2003), rumusnya sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + e$$

Keterangan:

Y = Produktivitas karyawan

a = Intersep/konstanta

b₁ = koefisien regresi variabel bebas 1

X₁ = Kompensasi

e = Tingkat kesalahan/error

Uji Hipotesis

Test t adalah uji statistik yang digunakan untuk menguji kebenaran atau kepalsuan hipotesis nol. Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah :

Ho : Variabel-variabel bebas yaitu kompensasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu Produktivitas Karyawan.

Ha : Variabel Bebas yaitu kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variable terikatnya yaitu Produktivitas Karyawan. Dasar pengambilan keputusannya (Ghozali, 2005) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- a. Apabila probabilitas signifikansi > 0.05, maka Ho diterima dan Ha ditolak.
- b. Apabila probabilitas signifikansi < 0.05, maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Koefisien Determinasi (R2)

Koefisien determinasi (R2) nol variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Apabila koefisien determinasi semakin mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Selain itu koefisien determinasi (R2) dipergunakan untuk mengetahui prosentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Identifikasi Data Responden

Hasil pengumpulan data dari dokumentasi responden dan kuisioner dari karyawan CV. Tiga Bintang Sejahtera, hasilnya dapat disajikan sebagai berikut :

Tabel 2. Identitas Pendidikan Responden

No.	Jenjang Pendidikan	Jumlah Karyawan (Orang)	Percentase (%)
1.	SD	0	0
2.	SMP	0	0
3.	SMA	10	33,33
4.	Diploma	2	6,67
5.	S1	18	60
Jumlah		30	100 %

Tabel 3. Identitas Masa Kerja Reponden

No.	Masa Kerja (Tahun)	Jumlah Karyawan (Orang)	Percentase (%)
1.	< 1	3	10
2.	1 – 2	7	23,33
3.	2 – 3	15	50
4.	3 – 4	5	16,67
5.	4 – 5	0	0
6.	>5	0	0
Jumlah		30	100 %

Sumber : CV. Tiga Bintang Sejahtera

Hasil Uji Validitas Instrumen

Uji validitas pada instrumen penelitian ini dihitung korelasi antara skor masing-masing pertanyaan dari total skor variabelnya, hasil perhitungan ditunjukkan pada kolom *Corrected Item-Total (Validitas)*. Adapun hasil pengujian validitas instrument penelitian variable kompensasi secara keseluruhan adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Variabel Kompensasi (X)

Variabel	No Item Pernyataan	R hitung	Keterangan
Kompensasi (X)	1	0,915	Valid
	2	0,832	Valid
	3	0,430	Valid
	4	0,878	Valid
	5	0,878	Valid
	6	0,915	Valid
	7	0,878	Valid
	8	0,520	Valid
	9	0,430	Valid
	10	0,915	Valid
	11	0,915	Valid
	12	0,878	Valid
	13	0,878	Valid
	14	0,878	Valid
	15	0,915	Valid

Tabel 5. Variabel Produktivitas Karyawan (Y)

Variabel	No Item Pernyataan	R hitung	Keterangan
Produktivitas Karyawan (Y)	1	0,707	Valid
	2	0,755	Valid
	3	0,850	Valid
	4	0,623	Valid
	5	0,850	Valid
	6	0,732	Valid
	7	0,774	Valid
	8	0,615	Valid
	9	0,732	Valid
	10	0,850	Valid
	11	0,732	Valid
	12	0,850	Valid
	13	0,623	Valid
	14	0,850	Valid
	15	0,732	Valid

Uji Reliabilitas

Selanjutnya, metode hasil pengujian reliabilitas instrument penelitian yang menggunakan uji reliabilitas *Cronbach's Alpha*, dengan batasan 0,6. Menurut Sekaran (2002: 32) reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan di atas 0,8 adalah baik. Hasil perhitungan reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh instrument yang dipergunakan untuk mengukur variable penelitian memiliki reliabilitas dan dapat digunakan.

Tabel 6. Reliabilitas Kompensasi (X)

Variabel	No Item Pernyataan	R Hitung	Keterangan
Kompensasi (X)	1	0,956	Reliabel
	2	0,959	Reliabel
	3	0,967	Reliabel
	4	0,958	Reliabel
	5	0,958	Reliabel
	6	0,956	Reliabel
	7	0,956	Reliabel
	8	0,965	Reliabel
	9	0,967	Reliabel
	10	0,956	Reliabel
	11	0,956	Reliabel
	12	0,958	Reliabel
	13	0,958	Reliabel
	14	0,958	Reliabel
	15	0,956	Reliabel

Sumber: Data Diolah

Tabel 7. Reliabilitas Produktivitas Karyawan (Y)

Variabel	No Item Pernyataan	R Hitung	Keterangan
Produktivitas Karyawan (Y)	1	0,924	Reliabel
	2	0,923	Reliabel
	3	0,922	Reliabel
	4	0,938	Reliabel
	5	0,922	Reliabel
	6	0,923	Reliabel
	7	0,924	Reliabel
	8	0,927	Reliabel
	9	0,923	Reliabel
	10	0,922	Reliabel
	11	0,923	Reliabel
	12	0,922	Reliabel
	13	0,938	Reliabel
	14	0,922	Reliabel
	15	0,923	Reliabel

Analisis Regresi Sederhana

Perhitungan koefisien regresi berdasarkan hipotesis di atas, dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 16, dimana untuk analisis statistik regresi sederhana (satu variabel indefenden) koefisien regresi dinyatakan dalam simbol *R coefficient*, sedangkan untuk analisis statistik regresi berganda dipergunakan symbol *β coefficient*, dan untuk koefisien determinasi disimbolkan R^2 .

Besarnya pengaruh penelitian berdasarkan model dapat dilihat dari hasil analisis regresi pada tabel 7 berikut:

Tabel 8. Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.905	6.239		2.870	.008
Kompensasi	.675	.113	.748	5.970	.000

a. Dependent Variable:
Produktivitas Karyawan

Berdasarkan informasi responden yang diolah melalui tabel di atas untuk menjelaskan seberapa besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang terjadi maka diperoleh persamaan regresi dalam penelitian ini yaitu:

$$Y = 17,905 + 0,675X + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut di atas dapat diuraikan sebagai berikut: Konstanta (a) = 17,905 ini menunjukkan harga konstanta dimana jika variabel bebas yaitu Kompensasi = 0, maka terbentuknya produktivitas Karyawan pada CV. Tiga Bintang Sejahtera tetap sebesar 17,905 satuan. Koefisien X (b) = 0,675, ini menunjukkan setiap terjadi peningkatan variabel Kompensasi sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan produktivitas Karyawan pada CV. Tiga Bintang Sejahtera sebesar 0,675 satuan. Koefisien determinasi digunakan untuk mengatur seberapa jauh kemampuan variabel bebas yang dimasukkan dalam model untuk menjelaskan variabel terikat. Dimana $0 \leq R^2 \leq 1$. Jika R^2 semakin mendekati nol berarti model tidak baik atau variasi model dalam menjelaskan sangat terbatas, sebaliknya semakin mendekati satu, model semakin baik. Koefisien determinasi pada penelitian ini memiliki besar pengaruh yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 9. Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.748 ^a	.560	.544	4.695	1.964

a. Predictors: (Constant), Kompensasi
b. Dependent Variable: Produktivitas
Karyawan

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai R sebesar 0,748 atau sama dengan 74,8% artinya pengaruh antara variabel Kompensasi dengan variabel produktivitas Karyawan erat. Besar R^2 (r²) adalah 0,560 atau sama dengan 56% artinya variabel Kompensasi dalam penelitian ini dapat dijelaskan oleh variabel produktivitas Karyawan hanya sebesar 4,4%. *Standar error of the estimate* pada penelitian ini adalah sebesar 4,965. Semakin besar R berarti pengaruh semakin erat. Untuk memastikan tipe pengaruh hubungan antar variabel dapat dilihat pada tabel 9 berikut :

Tabel 10. Pengaruh Hubungan antar Variabel

Nilai	Interpretasi
0,00 – 0,19	Sangat Tidak Erat
0,20 – 0,39	Tidak Erat
0,40 – 0,59	Cukup Erat
0,60 – 0,79	Erat
0,80 – 0,99	Sangat Erat

Sumber : Situmorang

Uji Hipotesis

Pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas yaitu Kompensasi CV. Bintang Sejahtera mempunyai pengaruh positif terhadap variabel terikat yaitu produktivitas Karyawan pada CV. Tiga Bintang Sejahtera Kriteria pengambilan keputusan adalah :

H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_a diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

Berdasarkan tabel di atas diperoleh $t_{hitung} = 24,599$ sedangkan $t_{tabel} = 1.697$. Dengan ketentuan $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas Karyawan pada CV. Tiga Bintang Sejahtera.

PENUTUP

Berdasarkan hasil olah data yang dilakukan, ternyata dapat dijelaskan bahwa pengaruh variabel kompensasi terhadap produktivitas karyawan adalah positif dan searah. Koefisien determinasi (R^2) yaitu 0,560 artinya variabel kompensasi mampu memberikan penjelasan variabel produktivitas karyawan sebesar 56%, sisanya 44% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Dessler, Gary. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Jilid 1. Jakarta : PT. Indeks.

Hasibuan, Malayu SP. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, cetakan kedelapan. Jakarta : PT. Bumi Aksara.

- Nawawi, Hadari. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Sekaran, Uma (2003), *Research Methods For Business: A Skill Building Approach*, New York-USA: John Wiley and Sons, Inc.
- Sri Wuryanti 2008. *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Dengan Motivasi Sebagai Mediasi (Studi Pada Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Jawa Tengah)*. Tesis. Unisbank Semarang.
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Tanjung Sari, Astrid. 2008. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja dengan Motivasi sebagai Mediasi (Studi Pada Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Jawa Tengah)*. Tesis. Universitas Hasanudin.
- Warsidi. 2004. *Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru*. Tesis PPS UPI Bandung: Jurusan Administrasi.
- Yuniarsih, Tjutju dan Suwatno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.