Pengaruh Kompensasi Terhadap Moti vasi Kerja Karyawan Bagian Produksi CV.Triady Motor

Rd. Dandy Tresna Soeriawibawa
Dosen STIE STEMBI - Bandung Business School

Ike Kusumawati
Dosen STIE STEMBI - Bandung Business School

Andri Siswanto
Peneliti Junior STIE STEMBI - Bandung Business School

Abstrak

CV.TRIADY MOTOR adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang jasa, dan manufaktur. Penelitian ini bertujuan untuk menguji Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non-Finansial terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada CV.TRIADY MOTOR.

Kompensasi Finansial adalah kompensasi yang diberikan secara langsung bisa berupa gaji, bonus, tunjangan dan sebagainya. Kompensasi Non Finansial adalah kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau yang berupa lingkungan psikologis dan atau lingkungan fisik tempat seseorang bekerja. Motivasi adalah perilaku yang di kontrol oleh pengontrolan pusat manusia yang mengarahkan individu untuk mencapai sesuatu tujuan.

Penelitian ini menggunakan populasi seluruh karyawan yang bekerja d CV.TRIADY MOTOR. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik sample jenuh. Dengan metode sampling tersebut didapat sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 72 responden. Penelitian ini menggunakan data primer. Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik regresi dan uji hipotesis F-statistik untuk menguji pengaruh secara bersama-sama dengan tingkat kepercayaan 5% serta menggunakan t-statistik untuk menguji koefisien parsial.

Terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial. Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada CV. TRIADY MOTOR secara simultan. Kompensasi Finansial (X1) memiliki pengaruh positif signifikan sedangkan Kompensasi Non Finansial (X2) memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan(Y) secara parsial

***Kata kunci** : Kompensasi Finansial, Kompensasi Non-Finansial, Motivasi Kerja*

PENDAHULUAN

Menyadari pentingnya sumber daya manusia bagi kelangsungan hidup dan kemajuan perusahaan, maka perusahaan harus memberikan perhatian khusus pada faktor produksi ini dan sewajarnya pemilik perusahaan memandang sumbar daya manusia lebih dari sekadar asset perusahaan tetapi sebagai mitra dalam berusaha. Sebagai mitra dalam berusaha, sumber daya khususnya karyawan di perusahaan itu sendiri maka perusahaan harus bisa bersikap adil atas apa yang telah diberikan sumber daya manusia untuk perusahaan, karena setiap karyawan berhak men-

dapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari pimpinannya sebagai timbal balik atas jasa yang di berikannya, sehingga dapat mendorong para karyawan untuk lebih termotivasi dalam bekerja. Untuk mendorong semangat karyawan diperlukan adanya hubungan kerja yang saling menguntungkan antara perusahaan dan karyawan. Karyawan memberikan prestasi kerja yang baik untuk kemajuan perusahaan, sedangkan perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai atas prestasi kerja yang telah diberikan karyawan terhadap perusahaan.

Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan, maka apabila sistem kompensasi yang di berikan perusahaan cukup adil untuk karyawan, akan mendorong karyawan untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas masing-masing tugas yang diberikan perusahaan.

Pemberian kompensasi ini bisa berbentuk finansial maupun non finansial, kompensasi finansial langsung terdiri dari, bayaran yang diperoleh karyawan dalam bentuk gaji, upah, bonus dan komisi. Kompensasi tidak langsung yang disebut juga denga tunjangan, meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung. Kompensasi non finansial terdiri dari kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri, atau dari lingkungan fisik dimana orang tersebut bekerja. Tipe kompensasi non-finansial ini meliputi kepuasan yang diperoleh dari pelaksanaan tugas-tugas yang bermakna yang berhubungan dengan pekerjaan.

Tujuan kompensasi dilakukan perusahaan antara lain untuk menghargai prestasi karyawan, menjamin keadilan diantara karyawan, mempertahankan pegawai, memperoleh karyawan yang lebih bermutu, dan sistem kompensasi haruslah memotivasi para karyawan.

KAJIAN PUSTAKA

Menurut Marwansyah (2012 ; 269). Kompensasi dapat diartikan sebagai, "keseluruhan imbalan yang di berikan kepada para karyawaan sebagai balasan atas jasa atau kontribusi mereka terhdap organisasi"

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.

Berikut klasifikasi kompensasi menurut Mandy dan Noe dalam Marwansyah (2012,276) :

1. Kompensasi yang berbentuk financial
   Pertama kompensasi finansial yang diberikan secara langsung, yaitu gaji, upah, komisi-komisi dan bonus. Dan yang kedua adalah kompensasi finansial yang diberikan secara tidak langsung, seperti asuransi, tunjangan pensiun, tunjangan hari raya, fasilitas langsung, dan lain sebagainya.
2. Kompensasi yang berbentuk non finansial
   kompensasi non finansial adalah kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik tempat orang tersebut bekerja. Selanjutnya kompensasi non finansial dibagi menjadi dua macam yaitu yang berhubungan dengan pekerjaan dan yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Yang berhubungan dengan pekerjaan misalnya saja kebijakan perusahaan yang sehat, pekerjaan yang sesuai, menarik dan menantang, peluang untuk dipromosikan, pemberian jabatan sebagai symbol status, sedangkan untuk kompensasi non finansial yang berhubungan dengan lingkungan kerja seperti ditempatkan di lingkungan kerja yang kondusif, lingkungan kerja yang sehat, aman dan nyaman, fasilitas kerja yang baik dan memadai dan lain-lainnya.

Menurut Fillmore H. Stanford, dalam Anwar Prabu (2011:93) bahwa : "Motivasi adalah suatu kondisi yang menggerakan manusia ke arah suatu tujuan tertentu."

Wison Bangun (2012:312) bahwa : "Motivasi merupakan kondisi yang berpe-

ngaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja"

Menurut Lawler dalam Sutarto Wijoyono (2010 : 21) bahwa : "Motivasi adalah perilaku yang di kontrol oleh pengontrolan pusat manusia yang mengarahkan individu untuk mencapai sesuatu tujuan."

Dengan pengertian diatas disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu keadaan yang ada dalam diri setiap orang yang memiliki keinginan untuk melakukan hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia agar mau bekerja giat untuk mencapai tujuan.

Teori kebutuhan ERG Alderfer dalam Sutarto Wijono (2010:37).

1. Kebutuhan keberadaan (existence). Kebutuhan keberadaan meliputi berbagai macam tingkat dorongan yan berkaian dengan kebutuhan materi dan fisik. Kebutuhan tersebut meliputi gaji, keuntungan, dan keselamatan secara fisik. Ketegori kebutuhan tersebut mempunyai tujuan untuk memenuhi kebutuhan materi bagi diri individu itu sendiri. Jika kebutuhan materi ini tidak terpenuhi, individu mempunyai kecanderungan untuk bersaing dengan individu lainnya. Persaingan itu terjadi bila sumber yaung diinginkan terbatas dan dalam persaingan tersebut sering kali dapat mengecewakan individu lainnya. Kebutuhan tersebut akan dicapai oleh individu dengan segala macam cara jika memang diperlukan untuk dipuaskan. Contohnya, seorang karyawan yang ingin mendapat bonus tinggi, maka ia berusaha untuk mencapai keinginannya tersebut walaupun kadang-kadang terjadi persaingan yang dapat membuat rekan kerjanya tidak puas dan merasa kecewa.
2. Kebutuhan Relasi (Relatedness). Kebutuhan relasi merupakan kebutuhan untuk mengadakan hubungan dan sosialisasi dengan orang lain. Dalam membina hubungan tersebut individu mengharapkan memperoleh pehaman dan pengertian dari orang lain yang ada disekitarnya, seperti suami, istri, anak, orang tua, tetangga, teman, sahabat, dan pacar. Jika dikaitkan dengan organisasi, maka individu akan berusaha untuk dapat membina hubungan dengan orang-orang di lingkungan kerjanya seperti teman kerja (kolega), atasan dan bawahan. Kebutuhan dengan orang lain di dalam organisasi ini tidak akaan terpenuhi jika belum tercipta adanya kerjasama dan saling memberikan dukungan satu sama lain dalam usaha mencapai prestasi kerja yang diinginkan.
3. Kebutuhan pertumbuhan (Growth). Kebutuhan pertumbuhan ini mengacu pada bentuk kebutuhan yang mendorong individu untuk menjadi orang yang kreatif dan prodoktif serta berusaha untuk memberikan yang terbaik bagi dirinya maupun lingkungan dimana dia berada. Kepuasan akan pemenuhan kebutuhan hidup ini akan timbul jika individu dapat menyelesaikan masalah-masalah dan memuaskan keinginannya untuk dapat mengembangkan potensi diri dan tumbuh secara optimal dalam kehidupannya, seperti dalam keluarga, dan di tem[pat kerjanya misalnya memperoleh kesempatan untuk mengembangkan karir atau meningkatkan diri dalam pengetahuan, keterampilan dan keahliannya.

Hubungan Antar Variabel

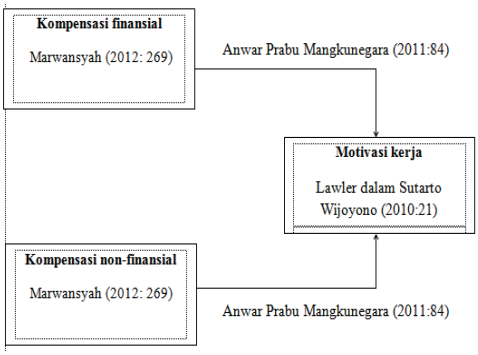
Pemberian kompensasi merupakan salah satu cara yang dilakukan oleh perusahaan dalam usaha memenuhi kebutuhan para karyawan dan memberikan motivasi untuk membina gairah dalam bekerja sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih efektif dan efisien.

Pentingnya kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan motivasi kerja karyawan dikemukakan oleh A. Anwar Prabu Mangkunegara (2011 : 84) mengatakan bahwa pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja adalah "Kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan dan motivasi kerja, serta hasil kerja".

Sedangkan menurut Handoko (2003 : 183) mengatakan bahwa pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja adalah sebagai

berikut; "Bahwa berbagai macam bentuk kompensasi tambahan berfungsi untuk memotivasi karyawan agar produktivitasnya lebih tinggi".

Sitohang (2007 : 220) mengatakan bahwa pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja adalah sebagai berikut; "Arti penting dari kompensasi itu akan dapat meningkatkan prestasi kerja, kepuasan kerja, dan dapat juga untuk memotivasi karyawan".



Gambar 1
Paradigma Penelitian

HIPOTESIS

1. Kondisi kompensasi finansial dan non finansialnya rendah, motivasi kerja karyawannya juga rendah pada CV. Triady Motor.
2. Bahwa kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan secara simultan pada CV. Triady Motor.
3. Bahwa kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan secara parsial pada CV. Triady Motor

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif. Penelitian deskriptif ini digunakan untuk menjawab rumusan masalah yaitu bagaimana kompensasi finansial, non finansial dan bagaimana motivasi kerja karyawan bagian produksi CV. Triady Motor. Menurut Sugiyono (2013 : 86), "penelitian deskriptif merupakan penelitian yang bertujuan untuk memberikan gambaran dari variabel penelitian." Tujuan dari penelitian deskriptif adalah membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat, mengenai fakta-fakta, sifat-sifat, serta hubungan antar fenomena yang diselidiki. Melalui penelitian deskriptif ini, maka dapat diperoleh gambaran mengenai kompensasi finansial dan non-finansial terhadap motivasi kerja karyawan bagian produksi pada CV.Triady Motor.

Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh pegawai bagian produksi di cv.triady motor yang berjumlah 72 orang. Apabila subjek penelitian kurang dari 100, lebih baik diambil semuanya sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

Berdasarkan pendapat tersebut penelitian ini merupakan penelitian populasi karena jumlah populasi dibawah 100 orang responden yaitu 72 orang. Penentuan responden dipilih dengan menggunakan teknik *nonprobability sampling* yang memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel dengan metode sampling jenuh. Sampling jenuh atau istilah lain dari sensus adalah dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2013:117).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

VALIDITAS

Uji validitas pada variabel Kompensasi Financial (X_1) menunjukkan bahwa semua item pernyataannya dikatakan valid, dengan taraf signifikansi (α) < 0,05; yang berarti bahwa setiap item pernyataan dapat dipergunakan untuk mengukur tingkat Kompensasi Finansial.

Uji validitas pada variabel Kompensasi Non Finansial (X_2) menunjukkan bahwa semua item pernyataannya dikatakan valid, dengan taraf signifikansi (α) < 0,05; yang berarti bahwa setiap item pernyataan dapat dipergunakan untuk mengukur tingkat Kompensasi Non Financial.

Uji validitas tersebut menunjukkan bahwa item-item pernyataan pada variabel Motivasi Kerja (Y) menunjukkan bahwa semua item pernyataannya dikatakan valid,

dengan taraf signifikansi (α) < 0,05; yang berarti bahwa setiap item pernyataan dapat dipergunakan untuk mengukur tingkat Motivasi Kerja.

Reliabilitas

Tabel 1
Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi Financial (X_1)

r hitung	r tabel	Keterangan
0,632	0,227	Reliable

Sumber: Pengolahan Data 2015

Tabel di atas hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa untuk setiap variabel penelitian yang dipergunakan telah memenuhi kategori reliabel, dengan kriteria reliabel r hitung > r tabel. Hal ini memberikan informasi bahwa jawaban responden terhadap kuesioner yang dipergunakan memperlihatkan ke-konsistenan, sehingga hasil perolehan skor jawaban kuesioner dapat dipergunakan dan dianalisis lebih lanjut.

Berikut ini ditampilkan Tabel hasil uji reliabilitas variabel Kompensasi Non Finansial (X_2), dilakukan dengan menggunakan bantuan alat pengolahan data software SPSS Versi 16, sebagai berikut:

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas Kompensasi Non Financial (X_2)

r hitung	r tabel	Keterangan
0,624	0,227	Reliable

Sumber: Pengolahan Data 2015

Tabel diatas hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa untuk setiap variabel penelitian yang dipergunakan telah memenuhi kategori reliabel, dengan kriteria reliabel r hitung > r tabel. Hal ini memberikan informasi bahwa jawaban responden terhadap kuesioner yang dipergunakan memperlihatkan ke-konsistenan, sehingga hasil perolehan skor jawaban kuesioner dapat dipergunakan dan dianalisis lebih lanjut.

Berikut ini ditampilkan Tabel hasil uji reliabilitas variabel Motivasi Kerja (Y), dilakukan dengan menggunakan bantuan alat pengolahan data software SPSS Versi 16, sebagai berikut :

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja (Y)

r hitung	r tabel	Keterangan
0,632	0,227	Reliable

Sumber: Pengolahan Data 2015

Tabel di atas hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa untuk variabel penelitian Motivasi Kerja (Y) yang dipergunakan telah memenuhi kategori reliabel, dengan kriteria reliabel r hitung > r tabel . Hal ini memberikan informasi bahwa jawaban responden terhadap kuesioner yang dipergunakan memperlihatkan kekonsistenan, sehingga hasil perolehan skor jawaban kuesioner dapat dipergunakan dan dianalisis lebih lanjut.

Pengujian Statistik

I. Pengaruh variabel Kompensasi Finansial (X1) dan Kompensasi Non Finansial (X2) terhadap Motivasi Kerja (Y) baik secara simultan atau parsial.

Tabel 4

Coefficients[a]

II. III. IV. III. Model	IV. nstandardized Coefficients		tandardized Coefficients		VIII ollinearity Statistics	
		td. Error	eta	ig.	oleranceIF	
XI Constant)	.627	.664	XV	990	326	
1	.266	.194	635	.541	000	931 .074
2	067	.190	034	350	727	931 .074

a. Dependent Variable: Y

Tabel 5
Model Summary[b]

V odel		V Squar e	VIII. djusted IX. Square	X. S td. Error of the Estimate	X urbin - Wats on
X	627[a]	XI 394	XV. 376	XVI. .05516	X .239

b. Dependent Variable: Y

Dari data diatas bisa terlihat bahwa persamaan untuk model penelitian adalah sebagai berikut:
Model Persamaan:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

$Y = 3{,}627 + 1{,}266X_1 + 0{,}067X_2 + \varepsilon$
Error Var = 0,606
$R^2 = 0{,}394$

Hasil analisis dari persamaan yang diperoleh diatas, menunjukkan bahwa Kompensasi Finansial (X1) dan Konpensasi Non Finansial berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja (Y) dengan syarat *cateris paribus* atau faktor yang lainnya tetap. Artinya setiap kenaikkan X1 sebesar satu satuan nilai maka Y akan mengalami kenaikan sebesar 1,266. setiap kenaikkan X2 sebesar satu satuan nilai maka Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,067.

Dari data di atas jelas bahwa faktor kebutuhan keberadaan (existence) yaitu antara lain kompensasi finansial dan kompensasi non finansial memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja sebesar 0,394 atau 39,4%. Adapun sebesar 60,6% sisanya disebabkan oleh variabel-variabel lain diluar kedua variabel tersebut yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini, diantaranya yaitu kebutuhan relasi (relatedness) merupakan kebutuhan untuk mengadakan hubungan dan sosialisasi dengan orang lain dan kebutuhan pertumbuhan (growth) merupakan bentuk pertumbuhan yang mendorong individu untuk memjadi orang yang kreatif dan produktif serta berusaha untuk memberikan yang terbaik bagi dirinya maupun lingkungan dimanapun dia berada.

Uji Simultan dan Parsial

Tabel 6
Kesimpulan Pengujian Secara Simultan

Nilai F hitung	Nilai F table	Kesimpulan
22.392	3,11	Signifikan

Dari table diatas menyatakan bahwa nila F hitung > F table sehingga hasil pengujian yang diperoleh adalah signifikan atau dengan kata lain pengaruh yang terjadi dapat digeneralisasikan terhadap seluruh populsi yaitu CV.TRIADY MOTOR , sehingga dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima. Terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel Kompensasi Finansial (X1) dan Kompensasi Non Finansial (X2) Terhadap Motivasi Kerja Karyawan(Y) pada CV. TRIADY MOTOR.

Tabel 7
Kesimpulan Pengujian Secara Parsial

Variabel	Nilai t hitung	Nilai t table	Kesimpulan
X1	6,541	1,994	Signifikan
X2	0,350	1,994	Tidak Signifikan

Dari table diatas terlihat bahwa X1 memiliki pengaruh yang signifikan ini artinya apabila terjadi perubahan sedikit saja pada variabel Kompensasi Finansial (X1) maka akan langsung terjadi perubahan yang berarti terhadap variabel motivasi. Selain itu pengaruhnya dapat digeneralisasikan pada seluruh populasi yaitu CV.TRIADY MOTOR.

Sedangkan pada variabel X2 memiliki pengaruh tidak signifikan ini artinya apabila terjadi perubahan sedikit saja pada variabel

Kompensasi Non Finansial (X2) maka tidak akan langsung terjadi perubahan yang berarti terhadap variabel motivasi. Selain itu pengaruhnya tidak dapat digeneralisasikan pada seluruh populasi yaitu CV.TRIADY MOTOR.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan penulis mengenai pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan adalah:

1. Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansialnya dan Motivasi Kerja karyawannya pada CV. Triady Motor termasuk kategori sedang.
2. Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja karyawan secara simultan pada CV. Triady Motor.
3. Kompensasi Finansial berpengaruh positif signifikan terhadap Motivasi Kerja karyawan secara parsial pada CV. Triady Motor, sedangkan Kompensasi Non Finansial berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Motivasi Kerja karyawan secara parsial pada CV. Triady Motor

Mengacu kepada kesimpulan hasil penelitian ini, disampaikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan, untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan, dengan munculnya motivasi kerja maka perkembangan perusahaan akan jauh lebih baik. Motivasi kerja karyawan dapat ditingkatkan dengan pemberian kompensasi yang lebih besar dari biasanya. Kompensasi tersebut dikhususkan untuk kompensasi financialnya.
2. Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan bagi pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia kedepan. Selain itu, mengingat penelitian yang berhubungan dengan kompensasi finansial dan non finansial masih sedikit maka peneliti selanjutnya bisa melakukan penelitian ulang dengan menambah jumlah sample yang diteliti dan rentang waktu penelitian lebih diperpanjang, agar hasil analisis yang didapatpun bisa diberlakukan untuk seluruh populasi. Peneliti selanjutnya juga bisa menambahkan variabel-variabel yang diteliti diluar penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Agus Dwi Nugroho, Kunartinah (2012). Analisis Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan karir Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Mediasi Motivasi Kerja (Studi pada PNS di Sekretariat Daerah Kabupaten Pekalongan). Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE), September 2012, Hal. 153 – 169 Vol. 19, No. 2. Universitas Stikubank Jl. Kendeng V Bendan Ngisor, Semaramg 50233

Alif Furqoni Aulia (2013). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Universitas Brawijaya Hotel Kota Malang. Jurnal Pengembangan Sumber Daya Manusia, Vol.1 No.03 Maret 2014, Hal. 132-143. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya Jl. MT. Haryono 165 Malang.

Anwar Prabu Mangkunegara (2011) manajemen sumber daya manusia perusahaan; PT. Remaja Rosdakara,Bandung

Edy Sutrisno, 2010, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga, Kencana Prenada Media Group, Jakarta

Emmy Juliningrum (2011). Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai pada PTIIK UB. Jurnal Aplikasi Manajemen, Vol.1, No.4, Desember 201, Hal. 665-675. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya.

Hasibuan, Malayu S.P, 2006, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kedelapan, PT. Bumi Aksara, Jakarta

Heri Sudarsono (2008).Analisis Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi dan Kinerja (Studi Kasus Dosen Ekonomi pada Perguruan Tinggi Swasta). Jurnal Penelitian Kependidikan, Tahun 18,

Nomor 1, Hal. 144-153. Fakultas Ekonomi Universitas Teknologi Surabaya, Jl. Ketintang Surabaya

Marwansyah (2012) manajemen sumber daya manusia; alfabeta, Bandung.

Musliadi Zamili (2014) Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja keryawan. (studi kasus Diden-Hot Cafe Resto & Karaoke Padang). Jurnal economicus, Vol.5 No.1, Maret 2014, Hal. 155-169. Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiah Sumatra Barat

Riduwan, 2007, Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru, Pegawai dan Peneliti Pemula, Cetakan Keenam, Bandung, Alfabeta.

Rivai, Veithzal. 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik, RajaGrafindo Persada, Jakarta

Siagian, Sondang P. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara. Jakarta.

Sugiono, 2013, Metode Penelitian Bisnis, Bandung, Alfabet

Sutarto wijoyono (2010) Psikologi Industri dan Organisasi; Kencana Prenada Media Grup, Jakarta.