

PENGARUH KOMPENSASI DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. MERAYA EARTH LOCCO SANGATTA KUTAI TIMUR

Marannu¹, Elfreda Aplonia Lau², Suyatin³

Fakultas Ekonomi, Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda, Indonesia.

Email : marannu85@gmail.com

ABSTRAKSI

MARANNU, Pengaruh Kompensasi dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Meraya Earth Locco Sangatta Kutai Timur (dibawah bimbingan Ibu Dr. Dra. Ec. Elfreda Aplonia Lau, M.Si dan Ibu Suyatin, SE., M.Si).

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Dalam perusahaan terdapat kompensasi yang sangat penting bagi karyawan perusahaan itu sendiri. Selain kompensasi perusahaan juga memberikan sanksi atau *punishment* kepada karyawan yang sengaja melanggar aturan perusahaan, seperti yang diterapkan di CV. Meraya Earth Locco Sangatta.

Permasalahan dalam penelitian ini antara lain: 1).Apakah kompensasi dan *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Meraya Earth Locco di Sangatta Kutai Timur. 2).Variabel manakah antara kompensasi dan *punishment* yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Meraya Earth Locco di Sangatta Kutai Timur.

Secara teoritik, kompensasi menurut Malayu S. P. Hasibuan (2005: 12) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Sedangkan menurut Mangkunegara (2001: 130) bahwa *punishment* adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Dengan pemberian kompensasi dan sanksi yang sesuai maka diharapkan akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut dan tidak akan mengulangi kesalahannya lagi. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, pertama: kompensasi dan *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kedua: kompensasi merupakan variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Untuk menguji hipotesis tersebut, maka peneliti menggunakan analisis uji regresi linier berganda.

Adapun hasil dari penelitian ini antara lain: 1).Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai F hitung sebesar 9,773 dengan tingkat signifikansi/ probabilitas 0,000. Karena nilai probabilitasnya lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi bahwa kompensasi dan *punishment* secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Meraya Earth Locco Sangatta Kutai Timur sebesar 31,8% melalui persamaan regresi $Y = 0,721 + 0,657 X_1 + 0,184 X_2$ dan sisanya sebesar 68,2% dipengaruhi/ditentukan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam variabel penelitian ini. 2). Dari kedua variabel bebas yang telah diteliti, diperoleh nilai koefisien beta untuk variabel kompensasi sebesar 0,501 yang lebih besar dari pada koefisien beta variabel *punishment* yaitu 0,206. Hasil ini menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi merupakan variabel yang

dominan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan variabel *punishment*.

Kata Kunci : Kompensasi, *Punishment* dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

MARANNU, Compensation and Punishment Effect on Employee Performance at CV. Meraya Earth Locco Sangatta East Kutai (under the guidance of Mrs. Dr. Dra. Ec. Elfreda Aplonia Lau, M.Si and Mrs. Suyatin, SE., M.Si).

The existence of human resources in a company plays an important role. In the company there are very important compensation for employees of the company itself. In addition to the company's compensation also sanction or punishment to employees who intentionally violate company rules, as applied in the CV. Meraya Earth Locco Sangatta.

Problems in this study include: 1) .Apakah compensation and punishment positive and significant effect on the performance of employees at CV. Meraya Earth Sangatta Locco in East Kutai. 2) Which .Variabel between compensation and punishment are the dominant influence on the performance of employees at CV. Meraya Earth Sangatta Locco in East Kutai.

Theoretically, compensation according to Malay S. P. Hasibuan (2005: 12) is all the income in the form of money, goods directly or indirectly received by employees as a reward for services rendered to the company. Meanwhile, according to Mangkunagara (2001: 130) that the punishment is a penalty which aims to improve employee performance offenders, maintaining regulations and give a lesson to the offender. With the provision of appropriate compensation and sanctions is expected to help improve the performance of the employee and will not repeat the mistakes again. The hypothesis of this study, first: compensation and punishment positive and significant effect on the performance of employees, both: compensation is a variable that dominant influence on employee performance. To test this hypothesis, the researchers used multiple linear regression analysis.

The results of this research are: 1) .Berdasarkan F test results obtained calculated F value of 9.773 with a significance level / probability 0,000. Because the probability is less than 0.05 then the regression model can be used to predict that compensation and punishment together positive and significant impact on employee performance in CV. Meraya Earth Locco East Kutai Sangatta of 31.8% through the regression equation $Y = 0.721 + 0.657 X_1 + 0.184 X_2$ and the remaining 68.2% is influenced / determined by other factors that are not included in this study variables. 2). Of two independent variables that have been studied, the value of the beta coefficient for the variable compensation of 0.501 which is greater than the variable beta coefficient is 0.206 punishment. These results indicate that partial compensation is a variable that dominant influence on employee performance compared to variable punishment.

Keywords: Compensation, Punishment and Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output optimal. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut.

Kinerja karyawan dalam perusahaan mengarah kepada kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya (Surya Dharma, 2005: 42).

a. Rumusan Masalah

Untuk memudahkan peneliti nantinya, dan agar peneliti memiliki arah yang jelas maka berdasarkan latar belakang di atas dapat disusun rumusan permasalahan sebagai berikut.

1. Apakah kompensasi dan *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Meraya Earth Locco di Sangatta Kutai Timur?
2. Variabel manakah antara kompensasi dan *punishment* yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Meraya Earth Locco di Sangatta Kutai Timur?

b. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan antara lain:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi dan *punishment* terhadap kinerja karyawan pada CV. Meraya Earth Locco di Sangatta Kutai Timur
- b. Untuk mengetahui variabel antara kompensasi dan *punishment* yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Meraya Earth Locco di Sangatta Kutai Timur

2. Kegunaan Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan mempunyai kegunaan antara lain:

a. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai evaluasi dan bahan pertimbangan bagi perusahaan, tentang pemberian kompensasi dan *punishment* yang diterima karyawan terhadap kinerja karyawan.

b. Khasanah Ilmu Pengetahuan

Menambah wawasan dan memperluas pengetahuan dalam masalah kompensasi yang diterima karyawan perusahaan sehingga dapat dipergunakan sebagai bahan referensi ilmu pengetahuan yang khususnya pada manajemen Sumber Daya Manusia.

2. DASAR TEORI

A. Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Henry Simamora (2000: 5), manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2001: 8) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Husein Umar (2001: 3) manajemen sumber daya manusia sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi menurut Malayu S. P. Hasibuan (2005: 12) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah.

b. Penggolongan dan Bentuk Kompensasi

1. Penggolongan kompensasi

Menurut Henry Simamora (2000: 161) secara umum kompensasi dapat dibagi menjadi dua golongan besar yaitu imbalan-imbalan intrinsik (*intrinsic rewards*) dan imbalan-imbalan ekstrinsik (*extrinsic rewards*). Berikut ini akan dijelaskan satu persatu pengertian dua golongan tersebut yaitu :

a) Kompensasi intrinsik

Imbalan-imbalan intrinsik (*intrinsic rewards*) adalah imbalan-imbalan yang dinilai di dalam dan dari mereka sendiri. Imbalan intrinsik melekat/inheren pada aktivitas itu sendiri, dan pemberiannya tidak tergantung pada kehadiran atau tindakan-tindakan dari orang lain atau hal-hal lainnya. Tipe-tipe imbalan intrinsik paling lazim yang relevan terhadap perilaku perusahaan adalah jenis-jenis perasaan yang berbeda yang dialami oleh orang-orang sebagai akibat kinerja mereka pada pekerjaan (Henry Simamora, 2000: 162).

b) Kompensasi ekstrinsik

Uang barangkali merupakan imbalan ekstrinsik yang paling sering digunakan didalam perusahaan, dan diberikan dalam berbagai bentuk seperti gaji, bonus, kenaikan pangkat, dan rencana-rencana pembagian keuntungan, yang semuanya itu merupakan indikasi dari beberapa cara dimana uang digunakan

sebagai imbalan-imbalan ekstrinsik didalam perusahaan (Henry Simamora, 2000: 163).

2. Bentuk kompensasi.

a) Gaji pokok

Menurut Henry Simamora (2000: 164) Gaji (*salary*) umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan (terlepas dari lamanya jam kerja) karyawan-karyawan manajemen dan staf professional. Menurut Nawawi (2001: 119) mengemukakan bahwa gaji merupakan bayaran yang konsisten dari satu periode keperiode lain dengan tidak memandang jumlah jam kerja. Kompensasi dasar yang diterima oleh karyawan, biasanya sebagai gaji atau upah, disebut gaji pokok.

b) Insentif

Insentif adalah penghargaan/ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu. Oleh karena itu, insentif sebagai bagian dari keuntungan, terutama sekali diberikan pada pekerja yang bekerja secara baik atau yang berprestasi (Nawawi, 2001 : 317). Menurut Mahmudi (2005: 89) berpendapat bahwa penghargaan berupa insentif atas dasar prestasi kerja yang tinggi merupakan rasa pengakuan dari pihak perusahaan terhadap prestasi kerja karyawan dan kontribusi kepada perusahaan.

c) Tunjangan

Menurut Henry Simamora (2000: 167) tunjangan karyawan (*employee benefit*) adalah pembayaran-pembayaran (*payment*) dan jasa-jasa (*service*) yang melindungi dan melengkapi gaji pokok; dan perusahaan membayar semua atau sebagian dari tunjangan ini. Contoh ; asuransi kesehatan dan jiwa liburan-liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan-tunjangan lainnya yang berhubungan dengan hubungan kekaryawanan.

d) Fasilitas

Menurut Henry Simamora (2000: 171) fasilitas (*perquisites*) adalah tunjangan-tunjangan yang diterima oleh eksekutif yang dikaitkan dengan posisi dan status mereka di perusahaan. Tanda status atau prestise yang dapat dilihat diantara orang-orang yang menduduki eselon yang lebih tinggi dari suatu perusahaan, pada kenyataannya, membentuk pendapatan psikis. Kantor yang mewah, kemudahan terhadap pesawat perusahaan, kendaraan dinas yang mewah, keanggotaan dalam klub, dan fasilitas parkir khusus adalah contoh biasa dari penghasilan tambahan.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2001: 35), tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah:

1) Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/ majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

2) Kepuasan Kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

c. *Punishment* (Hukuman)

1) Definisi *Punishment*

Menurut Mangkunegara (2001: 130) bahwa *punishment* adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Menurut Ivancevich, Konopaske dan Matteson dalam Gania (2006: 226) bahwa *punishment* didefinisikan sebagai tindakan menyajikan konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan sebagai hasil dari dilakukannya perilaku tertentu.

Punishment merupakan penguatan yang negatif, tetapi diperlukan dalam perusahaan.

Punishment yang dimaksud disini adalah tidak seperti hukuman dipenjara atau potong tangan, tetapi *punishment* yang bersifat mendidik. Selain itu *punishment* juga merupakan alat pendidikan artinya *punishment* ini digunakan sebagai alat untuk menyadarkan karyawan kepada hal-hal yang benar.

2) Tujuan Pemberian *Punishment*

Punishment merupakan konsekuensi dari perilaku yang negatif, tujuan pemberian *punishment* ini bermacam-macam, salah satunya adalah teori tujuan pemberian *punishment* yang dikemukakan oleh M. Ngalim Purwanto (2000: 61) sebagai berikut:

a. Teori Pembalasan

Hukuman diadakan sebagai pembalasan terhadap kelalaian dan pelanggaran yang telah dilakukan seseorang (karyawan).

b. Teori Perbaikan

Hukuman diberikan untuk membasmi kejahatan, untuk memperbaiki si pelanggar agar jangan berbuat kesalahan itu lagi.

c. Teori Perlindungan

Hukuman diadakan untuk melindungi masyarakat dari perbuatan- perbuatan yang tidak wajar. Dengan adanya hukuman ini, masyarakat dapat dilindungi dari kejahatan-kejahatan yang telah dilakukan olehsi pelanggar.

d. Teori Ganti Rugi

Hukuman diadakan untuk mengganti kerugian- kerugian yang telah diderita akibat dari kejahatan- kejahatan atau pelanggaran-pelanggaran itu.

e. Teori Menakut- nakuti

Hukuman diadakan untuk menimbulkan perasaan takut kepada si pelanggar akibat perbuatannya yang melanggar itu sehingga selalu takut melakukan perbuatan itu dan mau meninggalkannya.

Dengan demikian sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukum yang semakin berat, maka karyawan akan

semakin takut untuk melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner karyawan juga akan semakin berkurang.

d. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata *perform* yang artinya melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Sementara itu dalam praktek manajemen sumber daya manusia banyak terminologi yang muncul dengan kata kinerja yaitu: Kinerja karyawan dalam perusahaan mengarah kepada kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Supaya menghasilkan kinerja yang baik seseorang harus memiliki kemampuan, kemauan usaha agar serta setiap kegiatan yang dilaksanakan tidak mengalami hambatan yang berat dalam lingkungannya. Membahas mengenai masalah kinerja tentu tidak terlepas dari proses, hasil dan daya guna. Dalam hal ini kinerja (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Surya Dharma (2005: 24) mengemukakan bahwa: “kinerja dapat didefinisikan sebagai pencapaian hasil atau ”the degree of accomplishment” tingkat pencapaian perusahaan. Selanjutnya, hasil kerja seseorang dapat dinilai dengan standar yang telah ditentukan, sehingga akan dapat diketahui sejauhmana tingkat kinerjanya dengan membandingkan antara hasil yang dicapai dengan standar yang ada.”

e. Pengaruh Kompensasi dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan

Beberapa faktor yang dapat meningkatkan hasil kinerja karyawan menurut Surya Dharma (2005: 146) antara lain: kepemimpinan, pemberian motivasi, pendidikan latihan, kesejahteraan, penegakan disiplin melalui hukum. Faktor-faktor tersebut perlu mendapat perhatian dari pimpinan, terutama yang berkaitan dengan faktor kesejahteraan, dimana pimpinan harus ikut berperan aktif dalam peningkatan kesejahteraan seperti halnya dalam pemberian kompensasi. Secara sederhana kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan untuk balas jasa kerja mereka. Simamora (2004) mengatakan bahwa kompensasi dalam bentuk finansial adalah penting bagi karyawan, sebab dengan kompensasi ini mereka dapat memenuhi kebutuhannya secara langsung, terutama kebutuhan fisiologisnya. Namun demikian, tentunya karyawan juga berharap agar kompensasi yang diterimanya sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikan dalam bentuk non finansial juga sangat penting bagi karyawan terutama untuk pengembangan karir mereka.

B. Definisi Konsepsional

Untuk memudahkan pemahaman akan maksud dan tujuan dari penelitian ini, maka pada bagian ini akan diuraikan pengertian umum menyangkut variable penelitian ke dalam definisi konsepsional.

Variabel pertama yaitu kompensasi, menurut Mahmudi (2005: 26) kompensasi adalah suatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh lembaga atau perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari karyawannya.

Adapun bentuk kompensasi yang diberikan oleh lembaga atau perusahaan, antara lain:

1. Upah atau gaji

Menurut Nawawi (2001: 119) mengemukakan bahwa gaji merupakan

bayaran yang konsisten dari satu periode keperiode lain dengan tidak memandang jumlah jam kerja. Kompensasi dasar yang diterima oleh karyawan, biasanya sebagai gaji atau upah, disebut gaji pokok.

a) Insentif

Insentif adalah penghargaan/ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu. Oleh karena itu, insentif sebagai bagian dari keuntungan, terutama sekali diberikan pada pekerja yang bekerja secara baik atau yang berprestasi (Nawawi, 2001: 317).

b) Tunjangan

Menurut Henry Simamora (2000: 167) tunjangan karyawan (*employee benefit*) adalah pembayaran-pembayaran (*payment*) dan jasa-jasa (*service*) yang melindungi dan melengkapi gaji pokok; dan perusahaan membayar semua atau sebagian dari tunjangan ini.

c) Fasilitas

Menurut Henry Simamora (2000: 171) fasilitas (*perquisites*) adalah tunjangan-tunjangan yang diterima oleh eksekutif yang dikaitkan dengan posisi dan status mereka di

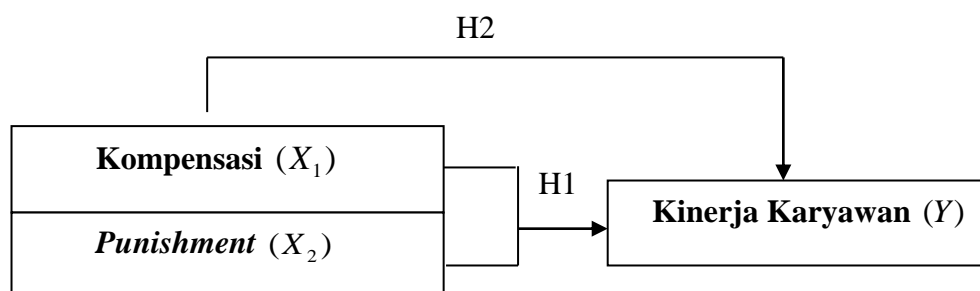
perusahaan. Tanda status atau prestise yang dapat dilihat diantara orang-orang yang menduduki eselon yang lebih tinggi dari suatu perusahaan, pada kenyataannya, membentuk pendapatan psikis.

Variabel kedua yaitu *punishment*, menurut Mangkunegara (2001: 130) bahwa *punishment* adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Selanjutnya variabel ketiga yaitu kinerja, menurut Sondang P. Siagian (2004: 43) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi/lembaga, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan berkaitan kuat terhadap tujuan-tujuan strategik organisasi.

C. Kerangka Konseptual

Berdasarkan uraian dari definisi konsep di atas, agar lebih memudahkan pemahaman penulis, maka dibuatkan kerangka konsep penelitian pada gambar berikut ini :



Gambar 2.1
Kerangka Konsep Penelitian

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis menurut Sugiyono (2006: 51) merupakan jawaban sementara terhadap rumusan signifikan terhadap kinerja karyawan pada masalah penelitian, berikut hipotesis penelitian:

1) Kompensasi dan *punishment* secara

CV. Meraya Earth Locco di Sangatta Kutai Timur.

- 2) Variabel kompensasi merupakan variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Meraya Earth Locco di Sangatta Kutai Timur.

3. METODE PENELITIAN

A. Definisi Operasional

Adapun variabel-variabel dalam definisi operasional ini adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi (X₁)

Menurut Mahmudi (2005: 26) kompensasi adalah suatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh lembaga atau perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari karyawannya. Secara operasional, indikator kompensasi dalam penelitian ini antara lain:

- a. Upah atau gaji
- b. Tunjangan
- c. Cuti
- d. Asuransi

2. Punishment (X₂)

Menurut Mangkunegara (2001: 130) *punishment* adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Secara operasional, indikator *punishment* dalam penelitian ini antara lain:

- a. Teguran
- b. Skorsing
- c. Surat peringatan

3. Kinerja karyawan (Y)

Menurut Sondang P. Siagian (2004: 43) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi/lembaga, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-

masing dalam rangka upaya mencapai tujuan berkaitan kuat terhadap tujuan-tujuan strategik organisasi.

Secara operasional, indikator kinerja karyawan dalam penelitian ini antara lain:

- a. Kemampuan dalam bekerja.
- b. Tanggung jawab terhadap pekerjaan
- c. Kemampuan kerjasama
- d. Kemampuan komunikasi

B. Jangkauan Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis membatasi masalah penelitian hanya pada pengaruh pemberian kompensasi dan *punishment* terhadap kinerja karyawan pada CV. Meraya Earth Locco di Sangatta Kutai Timur, yang berlokasi di Jl. Yos Sudarso III No. 08 Teluk Lingga Sangatta Utara Kutai Timur. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan yang bekerja pada CV. Meraya Earth Locco di Sangatta Kutai Timur.

C. Rincian Data Penelitian

Dalam menyelesaikan penelitian ini, penulis membutuhkan data-data berupa:

1. Gambaran umum CV. Meraya Earth Locco di Sangatta Kutai Timur
2. Data kuisioner dari variable penelitian antara lain kompensasi, *punishment* dan kinerja karyawan
3. Data-data lain yang dapat membantu dalam penyelesaian penelitian ini

D. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan sampel merupakan sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2006: 86). Salah satu cara menentukan besaran sampel yang

memenuhi karakteristik responden dengan rumus sebagai berikut.

$$N = \frac{P}{1 + pe^2}$$

N = Number of samples (*jumlah sampel*)

p = Total population (*jumlah seluruh anggota populasi*)

Pe = Error tolerance (*toleransi terjadinya galat; taraf signifikansi; untuk lazimnya 0,05*)²

Sumber: (Anas Sudijono, 2004: 83)

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada CV. Meraya Earth Locco di Sangatta Kutai Timur yang berjumlah 60 orang. Maka berdasarkan rumus di atas diperoleh sample sebagai berikut:

$$N = p/(1 + Pe^2) \\ = 60/(1 + 60 \times (0,05)^2) = 45 \text{ orang.}$$

Maka jumlah sampel dalam penelitian ini sebesar 45 orang (responden). Dalam pengambilan sampel, penulis menggunakan teknik *simple random sampling* yaitu teknik sampling yang digunakan dalam penelitian dengan pengambilan sampel secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam anggota populasi, di mana setiap anggota populasi mempunyai peluang yang sama dan semua kemungkinan penggabungannya yang diseleksi secara sampel mempunyai peluang yang sama. Oleh karena itu semua anggota populasi mempunyai peluang yang sama sebagai sampel, maka prosedur ini sering disebut prosedur yang terbaik (Arikunto, 2007: 112).

E. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang penulis laksanakan adalah sebagai berikut:

1. Penelitian Lapangan (*field research*)

Penelitian lapangan ini merupakan teknik penelitian atau pengumpulan data primer yang diperoleh dengan metode antara lain:

a. Observasi, yaitu mengadakan pengamatan langsung ke lapangan untuk memperoleh data sesungguhnya.

b. Kuisisioner, yaitu cara pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden untuk diisi berkaitan dengan permasalahan yang diteliti.

2. Penelitian Perpustakaan (*library research*)

Penelitian perpustakaan adalah suatu teknik penelitian atau pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengambil data dari dokumen yang sudah diolah oleh pihak lain, dan catatan-catatan lain yang bersumber dari buku-buku literature yang berhubungan dengan penelitian untuk membantu dalam penyelesaian penelitian ini.

F. Teknik Analisis Data

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan *punishment* terhadap kinerja karyawan pada CV. Meraya Earth Locco di Sangatta Kutai Timur.

Adapun rumus Persamaan Regresi berganda (Singgih Santoso, 2005: 48):

$$Y = a + b_1X_1 + \dots + b_nX_n + e$$

Variabel dalam penelitian ini yaitu kompensasi (X_1), *punishment* (X_2) dan kinerja karyawan (Y), sehingga rumus persamaan regresi linier menjadi

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e \\ a = \frac{\sum Y - b \sum X}{N}$$

$$b = \frac{N(\sum XY) - \sum X \sum Y}{N \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Keterangan :

Y : Kinerja karyawan

X_1 : Kompensasi

X_2 : *Punishment*

a : Konstanta

b_1 : Kemiringan permukaan regresi yang menyatakan koefisien regresi dari variabel X_1

b_2 : Kemiringan permukaan regresi yang menyatakan koefisien regresi dari variabel X_2

e : Suku kesalahan berdistribusi normal dengan rata-rata 0, untuk tujuan perhitungan dan diasumsikan 0.

Setelah diketahui hasil persamaan regresi di atas, selanjutnya dilakukan uji analisis varian regresi (*Annova*) untuk mengetahui derajat keberartian persamaan regresi dengan taraf signifikansi (α) 0,05 .

Uji varian regresi digunakan analisis bilangan F (uji F) dengan rumus:

$$F = \frac{RJK_{reg}}{RJK_{res}}$$

Keterangan:

F_{reg} : Nilai regresi

RK_{reg} : rata-rata kuadrat garis regresi

RK_{res} : rata-rata kuadrat garis residu

4. HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum CV. Meraya Earth Locco Sangatta Kutai Timur

CV. Meraya Earth Locco merupakan suatu perusahaan Persekutuan Komanditer (CV) yang bergerak dalam bidang usaha pemasok (*supplier*) barang dan jasa, dengan kualifikasi SIUP non-

kecil sub bidang pekerjaan yang meliputi :

1. Perdagangan umum dan kontraktor
2. Percetakan, leveransir, distributor dan jasa katering.
3. Alat/peralatan/sukucadang pertanian, peternakan, perikanan, perkebunan dan pertamanan.
4. Alat-alat Tulis Kantor (ATK) dan barang cetakan.
5. Alat/peralatan/suku cadang laboratorium, alat ukur, elektrik dan mekanikal.
6. Alat/perlengkapan pegawai.
7. Perencanaan dan pemborongan bangunan.

B. Visi Misi Perusahaan

Adapun visi perusahaan CV. Meraya Earth Locco Kutai Timur sebagai berikut:

1. Menjadi perusahaan yang profesional sesuai dengan standar nasional
2. Memiliki karyawan dan teknologi tinggi yang mampu memimpin pasar dan mengembangkan potensi daerah;
3. Memiliki kualitas, budaya dan etika kerja yang terbaik.

Misi :

1. Dikenal sebagai perusahaan yang mengupayakan dan mengutamakan kualitas;
2. Tumbuh dan berkembang dengan inovasi yang kreatif;
3. Berusaha yang terbaik melebihi kepuasan pelanggan

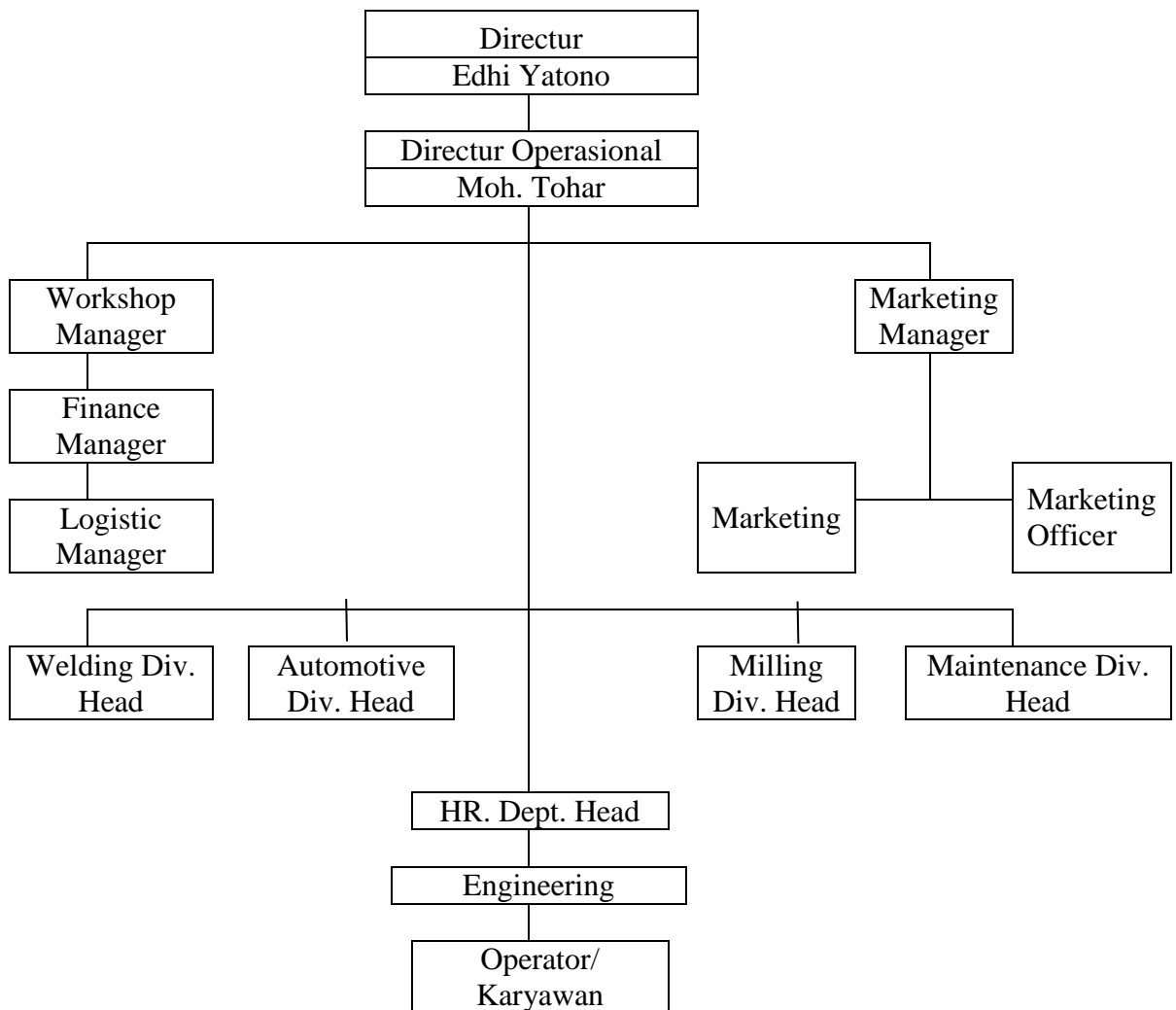
C. Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah suatu kerangka yang mewujudkan pola tetap dari hubungan diantara bidang-bidang kerja maupun orang-orang yang menunjukkan kedudukan dan peran masing-masing dalam suatu kebulatan kerjasama.

Adapun struktur organisasi di CV. Meraya Earth Locco Sangatta dapat

dilihat pada bagan berikut ini:

Gambar 4.1
Struktur Organisasi Perusahaan



Sumber: Administrasi Perusahaan, 2015

D. Job Deskripsi

CV. Meraya Earth Locco Sangatta Kutai Timur dalam melaksanakan kegiatan produksi/layanan jasa, seluruh pegawai dan karyawan bekerja secara profesional. Hal itu dapat dilihat dari uraian job deskripsi

masing-masing jabatan/departemen perusahaan sebagai berikut:

1. Directur Operasional Bertanggung jawab atas kelangsungan seluruh kegiatan usaha yang dipimpinnya.
2. Branch Manager
 - a. Pelaporan ke Business Development Manager, ia akan bertanggung jawab dengan

manajemen merek keseluruhan produk baru; mencapai target penjualan dan margin laba;.

b. Bertanggung jawab dengan strategi pemasaran produk secara keseluruhan.

3. Workshop Manager

a. Mengevaluasi dan perubahan kuasa yang secara signifikan berdampak pada produktivitas fabrikasi toko.

b. Pastikan bahwa toko proses fabrikasi telah terencana, terdokumentasi dan dilaksanakan.

4. Finance Manager

a. Pengawasan fungsi utama keuangan sehari-hari termasuk manajemen hutang dan kas, akuntansi biaya dan kontrol anggaran.

b. Akuntansi Pengawasan proses termasuk penyusunan paket keuangan bulanan memastikan kepatuhan terhadap standar akuntansi internasional dan kebijakan kantor pusat akuntansi, pelaporan BPMIGAS dan anggaran/persiapan reforecast.

c. Mengembangkan dan pemantauan prosedur yang baik kontrol keuangan dan internal untuk menjaga aset dan catatan perusahaan.

5. Head Research & Development (HRD)

a. Bertanggung jawab untuk pengembangan dan implementasi yang tepat personil kebijakan, praktek dan prosedur yang dirancang untuk menarik, memotivasi dan mempertahankan sumber daya manusia yang efektif

b. Pengalaman dalam pengaturan dan pengembangan fungsi HR, terutama Pelatihan & Pengembangan, manajemen kinerja, kondisi pengembangan karir & rencana suksesi

c. Analitis dan keterampilan organisasi kerja

6. Staff PPIC

a. Membuat perencanaan produksi

b. Melakukan pemesanan & perhitungan kebutuhan material

c. Melakukan kontrol terhadap stock material

7. Engineering

a. Menganalisis cacat produksi harian yang terjadi

b. Kontak dan mengkonfirmasi ke supplier lokal mengenai masalah bahan lokal.

c. Menginformasikan masalah saat ini di lini produksi untuk semua bagian terkait

8. Admin Pajak/invoice

a. Menyiapkan administrasi secara umum, invoice, pembuatan faktur pajak, pelaporan pajak

b. Menguasai program Microsoft Word dan Excell

9. Marketing Administration

a. Mengumpulkan data pemasaran, menganalisa dan tetap menjadi pengarsipan yang tepat

b. Membantu Sales & Marketing Manager dalam penyusunan laporan berkala (harian, mingguan, bulanan)

c. Membantu dalam proses pengumpulan A / pelanggan R – distributor

d. Berkoordinasi dengan departemen internal dan pihak eksternal, terkait dengan semua hal administrasi, pemasaran penjualan dan distribusi

10. Supervisor Area

a. Mengurusi penerimaan barang dari bagian ekspedisi

b. Mengurusi penjualan barang-barang yang ada di area bersangkutan, melakukan rekrut order atau penentuan jumlah barang yang harus dipesan untuk area yang bersangkutan.

5. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan alat analisis regresi linier berganda, dengan tujuan untuk mengetahui

pengaruh variabel kompensasi (X_1) dan *punishment* (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y) di CV. Meraya Earth Locco Sangatta Kutai Timur dan variabel manakah antara kompensasi dan

punishment yang dominan

Tabel 5.1
Hasil Ringkasan Regresi (Model Summary^b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.564 ^a	.318	.285	.34702	.318	9.773	2	42	.000

a. Predictors: (Constant), Punishment, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Berdasarkan tabel di atas dapat diartikan bahwa:

1. Nilai R atau koefisien korelasi adalah 0,564. Hasil ini menunjukkan bahwa keeratan atau hubungan antara variabel kinerja karyawan (Y) dengan variabel kompensasi (X_1) dan *punishment* (X_2) di CV. Meraya Earth Locco Sangatta adalah 0,564. Dengan demikian dapat diketahui bahwa masing-masing variabel mempunyai hubungan yang cukup erat.
2. Nilai determinasi / *R Square* yaitu 0,318. Hasil menunjukkan sumbangan efektif variabel kompensasi (X_1) dan

ant berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Adapun ringkasan hasil perhitungan regresi linier dengan program SPSS dapat dilihat dalam tabel output sebagai berikut :

punishment (X_2) secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) di CV. Meraya Earth Locco Sangatta Kutai Timur sebesar 0,318. Dengan demikian secara prosentase sebesar 31,8% kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi dan *punishment* dan sisanya sebesar 68,2% dipengaruhi/ditentukan oleh faktor-faktor lain.

Adapun untuk mengetahui persamaan regresi linier dan mengetahui hasil uji masing-masing variabel bebas, maka dapat kita lihat pada tabel output koefisien regresi di bawah ini.

Tabel 5.3
Koefisien Regresi / Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	.721	.731		.986	.330			
	Kompensasi	.657	.168	.501	3.906	.000	.525	.516	.498
	Punishment	.184	.115	.206	1.606	.116	.264	.240	.205

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Berdasarkan tabel 5.3 di atas, dapat dijelaskan bahwa persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$Y = 0,721 + 0,657 X_1 + 0,184 X_2$$

Dari hasil perhitungan persamaan regresi, maka dapat dijelaskan pengaruh masing-

masing variabel bebas (kompensasi dan *punishment*) terhadap kinerja karyawan di CV. Meraya Earth Locco Sangatta sebagai berikut:

1. Variabel X_1 (kompensasi) dengan koefisien regresi sebesar 0,657. Hasil ini menunjukkan jika variabel kompensasi meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,657 satuan dengan asumsi bahwa pada variabel *punishment* (X_2) dalam kondisi konstan. Dengan adanya pengaruh yang positif ini, berarti antara variabel kompensasi dan kinerja karyawan mempunyai hubungan yang searah. Dengan kata lain jika variabel kompensasi semakin meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat, begitu pula sebaliknya jika pada variabel kompensasi semakin menurun maka kinerja karyawan akan semakin menurun.

2. Variabel X_2 (*punishment*) dengan koefisien regresi sebesar 0,184. Hasil ini menunjukkan jika variabel *punishment* meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,184 satuan dengan asumsi bahwa pada variabel kompensasi (X_1) dalam kondisi konstan. Dengan adanya pengaruh yang positif ini, berarti antara variabel *punishment* dan kinerja karyawan mempunyai hubungan yang searah. Dengan kata lain jika variabel *punishment* semakin meningkat maka

kinerja karyawan akan meningkat, begitu pula sebaliknya jika pada variabel *punishment* semakin menurun maka kinerja karyawan akan semakin menurun.

Adapun untuk menguji signifikansi pengaruh pada masing-masing variabel bebas (kompensasi dan *punishment*) secara parsial terhadap kinerja karyawan digunakan uji t dengan taraf kepercayaan sebesar 0,05 atau 5% dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Untuk variabel kompensasi (X_1) diperoleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Meraya Earth Locco Sangatta.
2. Untuk variabel *punishment* (X_2) diperoleh nilai signifikansi $0,116 > 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel *punishment* tidak signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Meraya Earth Locco Sangatta.

Selanjutnya untuk mengetahui variabel yang dominan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan diantara variabel kompensasi (X_1) dan *punishment* (X_2) dapat kita lihat pada nilai koefisien beta. Dari hasil koefisien regresi di atas diperoleh koefisien beta untuk masing-masing variabel sebagai berikut:

Tabel 5.4
Standardized Coefficients

Variabel	Koefisien Beta (β)
Kompensasi (X_1)	0.501
Punishment (X_2)	0.206

Sumber : hasil perhitungan SPSS, 2015

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa Koefisien Beta (β) untuk variabel kompensasi diperoleh koefisien beta lebih besar yaitu 0,501 dibandingkan dengan variabel *punishment* sebesar 0,206. Hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi merupakan variabel yang dominan

memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0,501 di CV. Meraya Earth Locco Sangatta.

B. Pembahasan

Dari hasil analisa data sebanyak 45 responden menyatakan bahwa variabel kompensasi dan *punishment* secara

bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Meraya Earth Locco Sangatta. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil perhitungan Anova diperoleh nilai F hitung sebesar 9,773 dengan tingkat signifikansi/probabilitas 0,000. Dengan demikian secara simultan besar kecilnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel kompensasi dan *punishment*. Selanjutnya berdasarkan nilai *R Square* yaitu 0,318 hasil ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X_1) dan *punishment* (X_2) secara bersama-sama memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di CV. Meraya Earth Locco Sangatta Kutai Timur sebesar 0,318. Dengan kata lain secara prosentase sebesar 31,8% kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi dan *punishment* dan sisanya sebesar 68,2% dipengaruhi/ditentukan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam variabel penelitian ini.

Hipótesis pertama yang diajukan “diduga kompensasi dan *punishment* secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Meraya Earth Locco di Sangatta Kutai Timur” terbukti dan dapat diterima.

Secara parsial dapat kita lihat dari hasil persamaan regresi linier menunjukkan tanda + (positif), artinya masing-masing variabel bebas (kompensasi dan *punishment*) memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di CV. Meraya Earth Locco Sangatta. Akan tetapi jika dilihat dari uji signifikansi pengaruh masing-masing variabel bebas (kompensasi dan *punishment*) terhadap kinerja karyawan, maka dalam penelitian ini variabel kompensasi merupakan variabel yang paling signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pernyataan di atas dapat dilihat dari hasil uji t masing-masing variabel bebas (kompensasi dan *punishment*) secara parsial

terhadap kinerja karyawan dengan taraf kepercayaan sebesar 0,05 atau 5% diperoleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ untuk variabel kompensasi, artinya variabel kompensasi terbukti secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Meraya Earth Locco Sangatta. Sedangkan untuk variabel *punishment* diperoleh nilai signifikansi $0,116 > 0,05$ artinya bahwa variabel *punishment* terbukti tidak signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Meraya Earth Locco Sangatta.

Dari kedua variabel bebas yang telah diteliti, diperoleh nilai koefisien beta untuk variabel kompensasi sebesar 0,501 yang lebih besar dari pada koefisien beta variabel *punishment* yaitu 0,206. Hasil ini menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi merupakan variabel yang dominan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan variabel *punishment*.

Dengan demikian hipótesis kedua yang diajukan “diduga variabel kompensasi merupakan variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Meraya Earth Locco di Sangatta Kutai Timur” terbukti dan dapat diterima.

6. PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian seperti yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa kompensasi dan *punishment* secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Meraya Earth Locco Sangatta Kutai Timur dinyatakan terbukti. Dari hasil uji korelasi menunjukkan bahwa keeratan atau hubungan antara variabel kompensasi dan

punishment dengan variabel kinerja karyawan mempunyai korelasi yang kuat, sehingga dapat disimpulkan kompensasi dan *punishment* secara bersama-sama memberikan pengaruh sebesar 31,8 % terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 68,2 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam variabel penelitian.

2. Hasil pengujian hipotesis kedua melalui uji secara parsial menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan *punishment* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Meraya Earth Locco Sangatta Kutai Timur adalah variabel kompensasi dengan memberikan pengaruh sebesar 25,1% dibandingkan dengan variabel *punishment* yang hanya memberikan pengaruh sebesar 6,7%.

B. Saran-Saran

1. Kepada manajemen atau pimpinan CV. Meraya Earth Locco Sangatta Kutai

DAFTAR PUSTAKA

- Dharma, Surya. 2005. *Manajemen Kinerja Falsafah, Teori dan Penerapannya*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Harahap, 2000, *Manajemen Dalam Praktek*, Andi Offset, Yogyakarta
- Hasan, Iqbal. 2008. *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*, PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Mahmudi, 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, Akademi Manajemen Perusahaan YPKN, Yogyakarta
- Malayu, Hasibuan, S.P., 2001. *Organisasi dan Motivasi Dasar*
- Timur agar semakin memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada karyawan, karena berdasarkan hasil penelitian mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan, sehingga dengan perusahaan lebih memperhatikan kompensasi diharapkan dapat memotivasi karyawannya untuk lebih meningkatkan kinerjanya.
2. Penelitian selanjutnya hendaknya dapat menambah variabel yang lebih bervariasi, menggunakan sampel yang lebih besar dengan cakupan objek yang lebih luas sehingga kemampuan generalisasinya dapat ditingkatkan. Dari hasil penelitian ini minimal dapat mendorong dan memotivasi dilakukan penelitian-penelitian berikutnya di bidang manajemen Sumber Daya Manusia dengan menambah variabel-variabel lain yang belum dimasukkan dalam penelitian ini.
- Heidjrahman dan Suad Husnan. 2000. *Manajemen Personalia*. BPFE: Yogyakarta
- Hersey, Paul,. dan Blanchard, Ken., Penerjemah Dharma, Agus.1995. *Manajemen Perilaku Organisasi : Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*. Edisi Keempat. Erlangga: Jakarta.
- , 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta
- , 2005. *Peningkatan Produktivitas*, PT. Bumi Aksara, Jakarta

- McEntarffer, Robert & Weseley, A. J. (2007). *Advanced Placement Psychology (AP Psychology)*. 3rd edition. Barron's Educational Series, Inc.
- Nawawi, H. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Cetakan ke-4. Gadjah Mada. Yogyakarta : University Press.
- Prabu Mangkunegara, Anwar. 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Ketiga. Rosdakarya : Bandung.
- Siagian, Sondang P. 2004, *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Jakarta: Rineka Cipta
- Simamora, Henry. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: YKPN.
- Sugiyono, 2006. *Metode Penelitian*, Cet. Kedua. Bandung: CV. Alfabeta.
- Umar, Husein., 2001. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Gramedia Pustaka: Jakarta