

PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL LANGSUNG DAN TIDAK LANGSUNG TERHADAP KINERJA PEGAWAI BAGIAN MEKANIK PT. JASA BARUTAMA PERKASA PEKANBARU

Meri Sandora^{1*}, Saiful Ramadhan²

^{1,2}Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

¹meri.sandora@gmail.com

Abstract

This research was conducted at PT. Jasa Barutama Perkasa Pekanbaru, the purpose of this study was to determine the effect of direct and indirect financial compensation on the performance of employees of the mechanical part of PT. Barutama Perkasa Services. The sample in this study were employees of the mechanical part of 100 people who were used as respondents, the data analysis in this study was descriptive quantitative using multiple linear regression method and the data were analyzed using the SPSS17 program. Based on the results of the Multiple Linear Regression Test, the equation is obtained: $Y = 14.607 + 0.019 X_1 + 1.128 X_2 + e$, then the partial test results of direct financial compensation (X_1) with T count of 0.220 < 2.00 so that it is evident that the direct financial compensation variable has no effect on performance (Y) and indirect financial compensation variable (X_2) with T count of 7.311 > from T table 2.00, so it is evident that the indirect financial compensation variable has an influence on the performance (Y) of employees of the mechanical part of PT. Jasa Barutama Perkasa Pekanbaru, then the results of the simultaneous analysis obtained F count of 30.787 > F table of 3.20 or with a significance of 0.000 < 0.05, the direct and indirect financial compensation variables were tested simultaneously having a significant effect on the performance of the mechanical part of PT. Jasa Barutama Perkasa Pekanbaru. The value of Adjusted Rsquare is 0.549, which means that 54.9% of the direct and indirect financial compensation has an effect on the performance of employees of the mechanical part of PT. Jasa Barutama Perkasa Pekanbaru, while the remaining 45.1% was influenced by other causes which were not examined in this study.

Keywords: Direct Financial Compensation, Indirect Compensation, Performance

Abstrak

Penelitian ini dilakukan pada PT. Jasa Barutama Perkasa Pekanbaru, tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial langsung dan tidak langsung terhadap kinerja pegawai bagian mekanik PT. Jasa Barutama Perkasa. Adapun sampel dalam penelitian ini adalah karyawan bagian mekanik yang berjumlah 100 orang yang dijadikan sebagai responden, analisis data dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dengan menggunakan metode regresi linier berganda dan data tersebut dianalisis menggunakan program SPSS17. Berdasarkan hasil Uji Regresi Linear Berganda di peroleh persamaan: $Y = 14.607 + 0,019 X_1 + 1.128 X_2 + e$, kemudian hasil uji secara parsial kompensasi finansial langsung (X_1) dengan T_{hitung} sebesar 0.220 < 2.00 sehingga terbukti bahwa variabel kompensasi finansial langsung tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja (Y) dan variabel kompensasi finansial tidak langsung (X_2) dengan T_{hitung} sebesar 7,311 > dari T_{tabel} 2.00, sehingga terbukti bahwa variabel kompensasi finansial tidak langsung memiliki pengaruh terhadap kinerja (Y) pegawai bagian mekanik PT. Jasa Barutama Perkasa Pekanbaru, kemudian hasil analisis secara simultan didapatkan F_{hitung} sebesar 30,787 > F_{tabel} sebesar 3.20 atau dengan signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 maka variabel kompensasi finansial langsung dan tidak langsung diuji secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai bagian mekanik PT. Jasa Barutama Perkasa pekanbaru. Nilai Adjusted Rsquare 0,549 yang artinya 54,9% dari kompensasi finansial langsung dan tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai bagian mekanik PT. Jasa Barutama Perkasa Pekanbaru, sedangkan sisanya 45,1% dipengaruhi sebab-sebab lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci :Kompensasi Finansial Langsung, Kompensasi Tidak Langsung, Kinerja

1. pendahuluan

Salah satu faktor produksi di dalam perusahaan adalah manusia. Jika diperhatikan lebih lanjut, bahwa diantara sekian banyak faktor produksi, maka manusia sebagai unsur tenaga kerja justru memegang peranan utama dalam setiap usaha untuk menghasilkan barang dan jasa. Usaha meningkatkan kinerja bukanlah hal yang mudah karena menyangkut sikap mental, perbaikan dan tindakan nyata. Faktor yang paling menentukan dalam meningkatkan kinerja karyawan ialah tenaga kerja itu sendiri. Di samping itu untuk meningkatkan produktifitas kerja tidak hanya diselesaikan dengan menambah keterampilan fisik saja, namun yang paling

utama adalah memotivasi karyawan dalam bekerja. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Dalam bekerja karyawan perlu dimotivasi dengan pemberian kompensasi agar timbul semangat dan kegairahan mereka dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga karyawan dapat termotivasi untuk berprestasi dan berkinerja tinggi. Perusahaan harus mengaitkan kompensasi dengan kinerja karena karyawan akan termotivasi untuk mencapai kinerja tinggi, jika mereka yakin bahwa motivasi akan mereka pada pencapaian kompensasi sesuai keinginan mereka. Kompensasi meliputi imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh karyawan sebagai kontribusi mereka kepada organisasi (Anomius, 2011).

PT. Jasa Barutama Perkasa Pekanbaru merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa service mobil. Dimana jasa yang ditawarkan berupa service otomotif, yaitu service dan ganti oli mobil. Jumlah karyawan yang ada di PT. Jasa Barutama Perkasa Pekanbaru seluruhnya berjumlah 100 orang di bagian Mekanik.

Dari data yang diberikan oleh perusahaan kompensasi yang diberikan kepada karyawan bagian mekanik PT. Jasa Barutama Perkasa Pekanbaru merupakan kebijakan dari perusahaan itu sendiri. Upah Minimum Propinsi (UMP) atau Upah Minimum Regional (UMR) pada dasarnya adalah upah terendah (minimum) yang ditetapkan oleh pemerintah daerah yang harus dibayarkan kepada pekerja yang menduduki jabatan terendah dalam struktur peringkat jabatan yang berlaku dalam sebuah perusahaan (Gary Dessler, 2019).

Perusahaan juga memberikan tunjangan berupa insentif yang disesuaikan dengan kondisi saat itu. Pemberian kenaikan upah dan insentif kepada karyawan tentu akan memberikan semangat kerja yang positif. Karyawan akan merasa sejahtera, merasa percaya diri dalam mengatur keuangannya, sehingga akan menarik efek yang baik bagi perusahaan itu sendiri. Kompensasi yang diberikan perusahaan seharusnya telah sesuai dengan harapan karyawan, sehingga perwujudan dapat dipantau melalui kinerja yang diberikan oleh karyawan atas tanggung jawab pekerja yang harus diselesaikannya. Berikut adalah data target dan realisasi dari PT. Jasa Barutama Perkasa Pekanbaru. Menurut Cherington dalam Khairul Umam (Anoki Herdian Dito 2010) mengatakan bahwa kinerja menunjukkan pencapaian target kerja yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu.

Tabel 1: Data Target dan Realisasi Jasa Service PT. Jasa Barutama Perkasa Pekanbaru Tahun 2007-2011.

Tahun	Jumlah Tenaga Kerja	Target Jasa Service	Realisasi Jasa Service per tahun	Pencapaian (%)
2007	84	500	789	130%
2008	89	2000	2000	100%
2009	94	3500	3000	95%
2010	97	4000	3500	95%
2011	100	4500	3000	80%

Sumber : PT. Jasa Barutama Perkasa Pekanbaru.

Dari tabel di atas dapat diketahui masih terdapat realisasi penjualan yang tidak sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan. Padahal dari pihak perusahaan telah memberikan kompensasi dengan peningkatan gaji dan insentif dari tahun 2007 hingga 2011. Peningkatan gaji yang diberikan bahkan diatas UMP dari standar pemerintah kota pekanbaru. Pada tahun 2007 hingga tahun 2008 pihak perusahaan memberikan kenaikan gaji sebesar 20%, dan pada tahun 2009 hingga tahun 2010 terjadi kenaikan gaji lagi sebesar 30%.

Tetapi peningkatan kinerja tidak terlihat pada target yang terealisasi pada data dalam tabel di atas. Ini menandakan kinerja karyawan pada bagian mekanik belum sesuai harapan seperti terlihat pada data penjualan tahun 2007, 2008, 2009, 2010 dan 2011. Pada tahun 2007 menargetkan jumlah target mobil yang diservis sebanyak 500 unit dan berhasil diservis 789 unit. Pada 2008 perusahaan menargetkan servis mobil sebesar 2000 unit dan yang diservis sebanyak 2000 unit, akan tetapi di tahun-tahun berikutnya terjadi penurunan seperti yang terlihat di tabel data tahun 2009 target servis sebesar 3500 unit, dan jumlah unit mobil yang diservis sebesar 3000. Di tahun 2010 target servis mobil sebesar 4000 unit, dan realisasi servis pada tahun itu sebesar 3500. Data terakhir pada tahun 2011, kembali terjadi penuruna yaitu target servis sebesar 4500 unit mobil, sementara realisasinya hanya 3000 unit mobil.

Permasalahan ini perlu diteliti lebih lanjut penyebabnya apakah karena adanya ketidakadilan dalam perusahaan, dikarenakan gaji insentif dan asuransi yang diperoleh pegawai bagian mekanik disamakan tanpa melihat pendidikan dan pengalaman ataukah kurangnya control dan pengawasan dari pihak atasan ataupun atasan tidak dapat mengetahui kebutuhan yang diperlukan oleh karyawan guna memotifasi semangat dan kegairahan mereka dalam bekerja, terutama dalam meningkatkan kinerja pegawai bagian mekanik, agar dapat

meningkatkan jasa service mobil. Hal ini tentu akan berakibat langsung terhadap pencapaian tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Maka dari itu, untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam berbagai macam tugasnya, pihak perusahaan harusnya dapat memberikan motivasi yang diberikan berupa kompensasi, gaji, insentif dan asuransi yang sesuai dengan undang-undang, pendidikan, pengalaman dan lain-lain. Sehingga dengan adanya pemberian kompensasi yang sesuai hendaknya mampu memberikan *feed back* kepada perusahaan.

Jadi dengan demikian, perusahaan tidak hanya mengharapkan sesuatu dari karyawannya, tetapi juga bagaimana pihak perusahaan berusaha untuk memenuhi harapan karyawannya juga, karena masih ada respon dari karyawan terhadap kompensasi yang diberikan berupa pendapatan pokok, bonus, jaminan kesehatan, pujian atasan terhadap bawahan, sehingga mempengaruhi kinerja karyawan, agar mereka merasa apa yang mereka berikan, sesuai dengan apa yang mereka dapatkan dari perusahaan.

Atas dasar inilah, maka penulis merasa perlu menggali lebih lanjut dan melihat hubungan atau pengaruh kompensasi finansial langsung dan tidak langsung ini terhadap kinerja karyawan bagian mekaik PT. Jasa Baru Utama Perkasa.

2. Tinjauan Pustaka

Kompensasi meliputi imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi (Hendry Simamora, 2003). Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka (Faustino Cordoso Gomes, 2003). Sedangkan menurut Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan (Veithzal Rivai, 2004) .

Selain itu menurut Rachmawati (Ike Kusdyah Rachmawati,2007) kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima tenaga kerja sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah mereka lakukan. Pemberian kompensasi tersebut merupakan upaya perusahaan dalam memberikan balas jasa atas hasil kerja pegawai, sehingga dapat mendorong pegawai bekerja lebih giat dan berpotensi. Pegawai memerlukan suatu kompensasi pada saat hasil kerjanya telah memenuhi atau bahkan melebihi standar yang telah ditentukan oleh perusahaan. Pegawai bekerja mempunyai tujuan, antara lain untuk memperoleh penghasilan agar kebutuhan dan keinginannya dapat direalisasikan.

Bentuk kompensasi yang paling baik adalah membuat pegawai mengetahui kalau dirinya dihargai dan memiliki status tertentu di perusahaan, bukan hanya oleh sekelompok kecil orang. Kompensasi merupakan kunci penting dari subsistem manajemen sumber daya manusia. Penghargaan juga merupakan elemen penting dari lingkungan kerja yang menentukan sejauh mana individu dalam organisasi akan dapat memuaskan kebutuhan personal mereka, sehingga pada gilirannya menentukan hubungan individu dengan organisasi.

2.1 Pembagian Kompensasi

Masalah kompensasi bukan hanya penting karena merupakan dorongan utama seseorang menjadi karyawan, tapi juga besar pengaruh terhadap semangat dan kegairahan kerja para karyawan. Dengan demikian maka setiap badan usaha harus dapat menetapkan kompensasi yang paling tepat, sehingga dapat menopang mencapai tujuan badan usaha secara lebih efektif dan lebih efisien. kompensasi yang diberikan harus sebaik mungkin sehingga mampu mengikat para karyawan. Hal ini adalah sangat penting sebab bila komponen yang diberikan kepada para karyawan terlalu kecil bila dibandingkan badan usaha lain, maka hal ini dapat menyebabkan karyawan pindah ke badan usaha yang lain.

Setiap organisasi memiliki berbagai macam kompensasi untuk meningkatkan kinerja dan memberikan rasa aman pada para karyawan. Besar atau kecilnya kompensasi yang diberikan kepada karyawan tergantung dari tingkat kesanggupan atau modal yang dimiliki oleh suatu organisasi.

Pada umumnya setiap organisasi akan mengelompokkan kompensasi yang diberikan menjadi dua bagian, yang antara lain sebagai berikut:

1) Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial merupakan suatu aset bila mana kompensasi menyebabkan karyawan mencurahkan upaya terbaiknya dan tetap berada dipekerjaannya (Hendry Simamora, 2003).

Kompensasi finansial sendiri terbagi atas: Kompensasi finansial langsung adalah bayaran yang diterima dalam bentuk upah, gaji, komisi, dan bonus (bonus) (R.Wayne Mondy,2008). (a)Gaji, Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan. (b) Upah, Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relative tetap, besarnya upah dapat berubah – ubah tergantung pada keluaran yang dihasilkan. (c)

Insentif, Merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung diluar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang biasa kompensasi berdasarkan kinerja (Veithzal Rivai, 2004). (d) Pembagian Keuntungan, sistem ini memberikan imbalan yang lebih besar kepada karyawan dengan mencapai suatu kinerja atau Goal tertentu, yang dimana perusahaan mendapatkan keuntungan yang besar sehingga beberapa persen keuntungan tersebut dapat diberikan kepada karyawan yang berprestasi tersebut (Robert Ivancevich M Jhon Konopaske dan Matteson T Michael, 2006). (e) Opsi Saham Karyawan, Opsi saham adalah hak eksklusif dari kompensasi, pada beberapa orang sekarang telah digunakan secara menyeluruh. Opsi saham karyawan memberikan hak kepada karyawan untuk membeli sejumlah tertentu untuk periode waktu terbatas. Jika harga saham di bursa melampaui harga pengguna hak, maka karyawan dapat menggunakan opsi tersebut dan menjual saham tersebut serta mendapat keuntungan. Jika harga jatuh di bawah harga pengguna hak, opsi tidak bernilai. Dalam membeli dan memegang saham perusahaan dianggap dapat memberika karyawan rasa memiliki dalam melihat perusahaan berhasil (Robert L. Mathis dan Jackson Jhon. H, 2006). (f) Kompensasi Finansial Tidak Langsung, Kompensasi finansial tidak langsung (benefit) terdiri dari semua pembayaran yang tidak tercakup dalam kompensasi finansial langsung yang meliputi liburan, berbagai macam asuransi, jasa seperti perawatan anak atau kepedulian keagamaan dan sebagainya. Penghargaan non finansial seperti pujian, menghargai diri sendiri, dan pengakuan yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan, produktivitas dan kepuasan (Veithzal Rivai, 2004). Proteksi merupakan sistem perlindungan berupa kompensasi yang tidak dalam bentuk imbalan, baik langsung maupun tidak langsung, yang ditetapkan oleh perusahaan kepada karyawan. Proteksi ini dengan memberikan rasa aman, baik dari sisi finansial, kesehatan, maupun keselamatan fisik bagi pekerja sehingga pekerja dapat beraktivitas dengan tenang dan dapat memberikan kontribusi positif bagi peningkatan nilai tambah perusahaan. Pemberian proteksi itu antara lain: Peranan Imbalan Tidak Langsung, Pemberian Jaminan Asuransi, Tunjangan Pendidikan, Jaminan Keamanan Karyawan, Tunjangan Berupa Istirahat Kerja, Tunjangan Berupa Pengaturan Kerja, Beberapa Bentuk Santunan Pekerjaan, Masalah Administratif, Pensiun dan Pesangon.

2.2 Kompensasi Non Finansial

Kompensasi non-finansial ialah kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan fisik tempat orang tersebut bekerja (R. Wayne Mondy, 2008). Kompensasi non-finansial adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan bukan berbentuk uang, tapi berwujud fasilitas. Kompensasi jenis ini dibedakan menjadi 2 (dua), yaitu: Kompensasi Berkaitan Dengan Pekerjaan dan Kompensasi Berkaitan Dengan Lingkungan Pekerjaan.

Kinerja

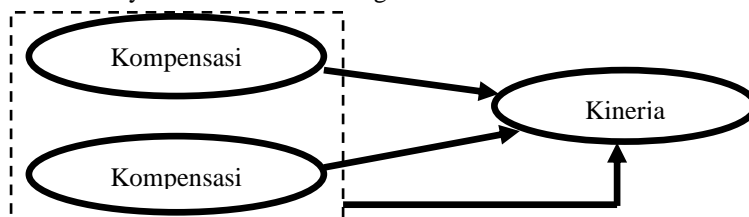
Dalam islam apapun yang dikerjakan oleh seseorang, baik besar maupun kecil, baik yang halal (baik) maupun yang haram (buruk) selalu memiliki nilai tersendiri di sisi Allah SWT dan akan diberikan ganjaran atau balasan sesuai dengan apa yang dilakukannya seadil-adilnya tanpa sedikitpun menzolim orang tersebut.

Sementara pengertian kinerja dalam dunia barat memiliki banyak arti, kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan, (Ella Juavani dan Rivai Veithzal, 2009).

Kane dan Kane, 1993, Bernardin dan Russell, 1998, Cascio, 1998 dalam (Khaerul Uman, 2010) mengatakan kinerja seseorang merupakan gabungan dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat diukur dari akibat yang dihasilkan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepadanya (A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2009). Sedangkan menurut Hasibuan (2005:94), kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

3. Metode Penelitian

Pada penelitian ini penulis menggunakan konsep – konsep untuk memudahkan operasional pada penelitian ini yaitu : Gambar 1 Kerangka Penelitian.



Penelitian dilaksanakan pada bekerja pada PT. Jasa Barutama Perkasa Pekanbaru. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Populasi penelitian ini adalah karyawan yang yaitu berjumlah 100 orang. Sampel diambil dari populasi yang ada dengan menggunakan teknik probability sampling yaitu *Simple Random Sampling* yang berarti semua unsur dari populasi mempunyai kesempatan

yang sama untuk dipilih sebagai anggota sampel dan anggota sampel dipilih secara acak. Sedangkan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini dihitung dengan menggunakan rumus slovin (Husein Umar, 2002).

Teknik yang digunakan dalam usaha pengumpulan data adalah melalui penyebaran Kuesioner, Observasi dan Wawancara. Setelah data terkumpul, maka tahap selanjutnya adalah penulis akan mendeskriptifkan dengan cara analisis kuantitatif. Analisis kuantitatif menekankan pada pengujian teori-teori melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistic.

Dalam melakukan analisis data, penulis menggunakan analisis Regresi Linear Berganda yaitu suatu metode statistik yang dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel terikat (kinerja pegawai bagian otomotif) dengan variabel bebas (kompensasi finansial langsung dan tidak langsung). Untuk membantu dalam pengolahan data tersebut digunakan paket program komputer yakni SPSS 22.0 (*statistical for product and service solution*).

4. Hasil dan Pembahasan

Dalam penulisan ini responden berjumlah 50 orang. Jadi total kuesioner yang dapat diolah dari jumlah keseluruhan kuesioner yang disebar adalah 50 rangkap. Deskripsi karakteristik dalam penelitian ini meliputi umur, masa kerja dan pendidikan responden. Untuk lebih jelas penulis menguraikan beberapa karakteristik responden sebagai berikut:

Tabel 2 Data Responden Berdasarkan Umur

Keterangan	Frekuensi	Persentase
20 - 30 tahun	31	62%
31 - 40 tahun	17	34%
41 - 50 tahun	2	4%
51- 60 tahun	0	0%
Total	50	100 %

Sumber: PT. Jasa Barutama Perkasa Pekanbaru

Dari data diatas dapat dijelaskan bahwa karyawan yang berumur 25 tahun sampai 35 tahun berjumlah 31 orang dengan persentase sebesar 62%, karyawan yang berumur 36 tahun sampai 45 tahun sebanyak 17 orang dengan persentase sebesar 34%, karyawan yang berumur 46 tahun sampai 55 tahun sebanyak 2 orang dengan persentase sebesar 4%, dan tidak ditemukan karyawan yang berumur 56 sampai 65 tahun atau dengan jumlah persentase sebesar 0%. Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan bagian Mekanik pada PT. Jasa Barutama Perkasa pekanbaru masih berusia produktif.

Tabel 3 Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja (Tahun)	Frekuensi	
		Orang	Persentase (%)
1	0-5 Tahun	27	54%
2	5-10 Tahun	16	32%
3	11 Tahun Keatas	7	14%
	Jumlah	50	100%

Sumber:PT. Jasa Barutama Perkasa Pekanbaru

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat dilihat bahwa dari 50 orang responden dalam penelitian ini, karyawan berdasarkan lama bekerja 0-5 tahun berjumlah 27 orang dengan total persentase sebesar 54%, kemudian karyawan berdasarkan lama kerja 5-10 tahun berjumlah 16 orang dengan total persentase sebesar 32%, dan karyawan berdasarkan lama kerja 10 tahun keatas berjumlah 7 orang dengan total persentase sebesar 14%. Angka pertumbuhan karyawan bagian mekanik pada PT. Jasa Barutama Perkasa pekanbaru cukup tinggi, hal ini terlihat dari jumlah pegawai bagian mekanik yang sudah bekerja 0-5 tahun sebanyak 27 orang (54%).

Tabel 4 Karakteristik Responden Menurut Tingkat Pendidikan

No	Jenis Pendidikan	Frekuensi	
		Orang	Persentase (%)
1	SMK	22	44%
2	Kursus Otomotif	25	50%
3	S-1 Teknik Otomotif	3	6%
	Jumlah	50	100%

Sumber: PT. Jasa Barutama Perkasa Pekanbaru

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat dilihat bahwa dari 50 orang responden dalam penelitian ini berdasarkan karyawan dengan tingkat pendidikan SMK berjumlah 22 orang dengan total persentase sebesar 44%, kemudian karyawan dengan tingkat pendidikan Kursus Otomotif berjumlah 25 orang dengan total persentase sebesar 50% dan karyawan dengan tingkat pendidikan S-1 Teknik Otomotif

berjumlah 3 orang dengan total persentase sebesar 6%. Rata-rata tingkat pendidikan responden adalah kursus otomotif dan SMK, hal ini dapat disimpulkan bahwa pegawai bagian mekanik pada PT. Jasa Barutama Perkasa pekanbaru memiliki skill yang sudah terlatih.

Analisis Data

Setelah data terkumpul, maka tahap selanjutnya adalah penulis akan mendeskriptifkan dengan cara analisis kuantitatif yaitu analisis yang digunakan terhadap data yang berbentuk angka-angka. Analisis kuantitatif menekankan pada pengujian teori-teori melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistic.

Untuk dapat mengukur besarnya nilai dari suatu variabel yang ingin diteliti, diperlukan alat ukur berupa skala atau tes yang reliabel dan valid agar kesimpulan penelitian nantinya tidak keliru dan tidak memberikan gambaran yang jauh berbeda dari keadaan sebenarnya.

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu uji yang digunakan untuk melihat sejauh mana suatu alat ukur benar-benar cocok atau sesuai sebagai alat ukur yang diinginkan. Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah hasil jawaban dari kuesioner oleh responden benar-benar cocok untuk digunakan dalam penelitian ini. Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. *Instrument* valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) valid berarti instrumen dapat digunakan untuk apa yang seharusnya diukur.

Cara yang digunakan adalah dengan analisa *item*, di mana setiap nilai yang ada pada setiap butir pertanyaan dikorelasikan dengan total nilai seluruh butir pertanyaan untuk suatu variabel. Syarat minimum untuk dianggap valid adalah $r_{hitung} >$ dari nilai r_{tabel} atau nilai koefisien korelasi yang minimal sama dengan 0,3.

Untuk perhitungan validitas dan reliabilitas instrumen item masing-masing variabel pada penelitian yang dilakukan menggunakan program SPSS 17.0

Tabel 5 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas

Item pernyataan	Total Correlation	Tanda	Nilai Standar Koefisien	Keputusan
Kompensasi Finansial Langsung (X₁)				
1	0,630	>	0,3	Valid
2	0,649	>	0,3	Valid
3	0,698	>	0,3	Valid
4	0,444	>	0,3	Valid
5	0,420	>	0,3	Valid
6	0,698	>	0,3	Valid
7	0,754	>	0,3	Valid
8	0,698	>	0,3	Valid
9	0,566	>	0,3	Valid
10	0,602	>	0,3	Valid
Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X₂)				
1	0,543	>	0,3	Valid
2	0,412	>	0,3	Valid
3	0,483	>	0,3	Valid
4	0,456	>	0,3	Valid
5	0,452	>	0,3	Valid
6	0,567	>	0,3	Valid
Kinerja (Y)				
1	0,551	>	0,3	Valid
2	0,687	>	0,3	Valid
3	0,755	>	0,3	Valid
4	0,490	>	0,3	Valid
5	0,671	>	0,3	Valid
6	0,699	>	0,3	Valid
7	0,476	>	0,3	Valid
8	0,346	>	0,3	Valid
9	0,710	>	0,3	Valid
10	0,736	>	0,3	Valid

Sumber: Data olahan

Dari tabel di atas diketahui bahwa semua butir instrument variabel bebas (*kompensasi langsung*, *kompensasi tidak langsung*) dan variabel terikat (kinerja) (Y) dinyatakan valid karena $r_{hitung} >$ 0,30. Berdasarkan nilai uji *validitas* butir instrumen seluruh variabel di atas, dapat disimpulkan bahwa data kuesioner yang peneliti gunakan dalam penelitian sudah representatif. Dalam artian mampu mengungkapkan data dan variabel yang diteliti secara tepat.

Uji Reliabilitas

Sedangkan uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya atau dengan kata lain alat ukur tersebut mempunyai hasil yang konsisten apabila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda.

Untuk uji reliabilitas digunakan teknik *Cronbach Alpha*, dimana suatu instrument dapat dikatakan handal (reliable) bila memiliki koefisien keandalan atau alpha sebesar 0,6 atau lebih (Suliyanto.2005:40-42)..

Adapun hasil uji reliabilitas dari data yang peneliti gunakan sebagai berikut:

Tabel 6 Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Item Pernyataan	Koefisien Alpha	Tanda	Nilai Cronbach	Keputusan
Kompensasi Finansial	10	0.749	>	0.6	Reliabel
Kompensasi Finansial Tidak	6	0.650	>	0.6	Reliabel
Kinerja (Y)	10	0.751	>	0.6	Reliabel

Sumber : Data olahan

Berdasarkan data dari tabel di atas menunjukkan bahwa variabel independen maupun dependen dapat dikatakan reliabel, karena nilai alphanya > *Cronbach Alpha* (0,6). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data kuesioner yang peneliti gunakan dalam penelitian ini sudah representatif, dalam arti pengukuran datanya dapat dipercaya.

Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah variabel yang diangkat lebih dari dua variabel dengan menggunakan satu variabel dependen dengan beberapa variabel independen. Hubungan antara dua variabel bebas dan variabel terikat ditunjukkan dengan persamaan regresi linier berganda. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS diperoleh data-data sebagai berikut :

Tabel 7 Rekapitulasi Regresi Linear Berganda Tentang Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Otomotif Pada PT. Jasa Barutama Perkasa Pekanbaru.

Variabel dan Konstanta	Unstandardized Coefficients
	B
Konstanta (a)	
Kompensasi Finansial Langsung (X ₁)	14.607
Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X ₂)	0.019

Sumber : Data olahan

Pengaruh antara variabel dependen dengan independen ditunjukkan dengan persamaan:

$$Y = 14.607 + 0.019 X_1 + 1.128 X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 14.607 menyatakan bahwa jika tidak ada Kompensasi Finansial Langsung dan Finansial Tidak Langsung, maka nilai kinerja pegawai bagian mekanik PT. Jasa Barutama Perkasa Pekanbaru akan tetap sebesar 14.607.
2. Koefisien regresi sebesar 0.019 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai Kompensasi Finansial Langsung, maka akan meningkatkan kinerja pegawai bagian mekanik PT. Jasa Barutama Perkasa Pekanbaru sebesar 0.019 dengan asumsi besarnya variabel dependen lainnya adalah tetap.
3. Koefisien regresi sebesar 1.128 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai Kompensasi Finansial Tidak Langsung, maka akan meningkatkan kinerja pegawai bagian mekanik PT. Jasa Barutama Perkasa Pekanbaru sebesar 1.128 dengan asumsi besarnya variabel dependen lainnya adalah tetap.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda berdasarkan Uji Secara Simultan (Uji f) dan Uji Secara Parsial (Uji t), dengan bantuan *software SPSS (Statistical Product and Service Solution)* versi 17.0.

Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik F), Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Untuk menguji dua atau lebih variabel yang dihasilkan dari persamaan regresi tersebut secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terkait, maka dapat dilakukan dengan uji statistik F dengan ketentuan [13]:

- a. H_0 diterima jika, $F_{hitung} > F_{tabel = (k);(n-k-1)}$ atau $(Sig) < (\alpha) 0.05$ maka terdapat pengaruh yang kuat antara variabel bebas dengan variabel terikat.

- b. Ho diterima jika, $F_{hitung} < F_{tabel = (k);(n-k-1)}$ atau $(Sig) > (\alpha) 0.05$ maka terdapat pengaruh yang lemah antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Keterangan : $F_{tabel = (k);(n-k-1)}$

(k) = jumlah variabel bebas dengan α (5%)

(n) = jumlah sampel

Sehingga didapatkan hasil:

$$F_{tabel = (2);(50-2-1)}$$

$$= (2) ; (47)$$

$$= (3.20)$$

k = jumlah seluruh variabel

n = jumlah responden

Hasil uji F menggunakan program SPSS 17.00 dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 8 Uji f

F_{hitung}	Tanda	F_{tabel}	Signifikan	Tanda	Alpha (α)	Ket	Hipotesis
30.787	>	3.20	0.000	<	0.05	Signifikan	Ha diterima Ho ditolak

Sumber: Data olahan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 30.787 > F_{tabel} sebesar 3.20 atau dengan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05 maka hipotesis diterima. Model regresi menunjukkan bahwa variabel yang terdiri dari kompensasi Finansial langsung dan Tidak Langsung secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai bagian mekanik pada PT. Jasa Barutama Perkasa Pekanbaru.

Uji Parsial (Uji T)

Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan tingkat signifikansi sebesar 5 % (0.05) dan *degree of freedom* (df) = n – (k + 1). Dimana apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka hipotesis diterima, dengan kata lain variabel independen secara individual memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka hipotesis ditolak (Mudrajat Kuncoro, 2009).

Keterangan : $T_{tabel, (df) = (n-1)}$

(df) = derajat bebas α (5%)

(n) = jumlah sampel

Sehingga didapatkan hasil:

$$T_{tabel, (df) = (50-1)}$$

$$= (49) \text{ dengan } \alpha (5\%)$$

$$= (2.00)$$

- a. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $sig < \alpha$ maka:
- H_a diterima karena memiliki pengaruh yang signifikan
 - H_0 ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan
- b. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, atau $P \text{ value} > \alpha$, maka :
- H_a ditolak karena tidak memiliki pengaruh yang signifikan
 - H_0 diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan.

Tabel 9 Koefisien Regresi Variabel Bebas Secara Parsial Terhadap Variabel Terikat

Variabel	T_{hitung}	Tanda	T_{tabel}	Alpha (α)	Hipotesis	
Kompensasi Fianasial	0.220	<	2.00	0.827	>	0.05 H_0 diterima
Kompensasi Tidak Langsug(X_2)	7.311	>	2.00	0.000	<	0.05 H_0 ditolak

Sumber : Data olahan

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa:

- Variabel Kompensasi Finansial Langsung secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai bagian mekanik pada PT. Jasa Barutama Perkasa pekanbaru.
- Variabel Kompensasi Finansial Tidak Langsung secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai bagian mekanik pada PT. Jasa Barutama Perkasa pekanbaru.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah diantara 0 dan 1. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel-variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen, (Mudrajat Kuncoro, 2009).

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS 17.00 *for windows*, maka diperoleh hasil sebagai berikut (Sugiono, 2005).

Tabel 10 Rekapitulasi Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

R	Kriteria	Adjusted R Square
0,753 ^a	0,60-0,799	0.549

Sumber: Data olahan

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai Korelasi (R) yang dihasilkan adalah sebesar 0,753, berarti hubungan keeratan secara bersama-sama antara variabel dependen dan variabel independen kuat karena R berada diantara 0,60-0,799.

Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.549 yang artinya 54.9% dari variabel kompensasi langsung dan tidak langsung mempengaruhi kinerja pegawai bagian mekanik PT. Jasa Barutama Perkasa Pekanbaru, sedangkan sisanya ($100\% - 54,9\% = 45.1\%$) dipengaruhi sebab-sebab lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

Analisis Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung dan Tidak Langsung Terhadap Kinerja.

Dari hasil penelitian di atas membuktikan bahwa kompensasi finansial langsung memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja, hal ini dapat dilihat dari banyaknya responden yang menyatakan “sangat setuju” pada pernyataan: Kebijakan perusahaan dalam menentukan besar gaji pokok dirasa sangat dil, Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan ketentuan UU dan peraturan pemerintah, Insentif diberikan kepada karyawan yang memiliki kinerja yang baik

Kompensasi Finansial Tidak Langsung juga memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja pegawai bagian mekanik pada PT. Jasa Barutama Perkasa pekanbaru, hal ini dapat dilihat dari banyaknya responden yang menyatakan “sangat setuju” pada pernyataan: Perusahaan memasukkan seluruh karyawan dalam asuransi dan saya termotivasi dalam bekerja karena ada asuransi kesehatan

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang telah diungkapkan oleh Simamora seperti yang telah dikutip “Pemberian kompensasi merupakan fungsi strategik sumber daya manusia yang mempunyai imbas signifikan atas fungsi-fungsi sumber daya manusia lainnya. Kompensasi finansial langsung juga mempengaruhi keseluruhan strategik organisasi karena kompensasi mempunyai pengaruh kuat atas kepuasan kerja, produktifitas (kinerja), perputaran karyawan, dan proses-proses lainnya dalam sebuah organisasi” (Hendry Simamora, 2003).

Dari hasil penelitian yang dilakukan pada PT. Jasa Barutama Perkasa pekanbaru, bahwa kompensasi finansial langsung secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai bagian mekanik, hal ini dikarenakan adanya ketidakadilan dari sistem pemberian gaji. Dimana karyawan yang memiliki pendidikan yang tinggi dan memiliki pengalaman, diberikan gaji yang sama dengan karyawan yang memiliki tingkat pendidikan yang lebih rendah dan belum memiliki pengalaman.

Dan juga kurangnya pengawasan yang dilakukan oleh pihak manajer di lapangan, sehingga para karyawan yang seharusnya bekerja sama untuk menyelesaikan pekerjaannya menjadi bermalas – malasan dan menunggu hasil kerja dari rekannya saja tanpa ikut bekerja. Sementara kompensasi tidak langsung, secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai bagian otomotif.

Kompensasi finansial langsung dan tidak langsung secara simultan, memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai bagian mekanik. Hal ini dapat dilihat dari hasil kuesioner kompensasi finansial tidak langsung yang disebar kepada 50 responden karyawan bagian mekanik pada PT. Jasa Barutama Perkasa pekanbaru.

Dari tersebut tergambar bahwa kompensasi finansial langsung dan tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai bagian mekanik pada PT. Jasa Barutama Perkasa pekanbaru.

5. Simpulan

Sebagai akhir dari penulisan artikel ini disampaikan beberapa simpulan dan saran yang relevan bagi penelitian yang akan datang sesuai dengan hasil penelitian analisis data yang telah dilakukan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai bagian mekanik pada PT. Jasa Barutama Perkasa Pekanbaru adalah dipengaruhi oleh kompensasi finansial langsung dan finansial tidak langsung.

Kompensasi finansial langsung dan tidak langsung mempengaruhi kinerja pegawai bagian mekanik PT. Jasa Barutama Perkasa Pekanbaru sebesar 54,9%, sedangkan sisanya 45,1% ($100\% - 54,9\% = 45.1\%$) dipengaruhi sebab-sebab lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Secara simultan kompensasi finansial langsung dan tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai bagian mekanik pada PT. Jasa Barutama Perkasa pekanbaru. Secara parsial kompensasi finansial langsung memiliki tidak berpengaruh dan kompensasi finansial tidak langsung memiliki berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai bagian mekanik pada PT. Jasa Barutama Perkasa pekanbaru.

References

Anonimus, *UMP RIAU* dalam situs <http://www.riauinfo.com/main/news.php?c=11&id=3246>__Diakses Tanggal 4 november 2011.

- Dessler, Gary, *Manajeme Sumber Daya Manusia Edisi Kesepuluh Jilid 2*, PT Indeks. Jakarta. 2009
- Dito, Anoki Herdian. “*Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening*”, Pada halaman 92, UNDIP, Semarang. 2010.
- Fajar, Siti Al dan Heru, Tri. *Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Dasar Meraih, 2010. Keunggulan Bersaing*, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN, Yogyakarta.
- Gomes, Faustino Cordoso, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Andi Offset. Yogyakarta 2003.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- HRD, 2007. Pemenpatan Upah Minimum Riau, 2005.
<http://fatih.files.wordpress.com/2008/02/penetapanupahminimumpropinsitahun200.pdf>, Jakarta
 Diakses Tanggal 4 november 2011.
- Iqbal, Hasan M. *Metode Penelitian dan Aplikasinya*, Ghalia Indonesia, cetakan I, mei 2002.
- Iqbal,. Otonomi UMP RIAU: <http://www.metrورياu.com/read/otonomi/6336-2010-11-23-ump-riau-2011-rp1120000.html> Hasan M. Iqbal. 2003. Statistika, edisi revisi, LPFE UI, Jakarta 200, Diakses Tanggal 4 november 2011.
- Juavani, Ella dan Rivai Veithzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perumahan*, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta. 2009
- Junaidi.. “*Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas Narmada Kabupaten Lombok Barat*”, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi 45, Mataram, 2008
- Konopaske, Robert Ivancevich M Jhon & Matteson T Michael, *Prilaku dan Manajemen Organisasi*, Penerbit Erlangga, Jakarta. 2006,
- Kuncoro, Mudrajat, *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Erlangga. Jakarta. 2009
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung. 2009.
- Marihot, Efendi Hariandja.. *Manajemen SDM, Pengadaan pengembangan pengkoordinasian dan Peningkatan produktifitas pegawai*, PT. Grasindo, Jakarta. 2002.
- Martindas, R. *Manajemen SDM Lewat Konsep A,K,U*, PT. Pustaka Utama Grafiti, Jakarta. . 2002,
- Mathis, Robert L. dan Jackson Jhon. H.. *Human Resource Management Edisi 10*. Salemba Empat, Jakarta, 2006.
- Mondy, R. Wayne. *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 2 Edisi 10*. Erlangga, Yogyakarta 2008.
- Muljani Ninuk, *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan Vol. 4, No. 2, September 2002: 108 – 122*, dengan judul “*Kompensasi Sebagai Motivator Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*”. Staf Pengajar Fakultas Ekonomi, Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya
- Rachmawati, Ike Kusdyah, . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Andi Offset. Yogyakarta. 2007
- Rivai, Veithzal dan Ahmad Basri Fawzi Mohd. *Performance Appraisal*. Cetakan Pertama, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2005
- Rivai, Veithzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004
- Rusky, Achmad. S, *Manajemen Penganjian dan Pengupahan Untuk Karyawan Perusahaan*. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2002.
- Simamora, Hendry, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN, Yogyakarta, 2003.
- _____, Hendry, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bina Aksara, Jakarta, 2004.
- _____, Hendry, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, Yogyakarta, 2004.
- Siswanto, Bedjo, *Pengantar Manajemen*, PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2005
- Suliyanto, *Analisis Data dalam Aplikasi Pemasaran*, Edisi Pertama. Penerbit Ghalia Indonesia. Bogor, 2005.
- _____, *Metode Riset Bisnis*. Penerbit Andi. Yogyakarta, 2006
- Sugiono, *Method Penelitian Bisnis*, CV. Alfabeta, Bandung, 2005
- Susetyo, Fando Hari. Diterbitkan, *Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Gondorukem dan Terpentin Trenggalek*, Universitas Negeri Malang, Malang, 2010
- Umar, Husein. 2002. Statistik Untuk Penelitian. Pustaka Pelajar. Yogyakarta, 2002.
- Uman, Khaerul, *Prilaku Organisasi*, CV. Pustakan Setia, Bandung, 2010.