

PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN KOMPENSASI NON FINANSIAL TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PT SIDOMUNCUL PUPUK NUSANTARA KABUPATEN SEMARANG

Nurul Fatima Purwanto, Sandi Supaya, Suwardi
Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Semarang
Jl. Prof.H. Sudarto, SH, Tembalang, Semarang 50275, PO Box 6199/SMS

ABSTRACT

This research was aimed to know the influence of financial compensation and non financial compensation on employee's working productivity at PT Sido Muncul Pupuk Nusantara Kabupaten Semarang.

The methods of data collection were interview and questionnaire completion. The sample of this research were 50 respondents and analytical method used were the validity test, reliability test, multiple linear regression method, t-test, and F-test.

The result of regression analysis indicated that financial compensation and non financial compensation had positive influence on employee's working productivity. Based on t test result, it indicated that financial compensation and non financial compensation had positive significant influence on employee's working productivity. Based on F test, independent variables simutaneuosly influence the employee's working productivity significantly, with coeficient of determination (R^2) of 0,531. This meant that 53,1% of employee's working productivity could be explained by variables of financial compensation and non financial compensation, while remaining 46,9% was influenced by other variables which were not observed.

Keywords : Financial Compensation, Non Financial Compensation, Productivity

PENDAHULUAN

Menjelang era perdagangan bebas tahun 2015 telah menyebabkan iklim persaingan yang tinggi di segala bidang, yang memaksa setiap

perusahaan harus dapat bekerja dengan lebih efisien, efektif dan produktif. Tingkat kompetisi yang tinggi ini, memacu tiap-tiap perusahaan untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaannya. Dengan demikian, maka perusahaan dapat terus berjalan dan memenuhi kebutuhan hidup para karyawan di perusahaan.

Sesuai dengan kodratnya, kebutuhan hidup manusia sangat beraneka ragam, baik jenis maupun tingkatnya. Semakin luas pandangan seseorang, semakin ia merasa bahwa semakin banyak kebutuhannya yang belum terpenuhi. Bahkan manusia akan cenderung untuk mempunyai kebutuhan yang tak terhingga, artinya selalu bertambah dari waktu ke waktu dan selalu berusaha dengan segala kemampuannya untuk memuaskan kebutuhan tersebut.

Untuk dapat memenuhi beraneka ragam kebutuhannya manusia harus bekerja, karena dengan bekerja manusia akan mempunyai sarana untuk mencapai keinginannya tersebut. Beragam pilihan lapangan pekerjaan tersedia di depan mereka, tergantung dari bagaimana manusia memanfaatkannya. Beberapa golongan manusia lebih senang bekerja sendiri, tetapi sebagian lagi lebih senang bekerja dengan orang lain, yaitu dengan menjadi karyawan dalam suatu perusahaan. Kebanyakan orang lain lebih cenderung memilih pilihan kedua, karena berbagai alasan tertentu, diantaranya yaitu agar mereka mempunyai penghasilan tetap.

Dengan menjadi karyawan suatu perusahaan, sebagai kompensasinya mereka akan menerima imbalan. Dimana imbalan tersebut diberikan sebagai penghargaan atas balas jasa dari perusahaan terhadap jerih payah mereka

dan imbalan yang diterima oleh karyawan itu bervariasi tergantung dari kebijakan perusahaan. Ada perusahaan yang hanya memberikan imbalan berupa gaji saja, tetapi ada pula perusahaan yang disamping memberikan gaji, juga memberikan imbalan lain yang diwujudkan dalam bentuk kompensasi finansial dan kompensasi non finansial.

Kompensasi finansial didefinisikan sebagai semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas balas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan yang terbagi atas kompensasi finansial langsung dan tidak langsung. Kompensasi finansial yang diberikan secara langsung dalam bentuk upah atau gaji, dan tunjangan-tunjangan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya. Kemudian kompensasi non finansial didefinisikan sebagai balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya bukan dalam bentuk uang akan tetapi dalam bentuk lingkungan kerja yang menyenangkan, tugas-tugas yang menarik, kerabat kerja yang menyenangkan.

Salah satu cara manajemen perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja dan mempertahankan karyawan adalah dengan cara melalui pemberian kompensasi finansial yang layak dan kompensasi non finansial yang memadai. Sistem kompensasi yang efektif dan sesuai ditujukan untuk menarik dan mempertahankan orang-orang yang kompeten dan berbakat dimana dapat membantu organisasi didalam mencapai tujuan perusahaan.

Disamping pemberian kompensasi finansial yang layak, perusahaan juga memberikan kompensasi non finansial yang memadai. Tujuannya adalah untuk meningkatkan loyalitas karyawan di dalam bekerja dan untuk memotivasi karyawan agar mencapai tingkat prestasi yang diinginkan perusahaan.

Bila perumusan kebijakan telah tepat, baik dalam aspek keadilan maupun kelayakannya maka karyawan akan merasa puas dan termotivasi untuk melaksanakan berbagai

kegiatan yang berhubungan dengan pencapaian perusahaan. Sebaliknya, bila rasa keadilan dan kelayakan tidak terpenuhi akan menyebabkan karyawan mengeluh, menimbulkan ketidakpuasan kerja yang kemudian berdampak pada kemerosotan semangat kerja yang pada gilirannya menyebabkan produktivitas kerja karyawan akan merosot.

PT. Sido Muncul Pupuk Nusantara merupakan salah satu anak perusahaan Industri Jamu dan Farmasi PT. Sido Muncul yang bergerak di bidang produksi pupuk organik yang produknya dijual di dalam negeri dan di luar negeri. Namun, demikian di dalam penggajian karyawan masih mengikuti Upah Minimum Regional (UMR) Kabupaten Semarang.

Banyak penelitian yang telah dilakukan dengan tujuan untuk membuktikan apakah kompensasi menghasilkan produktivitas kerja karyawan yang maksimal. Beberapa hasil penelitian telah membuktikan adanya pengaruh yang kuat antara kompensasi dengan produktivitas kerja karyawan (Christine Lydia Sumampouw, 2013; Vicky Frestiani Dewi, 2014; Rapang dan Yuniarti Tandi, 2005). Terdapat penelitian lain yang menyatakan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi finansial dengan produktivitas kerja karyawan sedangkan kompensasi non finansial mempunyai pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Wahyuni Alimuddin, 2012).

Berdasarkan hasil uraian, maka dalam penelitian ini penulis mengambil judul **“PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN KOMPENSASI NON FINANSIAL TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PT. SIDO MUNCUL PUPUK NUSANTARA KABUPATEN SEMARANG”**

Tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk menganalisa pengaruh kompensasi finansial terhadap produktivitas kerja

- karyawan pada PT. Sido Muncul Pupuk Nusantara Kabupaten Semarang.
- b. Untuk menganalisa pengaruh kompensasi non finansial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sido Muncul Pupuk Nusantara Kabupaten Semarang.
 - c. Untuk menganalisa pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sido Muncul Pupuk Nusantara Kabupaten Semarang.

TINJAUAN PUSTAKA

Produktivitas

Untuk dapat mencapai tujuan perusahaan, secara internal produktivitas kerja karyawan merupakan tuntutan yang sangat penting bagi perusahaan. Produktivitas kerja yang baik akan dapat menekan pemborosan dan efisiensi kerja yang diharapkan oleh perusahaan. Dengan produktivitas karyawan yang tinggi, maka akan mudah tercapai apa yang menjadi tujuan perusahaan yaitu keuntungan yang besar.

Produktivitas tersebut tidak dapat terbentuk dengan sendirinya, tetapi perlu dikondisikan oleh pihak manajemen perusahaan. Salah satunya dengan meningkatkan upah yang baik dan membuat suasana kerja yang menyenangkan untuk karyawan. Program tersebut antara lain memberikan kompensasi finansial yang layak dan kompensasi non finansial seperti menciptakan lingkungan kerja yang nyaman.

- a. Yuniarsih (dikutip oleh Sumampouw, 2013:7) mengemukakan “Produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja.”
- b. Sunyoto (2013:41) mengemukakan “Produktivitas kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara *input* dan *output* yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu.”

Dari penjelasan dan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja

karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan, baik secara kualitas maupun kuantitas pada penyelesaian tugas yang dibebankan dalam kurun waktu tertentu yang telah ditentukan oleh perusahaan. Produktivitas tenaga kerja lebih ditonjolkan dan menjadi pusat perhatian bila di bandingkan dengan produktivitas modal, alat produksi dan teknologi.

Kompensasi

Pada dasarnya manusia bekerja ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itulah seorang karyawan mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan produktivitas kerja terhadap perusahaan dan karena itulah perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan jalan memberikan kompensasi.

- a. Pengertian kompensasi, Malayu S.P. Hasibuan (dikutip oleh Sumampouw, 2013:4) menyatakan sebagai berikut.
Kompensasi diartikan sebagai semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi berbentuk uang, artinya gaji dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan yang bersangkutan. Kompensasi berbentuk barang, artinya gaji dibayar dengan barang. Misal gaji dibayar 10% dari produksi yang dihasilkan.
- b. Pengertian kompensasi, Dessler (dikutip oleh Sumampouw, 2013:4) menyatakan sebagai berikut.
Kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka. Pada dasarnya terdapat dua cara untuk membuat pembayaran keuangan kepada karyawan, yaitu pembayaran langsung dan pembayaran tidak langsung. Pembayaran langsung adalah pembayaran dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi dan bonus. Sedangkan pembayaran tidak langsung

adalah pembayaran dalam bentuk tunjangan-tunjangan keuangan seperti asuransi”.

- c. Pengertian kompensasi, Simamora (dikutip oleh Sumampouw, 2013:5) menyatakan sebagai berikut.
Kompensasi (*compensation*) meliputi imbalan finansial dan jasa berwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai hubungan dari kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi”.
- d. Pengertian kompensasi, Panggabean (2002:75) menyatakan sebagai berikut.
Kompensasi adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi, baik dalam bentuk kompensasi secara langsung maupun dalam bentuk kompensasi secara tidak langsung”.

Dari keempat definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk memberikan imbalan atas apa yang telah dilakukan oleh tenaga kerja, baik yang diberikan secara langsung maupun secara tidak langsung kepada pekerja/karyawan, sebagai akibat pekerjaan yang dilakukannya. Pernyataan ini didukung oleh Ruky (dikutip dari <http://hablilkikiberbagiilmu.blogspot.com>) dalam bukunya yang menyebutkan bahwa: “Imbalan (*compensation*) mempunyai cakupan yang lebih luas daripada upah atau gaji namun mencakup semua biaya pengeluaran yang dikeluarkan oleh perusahaan untuk pekerja/karyawannya, baik yang diberikan secara langsung, rutin ataupun imbalan yang diberikan pekerja/karyawan secara tidak langsung”.

METODE PENGUMPULAN DATA

Pengumpulan data merupakan prosedur yang sistematis dan standart untuk memperoleh

data yang diperlukan. Ada dua macam sumber data yang dipakai dalam penelitian ini, yaitu :

- a. Data Primer
Data primer diperoleh melalui kuesioner yang di bagikan kepada responden.
- b. Data Sekunder
Data sekunder adalah data yang bukan diusahakan sendiri. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sejarah perusahaan, struktur organisasi perusahaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap variabel dependen yaitu produktivitas kerja karyawan, digunakan metode analisis regresi linier berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen yaitu kompensasi finansial (X₁) dan kompensasi non finansial (X₂) terhadap variabel dependen yaitu produktivitas kerja karyawan (Y). Tabel input dan tabel output terdapat pada lampiran. Hasil perhitungan regresi linier berganda terdapat pada tabel 8.

Tabel 8
Perhitungan Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	2.436	4.186		.582	.563
Kompensasi Finansial	.570	.116	.496	4.921	.000
Kompensasi Non Finansial	.484	.103	.474	4.704	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas

Dari tabel 8 dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y=2,436+0,570 X_1+0,484 X_2$$

Berdasarkan hasil dari persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan bahwa dapat diketahui seberapa besarnya koefisien B (β) dari kompensasi finansial adalah 0,570 sedangkan koefisien B (β) dari kompensasi non finansial 0,484. Berarti apabila terjadi peningkatan variabel X baik itu kompensasi finansial (X_1) dan kompensasi non finansial (X_2) akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan (Y). Keseluruhan variabel bebas yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Persamaan regresi tersebut memperlihatkan bahwa variabel kompensasi finansial lebih dominan atau lebih kuat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Pada kolom signifikansi semuanya bernilai dibawah 0,05 yaitu koefisien regresi pada tiap variabel adalah signifikan atau dapat diterima.

Hasil Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji t yang digunakan adalah secara individu (parsial) yaitu pengujian terhadap pengaruh masing-masing variabel independen yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap variabel dependen. Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel untuk degree of freedom (df)=n-3. Nilai t tabel diperoleh dari tabel t dengan taraf signifikan 5% dan df=50-3=47 yaitu sebesar 2,01174. Setelah data diolah dengan bantuan program excel dan SPSS 16.0, maka berikut ini dijelaskan mengenai hasil uji signifikansi antara pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil perhitungan uji t terdapat pada tabel 9.

TABEL 9
HASIL PERHITUNGAN UJI t

Variabel	t hitung	t tabel	Tingkat Signifikansi	Ket
Kompensasi Finansial	4,921	2,01174	0,000	Sig
Kompensasi Non Finansial	4,704	2,01174	0,000	Sig

Sumber: Data yang diolah, 2015

Dari hasil pengujian pada tabel 9 dapat dilihat bahwa:

1. Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hipotesis dalam penelitian ini :

- 1) $H_0: B_1 = 0$, berarti X_1 (kompensasi finansial) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Y (produktivitas kerja karyawan)
 - 2) $H_a: B_1 \neq 0$, berarti X_1 (kompensasi finansial) berpengaruh secara signifikan terhadap Y (produktivitas kerja karyawan)
- Berdasarkan uji t, dapat dilakukan uji hipotesis atau uji signifikansi, yaitu :
- Jika tingkat signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- Jika tingkat signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Dari tabel 9 terlihat bahwa pada kolom sig adalah 0.000 atau nilai signifikansi jauh dibawah 0,05 dan berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa t hitung $>$ t tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

2. Pengaruh Kompensasi Non Finansial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hipotesis dalam penelitian ini :

- 1) $H_0: B_1 = 0$, berarti X_2 (kompensasi non finansial) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Y (produktivitas kerja karyawan)

2) $H_a: B_1 \neq 0$, berarti X_2 (kompensasi non finansial) berpengaruh secara signifikan terhadap Y (produktivitas kerja karyawan)

Berdasarkan uji t, dapat dilakukan uji hipotesis atau uji signifikansi, yaitu :

Jika tingkat signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Jika tingkat signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Dari tabel 9 terlihat bahwa pada kolom sig adalah 0.000 atau nilai signifikansi jauh dibawah 0,05 dan berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa t hitung $>$ t tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti kompensasi non finansial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

b. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh antara variabel independen (kompensasi finansial dan kompensasi non finansial) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (produktivitas kerja karyawan). Berikut adalah hasil perhitungan uji F terdapat pada tabel 10.

Tabel 10
Hasil Perhitungan Uji F

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1. Regr ession	700.665	2	350.332	26.568	.000 ^a
Resi dual	619.755	47	13.186		
Total	1320.42 0	49			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi Non Finansial, Kompensasi Finansial

b. Dependent Variable: Produktivitas

Dari hasil pengujian pada tabel 10 dapat dilihat bahwa:

Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hipotesis dalam penelitian ini:

1) $H_0: B_1=B_2=0$, berarti X_1 (kompensasi finansial) dan X_2 (kompensasi non finansial) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Y (produktivitas kerja karyawan)

2) $H_a: B_1 \neq B_2 \neq 0$, berarti X_1 (kompensasi finansial) dan X_2 (kompensasi non finansial) berpengaruh secara signifikan terhadap Y (produktivitas kerja karyawan)

Uji hipotesis, dapat dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} yaitu :

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Dari tabel 10 menunjukkan bahwa F_{hitung} adalah 26,568. Dengan tingkat signifikansi 0,000. Tingkat signifikansi (α) = 5%. Apabila dilihat pada F_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ di dapat F_{tabel} sebesar 3,1951. F_{tabel} dapat dari nilai df (N1) regression serta nilai residual yang dapat dilihat pada tabel 10 (F_{tabel} terlampir). Ini berarti bahwa $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($26,586 > 3,1951$) maka H_0 ditolak. Dan berdasarkan nilai signifikansi terlihat bahwa nilai signifikansi jauh dibawah 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini membuktikan bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R_2) merujuk kepada kemampuan variabel independen (kompensasi finansial dan kompensasi non finansial) dalam menerangkan variabel dependen (produktivitas kerja karyawan). Ringkasan hasil estimasi regresi untuk koefisien determinasi terdapat pada tabel 11.

Tabel 11
RINGKASAN HASIL ESTIMASI
REGRESI UNTUK KOEFISIEN
DETERMINASI

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.728 _a	.531	.511	3.63129

- a. Predictors: (Constant), Kompensasi Non Finansial, Kompensasi Finansial
- b. Dependent Variable: Produktivitas

Dari tabel 11 diketahui sebagai berikut Nilai R sebesar 0,728 hal tersebut menunjukkan bahwa pengaruh antara kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap produktivitas kerja karyawan kuat. Nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,531 artinya variabel kompensasi finansial dan kompensasi non finansial memberi sumbangan atau kontribusi terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 53,1% sedangkan 46,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dapat dijelaskan dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

- a. Dari karakteristik responden dapat diketahui bahwa sebagian besar responden bagian produksi di PT Sido Muncul Pupuk Nusantara Kabupaten Semarang berjenis kelamin laki-laki sejumlah 30 orang, berusia 18-25 tahun sejumlah 23 orang, mayoritas karyawan pada bagian produksi berpendidikan akhir SMA sejumlah 24 orang dan lama bekerja responden 1-3 tahun sejumlah 28 orang.
- b. Dari tanggapan responden dapat diketahui bahwa kompensasi finansial masuk kategori tinggi, kompensasi non

- finansial masuk kategori sangat tinggi dan produktivitas masuk kategori tinggi.
- c. Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa secara parsial seluruh variabel independen yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.
- d. Dari pengujian secara simultan, hasil dari uji hipotesis menunjukkan bahwa secara bersama-sama semua variabel independen yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.
- e. Dapat diketahui bahwa adanya pengaruh yang kuat antara variabel independen yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap variabel dependen yaitu produktivitas kerja karyawan.

Dari kedua variabel independen, variabel kompensasi finansial memiliki koefisien tertinggi. Hal ini berarti bahwa variabel kompensasi finansial mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan paling besar dibanding variabel kompensasi non finansial.

DAFTAR PUSTAKA

Burhanudin. 2009. *“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja”*. Fakultas Ekonomi Universitas Janabadra. Diunduh dari <http://burhanudinujb.blogspot.com/2009/02/pengaruh-kompensasi-terhadap-kepuasan.html>, Diakses tanggal 4 Agustus 2015.

Dewi, Vicky Frestiani. 2014. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UMKM Samarinda*. Samarinda: FISIP Universitas Mulawarman.

Dito, Anoki Herdian. 2010. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Slamet Langgeng Purbalingga Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel*

- Intervening*. Semarang: FE Universitas Diponegoro.
- Hablil & Kiki. “*Pengaruh Sistem Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Astra Agro Lestari Tbk Kabupaten Deli Serdang*”
<http://hablilkikiberbagiilmu.blogspot.com/2011/09/contoh-proposal-skripsi-bab-i-sd-bab.html>, Diakses tanggal 10 Mei 2015.
- Hasan, Iqbal. 2004. *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Irawati, I Wayan Suwendra dan Ni Nyoman Yulianthini. 2014. “*Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*”. E-journal Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen, Vol. 2 tahun 2014, Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja.
- Kasmadi, Nia Siti Sunarsih. 2013. *Panduan Modern Penelitian Kuantitatif*. Bandung: CV Alfabeta.
- Nasution, Siska Malisa. 2009. *Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT Pangansari Utama Medan*. Medan: FE Universitas Sumatera Utara Medan.
- Okereke, Chukwunenye Iheanacho dan Amgbare Daniel. 2010. “*Staff Welfare and Productivity in Patani Local Government Council, Delta State Nigeria*”. *Journal of Economics and International Finance* Vol.2(12), pp. 313-320, December 2010.
- Panggabean. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Priyatno, Dwi. 2014. *SPSS 22 Pengolah Data Terpraktis*. Yogyakarta: ANDI Yogyakarta.
- Rizal, Muhamad dan M. Syafiie Idrus. 2014. *Effect of Compensation on Motivation Organizational Commitment and Employee Performanve (Studies at Revenue Management in Kendari City)*. Kendari: Universitas Brawijaya.
- Setiadi. 2009. *Pengaruh Upah Dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Semarang Makmur Semarang*. Semarang: Magister Kenotariatan Universitas Diponegoro.
- Sugiyono. 1999. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sumampouw, Christine Lydia. 2013. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Bank Tabungan Pensiun Nasional Tbk Manado*. Manado.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Centre for Academic Publishing Service).
- Umar, Husein. 2003. *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: Gramedia.
- Wiyono, Gendro. 2011. *Merancang Penelitian Bisnis Dengan Alat Analisis SPSS 17.0 & SmartPLS 2.0*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.