

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TRANS RETAIL INDONESIA (CARREFOUR), LEBAK BULUS – JAKARTA SELATAN

Komarudin

Dosen Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang
komarudin_101263@yahoo.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Kompensasi pada PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour), Kinerja Karyawan PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour), dan seberapa besar pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour). Perusahaan yang menjadi objek penelitian ini adalah PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Jakarta Selatan yang beralokasi pada Jl. Lebak Bulus Raya no. 8 Jakarta Selatan.

Metode penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah metode observasi, wawancara, kuesioner. Metode observasi digunakan untuk mengumpulkan data dengan cara melakukan pengamatan langsung suatu kegiatan yang terjadi di lapangan. Wawancara digunakan untuk pengambilan data dan informasi melalui percakapan langsung kepada responden dengan menggunakan daftar pernyataan yang tersusun secara sistematis/kuesioner. Jenis penelitian ini merupakan penelitian asiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan sampling jenuh. Berdasarkan tempat penelitian yang ditetapkan, maka populasi dijadikan objek, dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Cashier PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Lebak Bulus Jakarta Selatan yang berjumlah 107 orang dengan ukuran sampel 85 orang.

Berdasarkan hasil penelitian ini pemberian kompensasi yang diberikan perusahaan sudah cukup baik, hal ini dibuktikan berdasarkan sebaran kuesioner kuesioner dengan jumlah responden 85, hasilnya adalah yang menjawab Sangat Setuju (SS) sebesar 19,3 %, Setuju (S) sebesar 30,2 %. Pada faktor kinerja karyawan sudah cukup baik, hal ini di buktikan berdasarkan sebaran kuesioner dengan jumlah responden 85, hasilnya adalah yang menjawab Sangat Setuju (SS) sebesar 20,2 %, Setuju (S) sebesar 30,1 %. Dari hasil perhitungan menggunakan analisa koefisien korelasi dapat diketahui bahwa antara kompensasi dengan kinerja karyawan mempunyai hubungan yang “kuat” yaitu sebesar 0,675. Sedangkan pengaruh kompensasi (variabel X) terhadap kinerja karyawan (variabel Y) dalam uji keofisien determinasi adalah sebesar 45,56 % dan sisanya 54,44 % dipengaruhi faktor-faktor lain.

Kata Kunci: Kompensasi dan Kinerja.

ABSTRACT

This study aims to determine the Compensation at PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour), Employee Performance PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour), and how great influence Compensation Against Employee Performance at PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour). Companies that become the object of this research is PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) South Jakarta which is located on Jl. Lebak Bulus Raya no. 8 South Jakarta.

Research methods undertaken by the author is the method of observation, interviews, questionnaires. Observation method is used to collect data by doing a direct observation of an activity that occurs in the field. Interviews are used for data and information retrieval through direct conversation to respondents using a systematically arranged list of statements / questionnaires. This type of research is a causal causal research with quantitative approach by using saturated sampling. Based on the place of study determined, the population, in this study is all employees Cashier PT. Trans Carail of Indonesia (Carrefour) Lebak Bulus South Jakarta totaling 107 people with sample size 85 people.

Based on the results of this study, the compensation given by the company is good enough, it is proven based on questionnaires questionnaire distribution with the number of respondents 85, the result is that answered Strongly Agree (SS) of 19.3%, Agree (S) of 30.2%. On the employee performance factor is good enough, this is proven based on questionnaire distribution with the number of respondents 85, the result is that answered Strongly Agree (SS) of 20.2%, Agree (S) of 30.1%. From the calculation results using correlation coefficient analysis can be seen that between compensation with employee performance has a "strong" relationship that is equal to 0.675. While the influence of compensation (variable X) on employee performance (Y variable) in determinasi keofisien test is 45,56% and the rest 54,44% influenced by other factors.

Keywords: Compensation and Performance.

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kebijaksanaan organisasi terhadap terhadap sumber daya manusia diharapkan bersifat menyeluruh bagi organisasi dan bersifat jangka panjang. Sumber daya manusia harus diarahkan untuk menjadi pemikir, penentu, dan pelaksana bagi jalannya organisasi secara berkesinambungan dengan efektif dan efisien. Sebab keberhasilan dan kegagalan pencapaian tujuan organisasi juga ditentukan oleh bagaimana cara pengelolaan sumber daya manusia yang ada. Pada dasarnya tenaga kerja sebagai sumber daya manusia mempunyai dua dimensi yang sekaligus harus dikembangkan untuk membentuk tenaga kerja yang produktif. Pertama sebagai sumber daya perlu dikembangkan dan dikelola secara maksimal. Kedua, sebagai manusia perlu dilindungi dan dimotivasi agar merasa aman dan semangat dalam bekerja.

Tetapi setiap karyawan tidak akan memberikan kontribusi maksimal bagi perusahaan yang tinggi apabila selama bekerja ia tidak dapat memiliki kompensasi yang baik. Oleh karena itu kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan itu sendiri, sebaliknya besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan apa bila kompensasi diberikan secara tepat dan benar pada karyawan akan memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi, akan tetapi bila kompensasi itu diberikan tidak memadai atau kurang tepat, prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja justru akan menurun.

Karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa sesuai dengan peraturan dan perjanjian. Besarnya balas jasa telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas jasa/kompensasi yang akan diterimanya. Kompensasi inilah yang akan dipergunakan karyawan itu besertakeluarganya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya.

Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan bersama keluarganya. Jika balas jasa yang diterima

karyawan semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula. Dengan demikian, kepuasan kerjanya juga semakin baik. Disinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai seorang penjual tenaga (fisik dan pikiran).

Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Jadi, nilai prestasi kerja karyawan harus lebih besar dari kompensasi yang dibayarkan perusahaan, supaya perusahaan mendapatkan laba dan kontinuitas perusahaan terjamin.

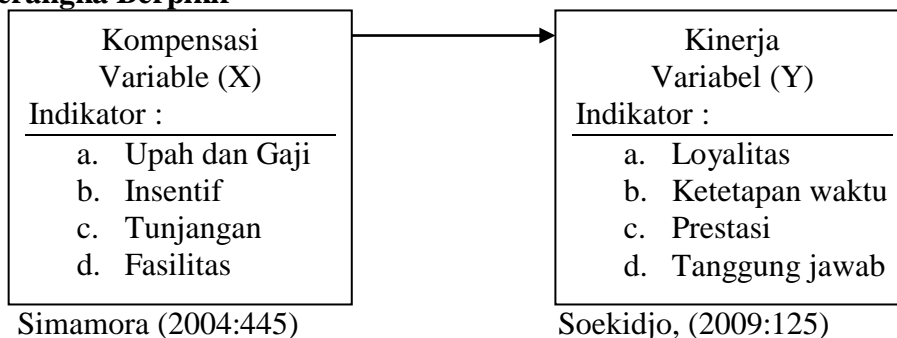
Kompensasi bukan hanya penting bagi karyawan saja, melainkan penting juga bagi organisasi itu sendiri, karena program-program kompensasi adalah merupakan pencerminan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia. Bila organisasi tidak memperhatikan dengan baik tentang kompensasi bagi karyawannya, tidak mustahil organisasi itu lambat laun akan kehilangan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi. Oleh karena itu kebijaksanaan tersebut diharapkan dan memuaskan kedua belah pihak, yaitu peningkatan kompensasi diharapkan akan meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan uraian-uraian diatas maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour), Lebak Bulus- Jakarta Selatan** ”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan topik dan pembatasan masalah yang diuraikan sebelumnya, maka masalah Berdasarkan identifikasi dan pembatasan masalah tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Pelita PT. Trans Retail Indonesia Lebak Bulus – Jakarta selatan, maka penulis merumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana pelaksanaan kompensasi pada PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Lebak Bulus – Jakarta selatan ?
2. Bagaimana kinerja karyawan pada PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Lebak Bulus – Jakarta selatan ?
3. Seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Lebak Bulus – Jakarta selatan ?

C. Kerangka Berpikir



Kerangka Berpikir

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kompensasi

Tenaga kerja jika kita kaitkan dengan peranan dan pendapatannya dapat digolongkan atas pengusaha dan karyawan atau manajer dan buruh. Pengusaha adalah setiap tenaga kerja yang memperoleh pendapatannya berupa laba (*profit*) atau deviden dari modal yang diinvestasikannya. Pendapatan ini besarnya tidak menentu tergantung dari laba perusahaannya,

bahkan tidak berfungsi dan berperan sebagai pemilik perusahaan dengan modal yang diinvestasikannya itu.

Karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa sesuai dengan peraturan dan perjanjian. Besarnya balas jasa telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas jasa/kompensasi yang akan diterimanya. Kompensasi inilah yang akan dipergunakan karyawan itu beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya.

Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan bersama keluarganya. Jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula. Dengan demikian, kepuasan kerjanya juga semakin baik. Disinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai seorang penjual tenaga (fisik dan pikiran).

Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Jadi, nilai prestasi kerja karyawan harus lebih besar dari kompensasi yang dibayarkan perusahaan, supaya perusahaan mendapatkan laba dan kontinuitas perusahaan terjamin. Berikut ini penulis mendefinisikan pengertian kompensasi menurut para ahli.

Menurut Husein Kompensasi didefinisikan sebagai sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka, sebelum kompensasi diberikan, terlebih dahulu dilakukan proses kompensasi, yaitu suatu jaringan berbagai sub proses untuk memberikan balas jasa kepada karyawan untuk melaksanakan pekerjaan dan untuk memotivasi mereka agar mencapai tingkat prestasi yang diinginkan.

Menurut Drs. Malayu S.P. Hasibuan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Berdasarkan beberapa pendapat mengenai kompensasi tersebut, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa kompensasi merupakan segala bentuk imbalan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan dan diterima oleh para karyawan atau sumbangan fikiran, kemampuan, keterampilan, tenaga, waktu, dan kerja mereka untuk mencapai tujuan perusahaan. Dengan demikian pemberian kompensasi memiliki arti yang sangat penting bagi perusahaan, karena dengan adanya kompensasi maka akan terjaga hubungan kepegawaian yang baik bagi perusahaan.

B. Kinerja

Soekidjo mengemukakan (2009:125), “Kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu.

Irham Fahmi mengemukakan (2011:2), “Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Menurut Veizal Rivai (2004:309), mengemukakan kinerja adalah : “Merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.”

Dari beberapa pendapat para ahli terdapat banyak definisi atau pengertian tentang kinerja pada dasarnya memiliki kesimpulan yang serupa yaitu segala kegiatan yang dilakukan pegawai yang meliputi kedisiplinan, kemampuan, tanggung jawab dan keterampilan dalam perubahan kondisi-kondisi dan pengembangan aktivitas-aktivitas yang diperlukan untuk mencapai kepuasan terhadap kebutuhan organisasi.

METODOLOGI PENELITIAN

A. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) yang beralamat Jl. Lebak Bulus Raya No. 8. Hal yang mendasari penulis melakukan penelitian di PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour), karena penulis bekerja di PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour), sehingga penulis lebih mudah mendapat informasi untuk bahan penelitian.

B. Metode Penentuan Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sesuai dengan judul penelitian yaitu Pengaruh kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour), maka populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) yang berjumlah 107 karyawan.

2. Sampel

Untuk mengetahui berapa jumlah sampel yang diambil, dalam penelitian ini penulis menggunakan rumus slovin (Juliansyah, 2011:158), adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

Batasan tingkat kesalahan yang digunakan dalam penarikan sampel penelitian ini adalah 5%, dengan jumlah populasi sebanyak 107 orang. Maka perhitungannya adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned} n &= \frac{107}{1 + 107 (5\%)^2} \\ &= \frac{107}{1,2675} \\ &= 84,42 = 85 \text{ (dibulatkan)} \end{aligned}$$

Setelah dilakukan perhitungan dengan menggunakan rumus Slovin, maka jumlah sampel yang diperoleh sebanyak 85 responden.

C. Metode Pengumpulan Data

Bila dilihat dari sumber datanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan data primer dan data sekunder

D. Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini, metode analisis yang digunakan adalah analisis kuantitatif yaitu analisis yang dapat dinilai dengan menggunakan angka. Untuk menganalisis antara pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour), maka informasi yang diperoleh dari instrumen penelitian berupa hasil dari kuesioner dianalisis dengan uji-uji yang dilakukan oleh penulis.

1. Teknik Penentuan Skala

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik penentuan skala likert. Menurut Sugiyono (2014:107) skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Sehingga dalam pengukuran jawaban responden menggunakan skala Likert dapat diukur dengan tingkatan sebagai berikut :

Skor Skala Likert

Jawaban	Peringkat Nilai (Skor)
---------	------------------------

SS (Sangat Setuju)	5
S (Setuju)	4
R (Ragu-ragu)	3
TS (Tidak Setuju)	2
STS (Sangat Tidak Setuju)	1

Sumber: Sugiyono (2014:108)

2. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu langkah pengujian yang dilakukan terhadap isi dari suatu instrumen, dengan tujuan untuk mengukur ketepatan instrumen yang digunakan dalam suatu penelitian.

$$r_{hitung} = \frac{n(\sum xy) - (\sum x) \cdot (\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2 \cdot (n\sum y^2 - (\sum y)^2)\}}}$$

Selanjutnya, nilai r_{hitung} dibandingkan dengan r_{tabel} pada tingkat taraf signifikan 5%, maka kriteria keputusannya sebagai berikut :

- Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ (pada taraf signifikan 5%) maka dikatakan Valid.
- Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ (pada taraf signifikan 5%) maka dikatakan tidak valid.

3. Uji Reliabilitas

Untuk menentukan instrumen itu reliabel atau tidaknya, penulis menggunakan rumus *Cronbach Alpha*, yaitu sebagai berikut :

$$r_{ca} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S_i}{S_t} \right)$$

De

- Jika $r \leq r_{tabel}$ (pada taraf signifikan 5%) menggunakan tabel product moment, maka alat ukur dapat dikatakan tidak reliabel.
- Jika $r \geq r_{tabel}$ (pada taraf signifikan 5%) menggunakan tabel product moment, maka alat ukur dapat dikatakan reliabel.

Berikut langkah-langkah mencari nilai reliabilitas dengan rumus *Cronbach Alpha* yaitu sebagai berikut :

- a. Menghitung varians butir skor pernyataan (S_i)

$$S_i = \frac{\sum X_i^2 - \left(\frac{\sum X_i}{n} \right)^2}{n}$$

- b. Menghitung jumlah varians skor butir pernyataan ($\sum S_i$)

$$\sum S_i = S_1 + S_2 + S_3 + S_4 + \dots S_{10}$$

4. Koefisien Korelasi

Menurut Sugiyono (2014:176) koefisien korelasi adalah untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih.

Untuk dapat mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour), maka penulis menganalisa dengan menggunakan rumus Korelasi *Product Moment*, seperti berikut :

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{\{n\sum X^2 - (\sum X)^2 \cdot (n\sum Y^2 - (\sum Y)^2)\}}}$$

Untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuat atau lemahnya hubungan itu, penulis menggunakan tabel pedoman sebagai berikut :

Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2014:214)

5. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besarnya sumbangan atau kontribusi kompensasi terhadap kinerja karyawan, penulis menggunakan rumus koefisien determinasi sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

6. Regresi Linier Sederhana

Menurut Sugiyono (2014:236) analisis regresi digunakan untuk memprediksi nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen. Yaitu dengan menggunakan rumus :

$$Y = a + bX$$

Uji Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2014:70).

E. Operasional Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel, yaitu variabel bebas (independen) yaitu kompensasi sebagai variabel X dan variabel terikat (dependen) yaitu kinerja sebagai variabel Y.

Adapun indikator variabel X dan Y dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Variabel X yaitu kompensasi, adalah sebagai sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka, sebelum kompensasi diberikan, terlebih dahulu dilakukan proses kompensasi, yaitu suatu jaringan berbagai proses untuk memberikan balas jasa kepada karyawan untuk melaksanakan pekerjaan dan untuk memotivasi mereka agar mencapai tingkat prestasi yang diinginkan. Simamora (2004:445).

2. Variabel Y yaitu yaitu Kinerja adalah Kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu. Soekidjo, (2009:125).

HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi

1. Karakteristik Responden

Dalam penyusunan penelitian ini data yang diperoleh berasal dari karyawan PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) melalui penyebaran kuesioner kepada 85 karyawan yang diambil dari beberapa unit bagian yang terdapat pada PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour), dengan karakteristik responden sebagai berikut :

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Laki-Laki	37	43,53 %
Perempuan	48	56,47 %
Total	85	100 %

Sumber : Data olahan kuesioner

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa jumlah responden perempuan lebih banyak daripada jumlah responden laki-laki, yaitu dengan jumlah responden perempuan sebanyak 48 orang atau 56,47 % dari total responden, sedangkan jumlah responden laki-laki hanya 37 orang atau 43,53 % dari total responden.

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
≤ 22 tahun	18	21,18 %
23 - 35 tahun	38	44,71 %
36 - 49 tahun	24	28,23 %
≥ 50 tahun	5	5,88 %
Total	85	100 %

Sumber : Data olahan kuesioner

Berdasarkan tabel di atas, sebagian besar responden adalah berusia 21 - 30 tahun sebanyak 38 orang atau 44,71 % dari total responden, lalu responden berusia 31 - 40 tahun sebanyak 24 orang atau 28,23 % dari total responden, responden usia ≤ 20 tahun sebanyak 18 orang atau 21,18 % dari total responden dan responden berusia ≥ 41 tahun sebanyak 5 orang atau 5,88 % dari total responden.

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
SMP	0	0 %
SMA	62	72,94 %
D3	14	16,47 %
S1	9	10,59 %
Total	85	100 %

Sumber : Data olahan kuesioner

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa rata-rata pendidikan karyawan adalah SMA atau Sederajat yaitu sebanyak 62 orang atau 72,94 % dari total

responden, D3 sebanyak 14 karyawan atau 16.47 % dari total responden, dan S1 sebanyak 9 karyawan atau 10.59 % dari total responden.

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Usia	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
≤ 1 tahun	30	35,29 %
1 - 5 tahun	32	37,65 %
5 - 10 tahun	19	22,35 %
≥ 10 tahun	4	4,71 %
Total	85	100 %

Sumber : Data olahan kuesioner

Berdasarkan tabel di atas, sebagian besar responden sudah lama bekerja 1 - 5 tahun sebanyak 32 orang atau 37,65 % dari total responden, lalu responden yang lama bekerja ≤ 1 tahun sebanyak 30 orang atau 35,29 % dari total responden, responden yang lama bekerja 5 - 10 tahun sebanyak 19 orang atau 22,35 % dari total responden dan responden yang lama bekerja ≥ 10 tahun sebanyak 4 orang atau 4,71 % dari total responden.

2. Hasil Kuesioner

Hasil jawaban dari 85 responden terhadap kuesioner tentang variabel kompensasi yang terdiri dari 10 pernyataan, jawaban tersebut kemudian dianalisis oleh penulis dengan menggunakan persentase jumlah jawaban yang tertuang dan terurai, jawaban responden atas pernyataan mengenai variabel kompensasi yang diberikan oleh PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) mendapatkan jumlah total 850 dari 85 responden dengan jumlah pernyataan sebanyak 10. Dari seluruh jawaban responden maka dapat disimpulkan yang menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 164 atau 19,3 %, yang menjawab Setuju (S) sebanyak 257 atau 30,2 %, yang menjawab Ragu (R) sebanyak 239 atau 28,2 %, yang menjawab Tidak Setuju (TS) 143 atau 16,8 % dan yang menjawab Sangat Tidak Setuju (STS) sebanyak 47 atau 5,5 %.

Dari hasil yang didapat, dapat diketahui responden yang menjawab Sangat Setuju (SS) dan Setuju (S) sebesar 49,5 %. Hal ini dapat dinyatakan bahwa pemberian kompensasi pada PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) sudah cukup baik, namun perusahaan perlu meningkatkan lagi karena 22,3 % responden menjawab Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS).

Hasil jawaban dari 85 responden terhadap kuesioner tentang variabel kinerja yang terdiri dari 10 pernyataan, jawaban tersebut kemudian dianalisis oleh penulis dengan menggunakan persentase jumlah jawaban yang tertuang dan terurai, jawaban responden atas pernyataan mengenai variabel kinerja yang diberikan oleh PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) mendapatkan jumlah total 850 dari 85 responden dengan jumlah pernyataan sebanyak 10. Dari seluruh jawaban responden maka dapat disimpulkan yang menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 172 atau 20,2 %, yang menjawab Setuju (S) sebanyak 256 atau 30,1 %, yang menjawab Ragu (R) sebanyak 200 atau 23,5 %, yang menjawab Tidak Setuju (TS) 148 atau 17,4 % dan yang menjawab Sangat Tidak Setuju (STS) sebanyak 74 atau 8,7 %.

Dari hasil yang didapat, dapat diketahui responden yang menjawab Sangat Setuju (SS) dan Setuju (S) sebesar 50,3 %. Hal ini dapat dinyatakan bahwa kinerja karyawan pada PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) sudah cukup baik, namun perlu ditingkatkan lagi karena 26,1 % responden menjawab Tidak Setuju (TS) dan menjawab Sangat Tidak Setuju (STS).

B. Uji Analisis Data

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji pernyataan pada kuesioner yang disebar valid atau tidaknya. Perhitungannya dengan cara membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} dengan tingkat signifikan 5 %.

Hasil perhitungan uji validitas untuk variabel kompensasi (X) dan variabel kinerja (Y) terlihat pada tabel di bawah ini, langkah untuk menguji validitas pernyataan kuesioner pada penelitian ini dapat disajikan sebagai berikut :

$$r_{hitung} = \frac{n(\sum xy) - (\sum x) \cdot (\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2 \cdot (n\sum y^2 - (\sum y)^2)\}}}$$

$$= \frac{41221}{60915,16}$$

$$= 0,677$$

Berdasarkan perhitungan di atas dapat diketahui bahwa r_{hitung} (0,677) > r_{tabel} (0,213) yang berarti pernyataan nomor 1 dinyatakan **valid**.

$$r_{hitung} = \frac{n(\sum xy) - (\sum x) \cdot (\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2 \cdot (n\sum y^2 - (\sum y)^2)\}}}$$

$$= \frac{45375}{67228,14}$$

$$= 0,675$$

Berdasarkan perhitungan di atas dapat diketahui bahwa r_{hitung} (0,675) > r_{tabel} (0,213) yang berarti pernyataan nomor 1 dinyatakan **valid**. Dan untuk pernyataan nomor 2 sampai 10 dapat dihitung dengan cara perhitungan yang sama, dan penulis merangkum hasilnya sebagai berikut :

2. Uji Reliabilitas

Uji realibilitas adalah serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang.

Metode ini diusulkan oleh Cronbach, sehingga biasa juga disebut pengujian koefisien reliabilitas *Cronbach Alpha*. Berikut hasil perhitungan uji reliabilitas untuk variabel kompensasi (X) dan variabel kinerja (Y) dapat disajikan sebagai berikut :

a. Variabel Kompensasi (X)

1) Menghitung varians butir skor pernyataan (S_i)

Diketahui skor butir pernyataan 1 :

$$\begin{aligned} \sum X_i^2 &= 1142 \\ \sum X_i &= 298 \\ n &= 85 \end{aligned}$$

$$S_i = \frac{\sum X_i^2 - \left(\frac{\sum X_i}{n}\right)^2}{n}$$

$$= \frac{97,25}{85}$$

$$= 1,144$$

Varians butir skor pernyataan ke 2 sampai 10 dapat dihitung dengan cara yang sama seperti menghitung varians butir yang pertama.

Menghitung varians total skor pernyataan (S_t)

Diketahui :

$$\begin{aligned}\sum X_t^2 &= 104086 \\ \sum X_t &= 2898 \\ n &= 85\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}S_t &= \frac{\sum X_t^2 - \left(\frac{\sum X_t}{n}\right)^2}{n} \\ &= \frac{5281,25}{85} \\ &= \mathbf{62,132}\end{aligned}$$

Menghitung reliabilitas variabel X

Diketahui :

$$\begin{aligned}\sum S_i &= 12,867 \\ S_t &= 62,132 \\ k &= 10\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}r_{ca} &= \left(\frac{k}{k-1}\right)\left(1 - \frac{\sum S_i}{S_t}\right) \\ &= (1,111)(0,793) \\ &= \mathbf{0,881}\end{aligned}$$

Kesimpulan :

Dari hasil perhitungan di atas, maka variabel X dinyatakan **reliabel**, karena r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} yaitu $0,881 > 0,213$.

b. Variabel Kinerja (Y)

1) Menghitung varians butir skor pernyataan (S_i)

Diketahui skor butir pernyataan 1 :

$$\begin{aligned}\sum X_i^2 &= 1157 \\ \sum X_i &= 295 \\ n &= 85\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}S_i &= \frac{\sum X_i^2 - \left(\frac{\sum X_i}{n}\right)^2}{n} \\ &= \frac{133,18}{85} \\ &= \mathbf{1,567}\end{aligned}$$

Varians butir skor pernyataan ke 2 sampai 10 dapat dihitung dengan cara yang sama seperti menghitung varians butir yang pertama. Sumber : Data olahan, 2015

Menghitung varians total skor pernyataan (S_t)

Diketahui :

$$\begin{aligned}\sum X_t^2 &= 100256 \\ \sum X_t &= 2850 \\ n &= 85\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}S_t &= \frac{\sum X_t^2 - \left(\frac{\sum X_t}{n}\right)^2}{n} \\ &= \frac{4697,18}{85} \\ &= \mathbf{55,260}\end{aligned}$$

Menghitung reliabilitas variabel Y

Diketahui :

$$\sum S_i = 15,125$$

$$S_t = 55,260$$

$$k = 10$$

$$r_{ca} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S_i}{S_t} \right)$$

$$= (1,111)(0,726)$$

$$= 0,806$$

Kesimpulan :

Dari **hasil** perhitungan di atas, maka variabel Y dinyatakan **reliabel**, karena r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} yaitu $0,806 > 0,213$.

3. Koefisien Korelasi

Dalam menganalisa pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, penulis menggunakan rumus korelasi *Product Moment*. Dari hasil pengumpulan kuesioner yang disebar kepada 85 responden dengan kuesioner mengenai kompensasi (X) dan kinerja (Y) sebanyak 10 pernyataan, pengaruh antara variabel X (kompensasi) dengan variabel Y (kinerja) penulis menggunakan rumus *Product Moment* dengan perhitungan sebagai berikut :

$$r_{XY} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{\{n\sum X^2 - (\sum X)^2 \cdot (n\sum Y^2 - (\sum Y)^2)\}}}$$

$$r_{XY} = \frac{(85 \cdot 100531) - (2898) \cdot (2850)}{\sqrt{(85 \cdot 104086) - (2898)^2 \cdot (85 \cdot 100256) - (2850)^2}}$$

$$= \frac{285835}{423355,89}$$

$$= 0,675$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas dengan menggunakan rumus koefisien korelasi *Product Moment* di dapat nilai 0,675 berarti ada pengaruh yang “kuat” antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

4. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan digunakan rumus koefisien determinasi, dengan perhitungannya sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100 \%$$

$$= 45,56 \%$$

Berdasarkan perhitungan di atas membuktikan bahwa besarnya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 45,56 % dan sisanya 54,44 % di pengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

5. Regresi Linier Sederhana

Regresi linier sederhana adalah salah satu alat analisis yang digunakan untuk mengetahui seberapa besarnya pengaruh variabel independen (X) yakni kompensasi terhadap variabel dependen (Y) yakni kinerja, adapun rumus regresi linier sederhana adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Dalam rumus regresi liner tersebut, penulis harus mencari nilai koefisien a dan b terlebih dahulu. Nilai a dan b dapat dicari menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 a &= \frac{(\sum y)(\sum x^2) - (\sum x)(\sum xy)}{n(\sum x^2) - (\sum x)^2} \\
 &= 11,820 \\
 b &= \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{n(\sum x^2) - (\sum x)^2} \\
 &= 0,637
 \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan di atas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 11,820 + 0,637 X$$

Dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Nilai konstanta sebesar 11,820 menyatakan bahwa jika $X = 0$ maka nilai $Y = 11,820$
- Nilai koefisien regresi variabel kompensasi (X) terhadap variabel kinerja (Y) adalah sebesar 0,637. Hal ini berarti jika variabel kompensasi (X) naik 1, maka akan meningkatkan variabel kinerja (Y) sebesar 0,637.

6. Uji Hipotesis

Seperti yang telah dirumuskan oleh penulis pada bab sebelumnya, rumusan hipotesis penelitian ini adalah :

- Ho : Diduga tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel X (kompensasi) dengan variabel Y (kinerja).
 Ha : Diduga ada pengaruh yang signifikan antara variabel X (kompensasi) dengan variabel Y (kinerja).

Dengan kriteria pengujian sebagai berikut :

- Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka H_a diterima dan H_o ditolak.
- Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_o diterima dan H_a ditolak.

Untuk mengetahui apakah kompensasi memiliki pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan maka perlu dilakukan uji signifikansi dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

Diketahui :

$$r = 0,675$$

$$n = 85$$

Maka perhitungannya :

$$t = \frac{0,675 \sqrt{85-2}}{\sqrt{1-0,675^2}}$$

$$= 8,343$$

Dari hasil perhitungan di atas, maka dapat diketahui nilai signifikan (t) adalah 8,343. Untuk mengetahui nilai t ini signifikan atau tidak, maka perlu dibandingkan dengan tabel t dengan tingkat signifikansi (kesalahan) 5 %, dengan perhitungannya sebagai berikut :

$$DF = n - 2$$

$$= 85 - 2$$

$$= 83$$

Karena dalam t tabel tidak ditemukan $dk = 83$, maka dicari melalui perhitungan interpolasi sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Diketahui} & : t_{\text{tabel}}(0,05 : 60) = 2,000 \\ & : t_{\text{tabel}}(0,05 : 120) = 1,980 \end{aligned}$$

Maka untuk mencari $dk = 83$

$$\begin{aligned} \frac{83-60}{120-83} &= \frac{x-2,000}{1,980-x} \\ \frac{23}{37} &= \frac{x-2,000}{1,980-x} \end{aligned}$$

$$(23 \cdot 1,980) - 23x = 37x - (37 \cdot 2,000)$$

$$45,54 - 23x = 37x - 74$$

$$45,54 + 74 = 37x + 23x$$

$$119,54 = 60x$$

$$x = \frac{119,54}{60}$$

$$x = 1,992$$

Dengan perhitungan di atas maka untuk $t_{\text{tabel}}(0,05 : 83)$ adalah 1,992. Maka dapat disimpulkan $t_{\text{hitung}} \geq t_{\text{tabel}}$ dengan nilai $8,343 \geq 1,992$, karena nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} maka **Ho ditolak** dan **Ha diterima**.

PEMBAHASAN

Kompensasi pada PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour)

Berdasarkan hasil yang telah dianalisis oleh penulis terhadap hasil kuesioner yang dibagikan kepada 85 responden yang terdapat 10 pernyataan mengenai kompensasi yang diberikan perusahaan. Hasilnya adalah yang menjawab Sangat Setuju (SS) sebesar 19,3 %, Setuju (S) sebesar 30,2 %, Ragu (R) sebesar 28,2 %, Tidak Setuju (TS) sebesar 16,8 % dan Sangat Tidak Setuju (STS) sebesar 5,5 % dengan acuan nilai maksimum 100 %.

Dari hasil yang didapat, dapat diketahui responden yang menjawab Sangat Setuju (SS) dan Setuju (S) sebesar 49,5 %. Hal ini dapat dinyatakan bahwa pemberian kompensasi pada PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) sudah cukup baik, namun perusahaan perlu meningkatkan lagi karena 22,3 % responden menjawab Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS).

Pernyataan-pernyataan kuesioner mengenai variabel kompensasi dari 1 sampai 10 pernyataan dinyatakan valid. Berdasarkan dari hasil pengujian uji validitas, karena dari masing-masing pernyataan lebih besar dari r_{tabel} yaitu sebesar 0,213 dengan tingkat signifikansi 5 %. Hasil analisis uji validitas.

Selanjutnya dalam hasil uji reliabilitas yang telah dilakukan, bahwa nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari r_{tabel} ($0,881 \geq 0,213$) yang berarti bahwa kuesioner yang merupakan indikator-indikator dari variabel kompensasi tersebut adalah reliabel atau handal.

Jadi dapat disimpulkan bahwa masing-masing dari butir pernyataan mengenai kompensasi ini adalah valid dan reliabel.

Kinerja karyawan pada PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour)

Berdasarkan hasil yang telah dianalisis oleh penulis terhadap hasil kuesioner yang dibagikan kepada 85 responden yang terdapat 10 pernyataan mengenai kinerja karyawan. Hasilnya adalah yang menjawab Sangat Setuju (SS) sebesar 20,2 %, Setuju (S) sebesar 30,1 %, Ragu (R) sebesar 23,5 %, Tidak Setuju (TS) sebesar 17,4 % dan Sangat Tidak Setuju (STS) sebesar 8,7 % dengan acuan nilai maksimum 100 %.

Dari hasil yang didapat, dapat diketahui responden yang menjawab Sangat Setuju (SS) dan Setuju (S) sebesar 50,3 %. Hal ini dapat dinyatakan bahwa kinerja karyawan pada

PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) sudah cukup baik, namun perlu ditingkatkan lagi karena 26,1 % responden menjawab Tidak Setuju (TS) dan menjawab Sangat Tidak Setuju (STS).

Pernyataan-pernyataan kuesioner mengenai variabel kinerja dari 1 sampai 10 pernyataan dinyatakan valid. Berdasarkan dari hasil pengujian uji validitas, karena dari masing-masing pernyataan lebih besar dari r_{tabel} yaitu sebesar 0,213 dengan tingkat signifikansi 5 %.

Selanjutnya dalam hasil uji reliabilitas yang telah dilakukan, bahwa nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari r_{tabel} ($0,806 \geq 0,213$) yang berarti bahwa kuesioner yang merupakan indikator-indikator dari variabel kinerja tersebut adalah reliabel atau handal.

Jadi dapat disimpulkan bahwa masing-masing dari butir pernyataan mengenai kinerja ini adalah valid dan reliabel.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour)

Berdasarkan hasil dari penelitian yang dilakukan oleh penulis, adanya pengaruh kompensasi yang “kuat” terhadap kinerja karyawan pada PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour). Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis koefisien korelasi yaitu sebesar 0,675, sehingga dalam tabel pedoman interpretasi koefisien korelasi dinyatakan pengaruh kompensasi “kuat” terhadap kinerja karyawan.

Sementara itu, dari hasil perhitungan koefisien determinasi dapat disimpulkan bahwa variabel independen dalam penelitian ini mampu menerangkan 45,56 % terhadap kinerja karyawan pada PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour). Sedangkan sisanya 54,44 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Dalam hasil perhitungan analisis regresi linier sederhana, didapat nilai $Y = 11,820 + 0,637 X$. Hal ini berarti jika nilai variabel kompensasi (X) naik 1 (Satuan), maka dapat meningkatkan variabel kinerja (Y) sebesar 0,637.

Dan dari hasil perhitungan uji hipotesis dapat disimpulkan $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ dengan nilai $8,343 \geq 1,992$, karena nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} maka **H_0 ditolak** dan **H_a diterima**.

KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan pada PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour), maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya sudah cukup baik, hal ini di buktikan berdasarkan sebaran kuesioner dengan jumlah responden 85, hasilnya adalah yang menjawab Sangat Setuju (SS) sebesar 19,3 %, Setuju (S) sebesar 30,2 %, Ragu (R) sebesar 28,2 %, Tidak Setuju (TS) sebesar 16,8 % dan Sangat Tidak Setuju (STS) sebesar 5,5 % dengan acuan nilai maksimum 100 %.
2. Kinerja karyawan pada PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) sudah cukup baik, hal ini di buktikan berdasarkan sebaran kuesioner dengan jumlah responden 85, hasilnya adalah yang menjawab Sangat Setuju (SS) sebesar 20,2 %, Setuju (S) sebesar 30,1 %, Ragu (R) sebesar 23,5 %, Tidak Setuju (TS) sebesar 17,4 % dan Sangat Tidak Setuju (STS) sebesar 8,7 % dengan acuan nilai maksimum 100 %
3. Dari hasil perhitungan menggunakan analisa koefisien korelasi dapat diketahui bahwa antara kompensasi dengan kinerja karyawan mempunyai hubungan yang “kuat” yaitu sebesar 0,675. Sedangkan pengaruh kompensasi (variabel X) terhadap kinerja karyawan (variabel Y) dalam uji koefisien determinasi adalah sebesar 45,56 % dan sisanya 54,44 % dipengaruhi faktor-faktor lain. Selanjutnya dalam pengujian hipotesis juga menunjukkan adanya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Trans Retail Indonesia

(Carrefour), hal ini didasari dalam uji hipotesis yang dapat disimpulkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai $8,343 > 1,992$ maka dalam hal ini **Ho ditolak** dan **Ha diterima**.

SARAN

Dibawah ini terdapat beberapa saran yang diberikan penulis sehubungan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini, yaitu :

1. Perusahaan wajib adil dalam memberikan kompensasi kepada karyawannya, agar karyawan bisa merasakan kompensasi yang cukup untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.
2. Perusahaan wajib memberikan penghargaan kepada karyawannya, bagaimana kinerja karyawan yang baik, berkulitas, sehingga kinerja karyawan akan menguntungkan bagi perusahaan dan karyawan akan berpacu lagi dalam kinerjanya dalam mendapatkan penghargaan.
3. Perusahaan hendaknya selalu mengikuti perkembangan peraturan-peraturan pemerintah yang berkaitan dengan peraturan-peraturan tentang pemberian kompensasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Handoko, Hani, T, *“Manajemen”*, Edisi ke 2, BPE, Yogyakarta 2003.
- Hasibuan, malayu S.P, *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*, edisi revisi, PT. Bumi Askara, Jakarta 2007.
- Istijanto, *“Riset Sumber Daya Manusia”*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2005.
- Iswanto, Yun, *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*, Pusat Penerbitan Universitas Terbuka, Jakarta, 2003.
- Kadarisman, M, *“Manajemen Kompensasi”*, Cetakan Pertama, Rajawali Pers, Jakarta 2012.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*, Remaja Rosdakarya, Bandung, 2005.
- Manulang, M, *“Dasar-dasar Manajemen”*, Ghalia Indonesia, Jakarta 2002.
- Moekijat, *“Manajemen Kepegawaian”*, CV. Pioner Jaya, Bandung, 2002.
- Munandar, *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*, PT. Rafikam Aditama, 2001.
- Mutiara, Pangabean, *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2004.
- Nawawi, Hadari, *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*, Gajah Mada University, Yogyakarta, 2008.
- Notoatmodjo, Soekidjo, *“Pengembangan Sumber Daya Manusia”*, Cetakan Ketiga, Rineka Cipta, Jakarta, 2003.
- Pratisto, Arif. *“Statistik Menjadi Mudah dengan SPSS 17”*, PT. Elex Media Komputindo, 2009.
- Rivai, Veithzal, *“Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan”*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2005.
- Samsudin, Sadili, *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*, Cetakan Pertama, Pustaka Setia, Bandung, 2006.
- Siagian, Sondang, *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*, Bumi Askara, Jakarta, 2006.
- Simamora, Henry, *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*, Edisi III, STIE YKPN, 2004.
- Soetjipto, *“Manajemen Pegawai”*, Universitas Negeri Malang, Malang, 2005.
- Sugiyono, *“Metode Penelitian Administrasi dan Bisnis”*, Alfabeta, Bandung, 2007.
- Sugiyono, *“Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D”*, Penerbit CV, Alfabeta, Bandung, 2010.
- Sumarsono, HM. Sony, *“Metode Riset Sumber Daya Manusia”*, Edisi Pertama Cetakan Pertama, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2004.