

# PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT RADIO PERMATA SWARANUSA

Fauzan Hanif  
Ani Muttaqiyathun  
Universitas Ahmad Dahlan

## ABSTRAK

*This study aims to analyze the influence of work motivation and remuneration of the employee's performance in PT Radio Permata Swaranusa. The sample of the research are all employees of PT Radio Permata Swaranusa which amount 30 people who move throughout the field of PT Radio Permata Swaranusa. The usage of analytical method is a statistical method by using a multiple linear regression analysis and t-test. The results of the analysis which has been done, generate that is significantly more influenced motivation 0.016 (Sig.) < 0.05 (alpha) and compensation 0.831 (Sig.) > 0.05 (alpha).*

*Keywords: motivation, compensation, employee performance*

---

## PENDAHULUAN

---

Setiap organisasi dalam menghadapi arus globalisasi, sumber daya manusia (SDM) memegang peranan yang sangat dominan dalam aktivitas atau kegiatan perusahaan. Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusianya (karyawan) dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Selain itu karyawan merupakan aset yang sangat bernilai bagi perusahaan. Kelangsungan hidup suatu organisasi salah satunya tergantung kepada kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, karena karyawan merupakan unsur organisasi terpenting yang harus mendapat perhatian. Pencapaian tujuan organisasi menjadi kurang efektif apabila banyak karyawan yang tidak memiliki kinerja yang baik. Hal ini akan menimbulkan pemborosan bagi perusahaan atau organisasi. Oleh karena itu adanya manajemen

SDM sangat diperlukan. Manajemen sumber daya manusia itu sendiri adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Unsur manajemen sumber daya manusia adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan (Hasibuan, 2009).

Dalam meningkatkan sumber daya manusia khususnya kinerja karyawan, perusahaan menempuh beberapa cara seperti melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi. Dalam hal ini motivasi sangat penting karena motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap individu atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan (Samsudin, 2006). Melalui proses-proses tersebut, karyawan diharapkan lebih memaksimalkan tanggungjawab atas pekerjaannya, karena para karyawan telah

dibekali oleh pendidikan dan pelatihan yang tentu berkaitan dengan implementasi kerja mereka. Sedangkan motivasi dan kompensasi pada dasarnya adalah hak para karyawan dan merupakan kewajiban dari pihak perusahaan untuk mendukung kontribusi para karyawannya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Tidak hanya faktor motivasi yang perlu diperhatikan oleh perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan, akan tetapi perusahaan harus memperhatikan faktor kompensasi. Kompensasi menurut Malayu S.P. Hasibuan (2002) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah sebagai ikatan kerjasama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah.

Terpenuhinya motivasi dan kompensasi yang baik tentu saja akan meningkatkan kinerja para karyawan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuan. Jika program tersebut dirasakan adil dan kompetitif oleh karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang potensial, sehingga produktivitas meningkat dan perusahaan mampu menghasilkan produk dengan harga yang kompetitif.

Berdasarkan latar belakang masalah, diperoleh rumusan masalah sebagai berikut: (1) Apakah pemberian kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Radio Permata Swaranusa Yogyakarta?; (2) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Radio Permata Swaranusa Yogyakarta?

---

## REVIEW LITERATUR DAN HIPOTESIS

---

### Motivasi Kerja

Motivasi diartikan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah (Hariandja, 2002). Motivasi juga diartikan sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai suatu tujuannya (Robbin dan Timhoty, 2008).

Salah satu teori motivasi yang terkenal yaitu teori motivasi kebutuhan Maslow. Teori ini menyatakan bahwa manusia dimotivasi untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang melekat pada diri setiap manusia yang cenderung bersifat bawaan. Kebutuhan tersebut diantaranya adalah:

#### 1. Kebutuhan Fisik (*Physicological Needs*)

Kebutuhan ini berkaitan dengan kebutuhan yang harus dipenuhi untuk dapat mempertahankan diri sebagai makhluk fisik seperti kebutuhan untuk makan, minum, pakaian, seks dan lain-lain. Karena merupakan kebutuhan biologis, maka kebutuhan ini akan didahulukan pemenuhannya.

#### 2. Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Needs*)

Kebutuhan ini berkaitan dengan kebutuhan rasa aman dari ancaman-ancaman luar yang mungkin terjadi seperti ancaman dari orang lain, alam dan lain-lain.

#### 3. Kebutuhan Sosial (*Social Needs*)

Kebutuhan ini berkaitan dengan menjadi bagian dari orang lain, dicintai orang lain, dan mencintai orang lain. Kebutuhan ini ditandai dengan keinginan seseorang menjadi bagian atau anggota kelompok tertentu, keinginan untuk menjalin hubungan dengan orang lain dan keinginan membantu orang lain.

#### 4. Kebutuhan Pengakuan (*Esteem Needs*)

Kebutuhan ini berkaitan dengan tidak hanya menjadi bagian dari orang lain tetapi lebih dari itu, yaitu diakui, dihormati atau dihargai orang

lain karena kemampuannya atau kekuatannya. Kebutuhan ini ditandai dengan keinginan untuk mengembangkan diri, meningkatkan kemandirian dan kebebasan.

#### 5. Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self Actualization*)

Kebutuhan yang berhubungan dengan aktualisasi diri atau penyaluran diri dalam arti kemampuan atau mengembangkan potensi diri. Kebutuhan ini ditandai dengan hasrat individu untuk menjadi orang yang sesuai dengan keinginannya.

#### Kompensasi

Kompensasi acapkali juga disebut penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi (Panggabean, 2002). Kompensasi merupakan istilah luas yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan organisasi (Siswanto, 2003). Terdapat dua jenis kompensasi, yaitu kompensasi intrinsik dan kompensasi ekstrinsik.

Kompensasi intrinsik adalah kompensasi yang dinilai dari dalam dan dari diri mereka sendiri. Kompensasi intrinsik bersifat internal bagi individu dan normalnya berasal dari keterlibatan dalam aktivitas-aktivitas atau tugas tertentu. Kompensasi intrinsik melekat/*inheren* pada aktivitas itu sendiri, dan pemberiannya tidak tergantung pada kehadiran atau tindakan orang lain atau hal lainnya (Henry Simamora, 2004). Contoh kompensasi intrinsik yaitu: (1). Perasaan kompetensi pribadi, (2). Perasaan pencapaian pribadi, (3). Tanggung jawab dan otonomi pribadi, (4). Perasaan pertumbuhan dan pengembangan pribadi, (4). Pengakuan informal, (5). Status, (6). Kepuasan kerja.

Kompensasi ekstrinsik adalah kompensasi yang dihasilkan secara eksternal oleh seseorang

atau sesuatu yang lainnya. Kompensasi ekstrinsik tidak mengikuti kinerja sebuah aktivitas secara alamiah atau secara *inheren*, namun diberikan kepada seseorang oleh pihak eksternal atau dari luar. Sebagian besar kompensasi ekstrinsik dikendalikan dan dibagikan secara langsung oleh organisasi dan lebih berwujud daripada kompensasi intrinsik. Kompensasi ekstrinsik sering diaplikasikan oleh organisasi dalam usaha untuk mempengaruhi perilaku dan kinerja anggotanya (Simamora, 2004).

#### Kinerja

Kinerja dapat diartikan sebagai apa yang dikerjakan atau tidak dikerjakan oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas pokoknya (Nawawi, 2006). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diterimanya (Mangkunegara, 2004).

Menurut Rachmawati (2003) tujuan setiap organisasi merancang sistem imbalan (*reward*) adalah untuk memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya serta mempertahankan karyawan yang kompeten. Dengan merancang sistem imbalan yang baik akan memiliki dampak ganda bagi organisasi, karena disatu sisi imbalan akan berdampak pada biaya operasi, disisi lain imbalan akan mempengaruhi perilaku serta sikap kerja karyawan sesuai keinginan organisasi agar karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Hal ini dapat dipahami karena salah satu tujuan seseorang bekerja mengharapkan imbalan dari organisasi dimana ia bekerja, sedangkan pihak perusahaan mengharapkan karyawan memberikan kinerja yang terbaik bagi organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Dito (2010) mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga dengan motivasi kerja sebagai variabel *intervening* menunjukkan bahwa pemberian kompensasi berpengaruh signifikan

terhadap kinerja karyawan dan motivasi sebagai variabel intervening juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **Hipotesis**

- H1: Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.  
H2: Pemberian kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **METODE PENELITIAN**

#### **Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Radio Permata Swaranusa Yogyakarta yang berjumlah 30 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, yaitu teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2007). Sampel jenuh dilakukan ketika populasi yang ada terlalu kecil atau untuk generalisasi yang lebih baik karena menjadikan semua populasi sebagai anggota sampel. Sehingga dalam penelitian ini diperoleh 30 sampel penelitian.

#### **Jenis Data dan Sumber Data**

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari obyek penelitian dan merupakan hasil dari kuesioner yang diberikan oleh peneliti kepada responden, yaitu karyawan PT Radio Permata Swaranusa. Data tersebut menyangkut beberapa aspek mengenai keterangan yang berhubungan dengan variabel kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

#### **Definisi Operasional Variabel**

##### **Variabel Dependen**

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan yang diwakili oleh 10 item pernyataan. Kinerja adalah hasil kerja

secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya (Mangkunegara, 2004).

##### **Variabel Independen**

Variabel independen dalam penelitian ini adalah motivasi ( $X_1$ ) dan kompensasi ( $X_2$ ).

Motivasi diartikan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah (Hariandja, 2002). Dalam penelitian ini teori yang digunakan peneliti adalah teori motivasi oleh David MC Clelland yaitu kebutuhan berprestasi, kebutuhan afiliasi, dan kebutuhan kekuasaan. Variabel motivasi dalam penelitian ini diwakili oleh 10 item pernyataan.

Variabel independen kedua adalah kompensasi yang diwakili oleh 10 item pernyataan. Kompensasi merupakan istilah luas yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan organisasi (Siswanto, 2003).

#### **Uji Instrumen**

##### **Uji Validitas**

Uji validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data yang tidak berbeda antara yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek peneliti, dengan kriteria validitas yaitu apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka data tersebut valid. Sebaliknya, apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka data tersebut tidak valid.

##### **Uji Reliabilitas**

Reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Dalam pandangan kuantitatif, suatu data

dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam obyek yang sama dalam waktu berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda (Sugiyono, 2008). Data dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach-alpha* lebih besar dari 0.60.

### Analisis Data

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, yaitu analisis yang menghubungkan dua variabel atau lebih untuk mengetahui besarnya pengaruh dari perubahan variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi dapat dinyatakan sebagai berikut:

$$\text{Kinerja} = \alpha + \beta_1 \text{Motivasi} + \beta_2 \text{Kompensasi} + e$$

### Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji t, yaitu untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel *independent* secara individu terhadap variabel *dependent* untuk menyatakan menolak atau menerima hipotesis. Kriteria penerimaannya adalah apabila nilai Sig. < alpha (5%) maka  $H_a$  diterima. Sebaliknya, apabila nilai Sig. > alpha (5%), maka  $H_a$  ditolak.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Instrumen

#### Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Nilai r tabel dalam penelitian ini adalah 0.374 dengan ketentuan  $df = 28 (30-2)$  dan *alpha* 5%.

#### 1. Motivasi kerja

Berdasarkan hasil pengujian validitas terhadap variabel motivasi kerja, item 1

(r hitung 0.234), item 2 (r hitung 0.228) dan item 3 (r hitung 0.256) dinyatakan tidak valid karena memiliki nilai r hitung < r tabel. Sehingga hanya 7 item berikut yang dinyatakan valid:

**Tabel 1**

#### Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Item	r hitung	r tabel (df=28, $\alpha=5\%$ )	Keterangan
M4	0.615	0.374	Valid
M5	0.853	0.374	Valid
M6	0.821	0.374	Valid
M7	0.630	0.374	Valid
M8	0.873	0.374	Valid
M9	0.639	0.374	Valid
M10	0.703	0.374	Valid

Sumber: Data diolah, 2014

#### 2. Kompensasi

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap variabel kompensasi, item 1 (r hitung 0.175) dan item 8 (r hitung 0.296) dinyatakan tidak valid karena memiliki nilai r hitung < r tabel. Sehingga hanya 8 variabel berikut yang dinyatakan valid:

**Tabel 2**

#### Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi

Item	r hitung	r tabel (df=28, $\alpha=5\%$ )	Keterangan
K2	0.713	0.374	Valid
K3	0.725	0.374	Valid
K4	0.820	0.374	Valid
K5	0.696	0.374	Valid
K6	0.470	0.374	Valid
K7	0.407	0.374	Valid
K9	0.487	0.374	Valid
K10	0.575	0.374	Valid

Sumber: Data diolah, 2014

3. Kinerja karyawan

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja**

Item	r hitung	r tabel (df=28, α=5%)	Keterangan
KK1	0.569	0.374	Valid
KK2	0.637	0.374	Valid
KK3	0.667	0.374	Valid
KK4	0.436	0.374	Valid
KK5	0.634	0.374	Valid
KK6	0.431	0.374	Valid
KK7	0.399	0.374	Valid
KK8	0.527	0.374	Valid
KK9	0.579	0.374	Valid
KK10	0.511	0.374	Valid

Sumber: Data diolah, 2014

Berdasarkan hasil analisis di atas, seluruh item pada variabel kompensasi karyawan dinyatakan valid karena memiliki nilai r hitung > r tabel.

**Uji Reliabilitas**

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 4**  
**Hasil Uji reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Kesimpulan
Motivasi	0.781	0.60	Reliabel
Kompensasi	0.753	0.60	Reliabel
Kinerja	0.742	0.60	Reliabel

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa semua variabel penelitian telah dinyatakan reliabel karena memiliki nilai cronbach's alpha > 0.60.

**Analisis Regresi Berganda**

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda yang melibatkan 2 variabel atau lebih. Regresi berganda digunakan untuk mengetahui besar pengaruh perubahan dari suatu variabel independen terhadap variabel dependen.

**Tabel 5**  
**Hasil Analisis Regresi Berganda**

Variabel	Coefficient
(Constant)	2.463
Motivasi	0.366
Kompensasi	0.027

Sumber: Data diolah, 2014

Berdasarkan hasil di atas, maka model regresinya dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$\text{Kinerja} = 2.463 + 0.366 \text{ Motivasi} + 0.027 \text{ Kompensasi} + e$$

Nilai konstanta sebesar 2.463 berarti apabila tidak ada pengaruh dari variabel motivasi dan variabel kompensasi maka nilai variabel kinerja karyawan sebesar 2.463.

Koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0.366 dapat diartikan apabila variabel motivasi naik 1 satuan, maka variabel kinerja karyawan bertambah sebesar 0.366 dan sebaliknya.

Koefisien regresi dari variabel kompensasi sebesar 0.027 dapat diartikan apabila variabel kompensasi naik 1 satuan, maka variabel kinerja karyawan bertambah sebesar 0.027 begitu juga sebaliknya.

**Pengujian Hipotesis**

Berikut adalah hasil uji t variabel motivasi dan kompensasi.

**Tabel 6**  
**Hasil Uji t**

Variabel	Sig.
Motivasi	0.016
Kompensasi	0.831

Sumber: Data diolah, 2014

Berdasarkan tabel di atas, nilai Sig. variabel motivasi sebesar 0.016 < 0.05. Hal ini menyimpulkan bahwa hipotesis diterima. Artinya bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Nilai sig. variabel kompensasi sebesar 0.831 > 0.05. Hal ini menyimpulkan bahwa

hipotesis ditolak. Artinya bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### Pembahasan

Pengaruh antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan yaitu signifikan sebesar  $0.016 < 0.05$ , yang artinya adanya motivasi baik secara eksternal (dorongan dari luar) maupun internal (motivasi yang diberikan perusahaan) membuat karyawan semangat untuk bekerja. Ketika motivasi itu ada dalam diri karyawan, maka akan memengaruhi pola kerja karyawan, sehingga kinerja karyawan akan lebih baik untuk mencapai hasil yang terbaik yang diinginkan perusahaan, sehingga perusahaan Radio Swaranusa harus bisa memberikan motivasi yang tinggi agar karyawan merasa nyaman dan merasa diperhatikan sehingga hasil yang akan dicapai bisa maksimal. Hal ini menyimpulkan bahwa hipotesis diterima. Artinya bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar  $0.831 > 0.05$ , yang artinya ketika perusahaan memberikan kompensasi atau penghargaan kepada karyawan, pola kinerja karyawan tetap sama. Adanya kompensasi yang diberikan perusahaan tidak memberikan pengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan. Hal ini menyimpulkan bahwa hipotesis ditolak. Artinya bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan melihat uji hipotesis dan kesimpulan, maka peneliti menyarankan kepada perusahaan hendaknya memberikan motivasi dan kompensasi yang seimbang atau sesuai

dengan yang dibutuhkan karyawan sehingga bisa menambah semangat kerja karyawan untuk mencapai tujuan bersama.

Bagi peneliti selanjutnya karena dari hasil analisis di atas pengaruh kompensasi tidak signifikan maka disarankan untuk mengganti dengan variabel lain.

### DAFTAR PUSTAKA

- As'ad. 2004. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia Psikologi Industri*. Liberty Yogyakarta. Yogyakarta
- Dito, Herdian Anoki. 2010. *Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga dengan Motivasi Kerja Sebagai Variable Intervening*. Skripsi. Semarang: Universitas Diponegoro Semarang.
- Handoko, T Hani. 2001. *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*. BPFE Yogyakarta.
- Harindja, Marihot Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Gramedia Widiasarana Indonesia. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- <http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/18546/4/Chapter%20II.pdf>[27 November 2013]
- Mangkunegara, Prabu Anwar A.A. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosda Karya. Bandung.
- Mathis, Robert L., dan Jacson H. John. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.
- Nawawi, Hadari. 2006. *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.

- Panggabean, Mutiara S. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghallia Indonesia. Jakarta.
- Rachmawati, Eka Nuraini. 2003. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi ke-2*. Amara Book. Yogyakarta.
- Robbin, Stephen P., dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi edisi kedubelas*. Salemba Empat. Jakarta.
- Simamora. 2004. *jurnal pengaruh kompensasi intrinsik dan kompensasi ekstrinsik terhadap kinerja dosen pada sekolah tinggi ilmu ekonomi AMA Salatiga*. <Desember 2010>
- Sudita Nyoman. 2000. *jurnal pengaruh kompensasi intrinsik dan kompensasi ekstrinsik terhadap kinerja dosen pada sekolah tinggi ilmu ekonomi AMA Salatiga*. <Desember 2010>
- Sugiono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D edisi Keempat*. Alfabeta. Bandung.
- Samsudin, 2006 definsi motidasi [http://lib.uin-malang.ac.id/thes\\_is/chapter\\_ii/08410051-anggun-nur-habsari.ps](http://lib.uin-malang.ac.id/thes_is/chapter_ii/08410051-anggun-nur-habsari.ps) <1 agustus 2013>