PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN UD BAROKAH KECAMATAN WATES KABUPATEN KEDIRI

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)
pada Program Studi Manajemen

OLEH**:**

MIFTAKUL HUDA
NPM : 12.1.02.02.0324

PRODI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI PGRI KEDIRI
UNIVERSITAS NUSANTARA PERSATUAN GURU REPUBLIK INDONESIA
UN PGRI KEDIRI

2016

MIFTAKUL HUDA
NPM : 12.1.02.02.0324

Judul :

PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN UD.BAROKAH KECAMATAN WATES KABUPATEN KEDIRI

Telah disetujui untuk diajukan Kepada
Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi Manajemen
FE UNP Kediri

Pembimbing I	Pembimbing II
Drs. Ec. Ichsannudin, M.M.	Amat Pintu Batu Silalahi, S.E.,M.
NIDN : 0723105703	NIDN: 0725075601

Skripsi oleh:

MIFTAKUL HUDA
NPM : 12.1.02.02.0324

Judul :

PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN UD.BAROKAH KECAMATAN WATES KABUPATEN KEDIRI

Telah dipertahankan didepan Panitia Ujian / Sidang Skripsi

Program Studi Manajemen FE UNP Kediri

Pada Tanggal: 04 Agustus 2016

dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji:

1. Ketua : Drs. Ec.Ichsannudin, M.M.
2. Penguji I : Dr. Sri Aliami
3. Penguji II : AmatPintuBatuSilalahi, S.E.,M.

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi

Dr. Subagyo, M.M.
NIDN : 0717066601

PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN UD BAROKAH KECAMATAN WATES KABUPATEN KEDIRI

Miftakul Huda
12.1.02.02.0324
Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen
miftakulhuda@gmail.com
Drs. Ec.Ichsannudin, M.M.[1] dan Amat Pintu Batu Silalahi, S.E., M.M.[2]
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Miftakul Huda : Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan UD Barokah Kecamatan Wates Kabupaten Kediri. Skripsi, Manajemen, FE UN PGRI Kediri, 2016.

Kata Kunci : Motivasi, Kompensasi, dan Semangat Kerja.

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang memiliki banyak kelebihan dibanding sumber daya lain yang ada pada organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia memiliki akal, pikiran, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, karya, inovasi, kreasi dan harapan. Motivasi dan Kompensasi diharapkan dapat meningkatkan SemangatKerja karyawan agar dapat tercapainya tujuan perusahaan. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui: (1) Pengaruh motivasi dan kompensasi secara parsial terhadap semangat kerja karyawan UD Barokah Kecamatan Wates Kabupaten Kediri. (2) Pengaruh motivasi dan kompensasi secara simultan terhadap semangat kerja karyawan UD.Barokah Kecamatan Wates Kabupaten Kediri.

Penelitian ini menggunakan penelitian survey atau deskriptif, yaitu penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengambilan data yang pokok. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 110 orang, adapun sampel terpilih sebanyak 86 orang. Data yang terkumpul yang berasal dari data primer yang selanjutnya dianalisis secara deskriptif dan analisis statistik dengan menggunakan teknik analisis data berupa analisis persamaan regresi linier berganda dengan dibantu oleh program SPSS (Statitical Program For Social Science).

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data disimpulkan bahwa: (1) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Semangat kerja karyawan UD Barokah Kecamatan Wates Kabupaten Kediri. (2) Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Semangat kerja karyawan UD Barokah Kecamatan Wates Kabupaten Kediri. (3) Motivasi dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Semangat kerja karyawan UD.Barokah Kecamatan Wates Kabupaten Kediri. Dari penjelasan di atas maka disarankan kepada perusahaan bahwa : (1) UD Barokah Kecamatan Wates Kabupaten Kediri, diharapkanperusahaan dalam meningkatkan Semangat Kerja lebih menitik beratkan pada Motivasi dan Kompensasi dalam organisasi. (2)Bagi Peneliti Selanjutnya, mengingat masih ada pengaruh dari variabel lain di luar variabel yang ada dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Semangat Kerja, maka hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan untuk melakukan penelitian lanjutan dengan memasukkan variabel lain selain yang sudah dimasukkan dalam penelitian ini.

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam era bisnis dewasa ini dimana persaingan disegala jenis bisnis sangat ketat, maka upaya yang dapat dilakukan agar bisnis dapat berjalan adalah mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki. SDM yang potensial merupakan potensi tenaga penggerak usaha agar mencapai tujuan usaha yang ditentukan. SDM juga merupakan orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi. Sumber daya lain memang diperlukan tetapi sumber daya tersebut tidak akan bisa menghasilkan jika tidak digerakkan oleh SDM. Menurut Hasibuan (2012;10), MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Untuk menjadikan tenaga kerja berperan optimal, bekerja efektif dan efisien maka para pekerja tersebut perlu diciptakan semangat kerjanya.

UD Barokah yang berlokasi di Kecamatan Wates Kabupaten Kediri tampaknya perlu memberikan motivasi dan juga kompensasi terhadap karyawan. Hasil wawancara awal penelitian memperlihatkan bahwa semangat kerja para karyawan menurun. Hal itu terbukti dari wawancara awal dengan para staf dan hasil wawancara tersebut dapat dijelaskan dengan tingkat absensi karyawan yang semakin bulan semakin tinggi, karyawan yang merasa kurang semangat dengan pekerjaanya akan menggunakan berbagai alasan untuk tidak masuk kerja, selanjutnya keterlambatan kerja yang sering dilakukan oleh beberapa karyawan, dan tidak sedikit karyawan yang berkeinginan pindah tempat kerja. Masalah tersebut diyakini sebagai pengaruh dari pelaksanaan motivasi yang belum efektif dan kompensasi yang belum cukup untuk mendukung biaya kehidupannya dan kehidupan keluarga.

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang terfokus pada judul **"Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Semangat Kerja Karyawan UD Barokah**

Kecamatan Wates Kabupaten Kediri".

II. KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS

A. Semangat Kerja

Nitisemito (2001;160) mengemukakan bahwa "semangat kerja" adalah "sesuatu yang positif dan sesuatu yang baik,sehingga mampu memberikan sumbangan terhadap pekerjaan dalam arti lebih cepat dan lebih baik".

Menurut Nitisemito (2002;427) indikator semangat kerja antara lain :

a. Naiknya Produktiitas Karyawan.
b. Tingkat Absensi Yang Rendah.
c. Tidak Terjadi Atau Berkurangnya Kegelisahan.

B. Motivasi

Motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual (Robbins, 2002:55).

Ada beberapa indikator motivasi dalam teori hierarki kebutuhan adalah sebagai berikut :

a. Kebutuhan fisiologis
b. Kebutuhan rasa aman
c. Kebutuhan social atau rasa memiliki
d. Kebutuhan penghargaan
e. Kebutuhan aktualisasi diri

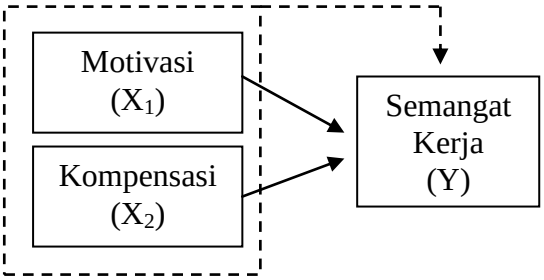
C. Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi berbentuk uang, artinya kompensasi dibayar dengan sejumlah uang kepada karyawan bersangkutan. Sedangkan kompensasi berbentuk barang, artinya kompensasi dibayar dengan barang (Hasibuan, 2000:118).

Menurut Singodimedjo (2000) , indikator kompensasi antara lain :

a. Gaji/Upah
b. Insentif
c. Tunjangan
d. Fasilitas

D. Kerangka Konsep



Keterangan :

→ : Pengaruh Parsial

- - - - → : Pengaruh Simultan

Gambar 2.1

Kerangka Konseptual

E. Hipotesis

Hipotesis (dugaan sementara) dalam penelitian ini:

1. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan UD Barokah Kecamatan Wates Kabupaten Kediri?
2. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan UD Barokah Kecamatan Wates Kabupaten Kediri?
3. Motivasi dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan UD Barokah Kecamatan Wates KabupatenKediri?

III. METODE PENELITIAN

A. Variabel Penelitian

1. Variabel Bebas (*Independen*)

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

2. Variabel Terikat (*Dependen*)

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah semangat kerja dilambangkan dengan (Y).

B. Jenis dan Pendekatan Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian berkaitan dengan tujuan penelitian yaitu menggambarkan variabel yang sesungguhnya mempengaruhi variabel terikat. Namun demikian, data yang diperlukan dalam penelitian ini belum tersedia sehingga masih perlu menyusun instrumen pengumpulan data secara struktural dan formal.Atas dasar kriteria ini, maka jenis penelitian yang sesuai adalah deskriptif atau *survey*. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang bersifat atau bertujuan untuk memaparkan atau penggambaran data-data dengan cara observasi lapangan dan menganalisa data tersebut.

2. Pendekatan Penelitian

Dengan permasalahan yang menjadi fokus dalam penelitian ini yaitu Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan UD. Barokah Kecamatan Wates Kabupaten Kediri.Maka dalam penelitian ini pendekatan yang digunakan adalah pendekatan Kuantitatif. Menurut Sugiyono (2012:9), metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meniliti pada populasi atau sampel tertentu. Teknik pengumpulan dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik dengan tujuan untuk

menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Dalam penelitian ini penulis melakukan penelitian di UD. Barakoh Kecamatan Wates Kabupaten Kediri.

2. Waktu Penelitian

Sesuai SK Rektor / Dekan waktu penelitian adalah selama dua bulan yaitu sejak bulan Junisampai dengan bulan Juli 2016. Dalam kurun waktu tersebut dilakukan beberapa agenda,yaitu pengajuan judul, penyelesaian Bab 1 dan seterusnya sampai penelitian ini tersusun dengan baik.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014:115).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada UD. Barokah Kecamatan Wates Kabupaten Kediri yang berjumlah 110 orang.Karena jumlah keseluruhan karyawan yang bekerja sebanyak 110 orang.

2. Sampel

Sugiyono (2008:118) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik *Probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang memberi peluang yang sama bagi setiap anggota populasi. Teknik sampel ini menggunakan jenis *Proportionate Stratified Random Sampling* yaitu teknik pengambilan dilakukan sampel bila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional. Dalam penelitian ini, digunakan batas kesalahan yang diinginkan yakni sebesar 5%. Untuk menentukan jumlah sampel yang mewakili populasi dalam penelitian digunakan rumus Slovinsebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

Dimana:

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = *Margin of error max*, tingkat kesalahan maksimum yang masih dapat ditoleransi 5%

$$n = \frac{110}{1+110\,(0{,}05)}$$

$$= \frac{110}{1+0{,}275}$$

$$= \frac{110}{1{,}275}$$

$$= 86{,}27 = 86$$

Jadi dari data yang diambil sebagai sampel adalah sebanyak 86,27 orang responden. Pada perhitungan yang menghasilkan pecahan (terdapat koma) sebaiknya dibulatkan keatas, hal ini lebih aman dari pada kurang dibawahnya. Maka sampel yang digunakan berdasarkan populasi diatas yaitu 86 orang.

E. Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya sebuah kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yanakan diukur oleh kuesioner(Ghozali, 2001).

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (Arikunto, 2002:154). Suatu instrumen dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan yang sama adalah konsisten atau stabil (Sugiyono, 2007:351).

IV. HASIL DAN KESIMPULAN

A. Gambaran Umum Subyek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada UD. Barokah Kecamatan Wates Kabupaten Kediri yang bergerak dibidang peternakan ayam telur. UD. Barokah didirikan oleh Bapak Syaifuden S.E, yang saat ini masih menjadi pemilik sekaligus pengelola dan pimpinan usaha.Pada awalnya usaha ini dijalankan oleh Bapak Syaifuden S.Edengan perorangan dan dibantu oleh keluarga. Semakin lancarnya usaha yang dijalankan ini maka Bapak Syaifuden S.Emulai berbenah dan mulai mencari karyawan untuk membantu menjalankan usahanya, agar menjadi lebih maju dan berkembang dalam dunia usaha. Selama ini jumlah karyawan sebanyak 110 orang.

B. Hasil Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan SPSS, maka dapat diketahui bahwa data

menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka produk regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil tersebut diketahui bahwa dalam produk regresi tidak terjadi multikolinearitas atau korelasi yang sempurna antara variabel-variabel bebas, yaitu Motivasi dan Kompensasi nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai Tolerance lebih besar dari 0,1.

c. Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali (2011:111) dengan melihat *Durbin Watson* dengan ketentuan du < dw < 4-du jika nilai DW terletak antara du dan 4 - du berarti bebas dari autokorelasi. Berdasarkan tabel *Durbin Watson* nilai du = 1,679 dan 4 – 1,679 = 3,321

d. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan SPSS, maka dapat diketahui bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil dari pengolahan data dengan SPSS versi 20, maka dapat dikonotasikan dengan persamaan regresi sebagai berikut :

$$\mathbf{Y = 2{,}062 + 0{,}332X_1 + 0{,}289X_2 + e}$$

3. Uji Hipotesis

a. Uji t

1) Nilai signifikansi Motivasi dengan nilai signifikansi terbesar yang telah ditentukan yakni sebesar 5% atau 0,05.Dari perhitungan di atas diketahui bahwa nilai signifikansi Motivasi sebesar 0,000< 0,05 yang artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Berdasarkan perhitungan diatas mem-buktikan bahwa Motivasi (X_1) secara parsial atau individu berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja (Y).

2) Nilai signifikansi Kompensasi dengan nilai signifikansi terbesar yang telah ditentukan yakni sebesar 5% atau 0,05. Dari perhitungan di atas diketahui bahwa nilai

signifikansi Kompensasi sebesar 0,000< 0,05 yang artinya H_0 ditolak dan H_2 diterima. Berdasarkan perhitungan di atas membuktikan bahwa Kompensasi (X_2) secara parsial atau individu berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja (Y).

b. Uji F

Berdasarkan hasil perhitungan pada SPSS (*Statistical Product and Service Solution) for Windows* versi 20 diperoleh nilai signifikan adalah 0,000. Hal ini menunjukan bahwa nilai signifikan uji F variabel Motivasi (X_1) dan Kompensasi (X_2)< 0,05 yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, berdasarkan perhitungan diatas membuktikan serempak Motivasi (X_1) dan Kompensasi (X_2).

V. KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja. Hal ini berarti bahwa, jika Motivasi meningkat maka akan terjadi peningkatan pada Semangat Kerja.
2. Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja. Hal ini berarti bahwa, jika Kompensasi meningkat maka akan terjadi peningkatan pada Semangat Kerja.
3. Motivasi dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja. Hal ini berarti bahwa, jika Motivasi dan Kompensasi meningkat maka akan meningkatkan Semangat Kerja.

B. Implikasi

Implikasi dari temuan penelitian mencangkup pada dua hal, yakni implikasi teoritis dan praktis. Implikasi teoritis berhubungan dengan kontribusinya di luar instansi dan implikasi praktis berkaitan dengan kontribusinya temuan penelitian terhadap motivasi, kompensasi dan semangat kerja bagi perusahaan.

1. Implikasi Teoritis

a. Sebagai bahan perbandingan teori dan praktik, sehingga dapat menambah wawasan

yang sangat penting bagi peneliti dimasa yang akan datang dan menerapkan ilmu selama kuliah.

b. Menambah literatur di perpustakaan yang berguna bagi pembaca dan memperluas wawasan di bidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai pemberi-an motivasi dan kompensasi terhadap semangat kerja karyawan.

2. Implikasi Praktis

Dapat digunakan bagi perusahaan dalam memberikan motivasi dan kompensasi kepada karyawan, supaya karyawan lebih semangat dalam bekerja dan bisa mencapai target yang diharapkan oleh perusahaan, serta member-kan informasi tentang pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap semangat kerja karyawan UD.Barokah Kecamatan Wates Kabupaten Kediri.

C. Saran

Dari kesimpulan hasil penelitian di atas, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut :

1. Hendaknya perusahaan dalam meningkatkan Semangat Kerja lebih menitik beratkan pada Motivasi dan Kompensasi dalam organisasi. Dilihat dari kuesioner yang telah diisi oleh karyawan UD. Barokah Kecamatan Wates Kabupaten Kediri tersebut diperoleh data bahwa karyawan memiliki Semangat Kerja yang tinggi pada pekerjaan yang mereka laksanakan. Sehingga dengan demikian dengan pemberian Motivasi dan Kompensasi, karyawan akan dapat meningkatkan Semangat Kerja yang lebih baik lagi.
2. Bagi para peneliti selanjutnya, mengingat masih ada pengaruh dari variabel lain di luar variabel yang ada dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Semangat Kerja, maka hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan untuk melakukan penelitian lanjutan dengan memasukkan variabel lain selain yang sudah dimasukkan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Ardana, 2012. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Yogyakarta: Graha ilmu.

Bruce,L2000. *"Model Of Teaching"*. Amerika ; A Person Education Company.

Desak K,S. 2013. “*Kompensasi Dan Motivasi: Pengaruhnya Terhadap*

Semangat Kerja Karyawan". PT. Tjendana Mandra Sakti Denpasar

Ferdinand, 2007. "*Metode penelitian Bisnis".*Alfabeta, Bandung.

Ghozali, I. 2011. "*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS".*Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

Hasibuan,M. 2012. *" Manajemen Sumber Daya Manusia"*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.

M. Lutfi,A. 2014. "*Pengaruh Kompensasi dan Komunikasi Pimpinan terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Rumah Makan Tania Blitar".* Skripsi FE. Universitas Nusantara PGRI Kediri.

Nitisemito, A.2002. *"Manajemen Personalia".* Jakarta; Ghalia Indonesia.

Robins.2006. "*Manajemen*". PT. INDEKS Kelompok Gramedia. Jakarta.

Simamora,H. 2004. "*Manajemen Sumber Daya Manusia".* STIE YKPN Yogyakarta.

Singodimedjo.2000.*"Manajemen Sumber Daya Manusia".* Jakarta: Bumi Aksara.

Siswanto, B., 2003. *"Manajemen Tenaga Kerja".* Bandung; Sinar Baru.

Sugiyono. 2014. "*Metode Penelitian Bisnis".* Alfabeta, Bandung.

Suharsini, A. 2006."*Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik".* Jakarta .RinekaCipta.

Supramono dan Haryanto.2005. "*Mengumpulkan data dan informasi dari buku-buku tulisan ilmia dan internet".* STIE Mahardhika Surabaya.

Sutrisno, 2014. "*Manajemen Sumber Daya Manusia".*Kencana. Jakarta.

Ventje J, K. 2013. "*Pengaruh Pemberian Kompensasi Finansial Terhadap Semangat Kerja Karyawan".*Pada Pt. Bank Mandiri (Persero) Tbk.Cabang Ambon.

Wijaya, 2013. "*Penelitian Ekonomi dan Bisnis*". Yogyakarta: Graha ilmu.