

PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN SUZUYA MALL BIREUEN

Chaerul Bariah^{1*)} dan Aprimana²⁾

¹ Fakultas Ekonomi Universitas Almuslim Bireuen

² Alumni STIE Kebangsaan Bireuen

*) email: chairulb06@yahoo.com

ABSTRACT

This study examines the impact of directors compensation, capital structure, and diversification on company performance. The sample of this research was 20 listed firms on Indonesia Stock Exchange from 2013 to 2016 and taken using purposive sampling technique. The method of data analysis was multiple linear regression analysis. The results shows that directors compensation and capital structure influenced firms performance. The diversification not influenced firms performance. The further research should expand the research subject and should use the other subjects, such as service industry, property industry, and finance industry in order to make the sample more representative.

Keywords: *Directors Compensation, Capital Structure, Diversification, Performance.*

1. Pendahuluan

Persaingan di dunia bisnis semakin kompetitif, persaingan tersebut dapat dilihat dari semakin banyaknya ragam produk yang di luncurkan perusahaan untuk dapat mempertahankan eksistensinya dalam dunia usaha. Bisnis di dunia modern semakin kompleks, baik lingkungan, kompetisi, maupun tata kelolanya.

Salah satu bentuk upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah dengan membentuk identitas produk yang kuat melalui berbagai cara sesuai dengan manajemen perusahaan dan trik pemasaran ini selalu berubah rubah sesuai dengan kondisi suatu wilayah pemasaran. Berbagai jenis barang dapat memberi nilai tambah pada nilai yang ditawarkan oleh produk kepada pelanggannya yang dinyatakan sebagai produk kompetitif atau ada produk pengganti.

Dalam jangka panjang, hal seperti ini memungkinkan perusahaan untuk memahami dengan seksama harapan dan kebutuhan seorang

pelanggan. Dengan demikian, perusahaan dapat meningkatkan kepuasan pelanggan dimana perusahaan memaksimalkan pengalaman pelanggan yang menyenangkan dan meminimumkan pengalaman pelanggan yang kurang menyenangkan dengan cara memberikan kualitas pelayanan yang sangat baik.

Kunci sukses agar pelanggan memilih berbelanja pada Suzuya Mal Kabupaten Bireuen adalah dengan memberikan kepuasan kepada pelanggan. Kepuasan tersebut dapat dicapai melalui pemberian layanan dan dukungan yang optimal kepada pelanggan. Pemberian layanan dan dukungan yang optimal itu dapat diberikan kepada pelanggan melalui pemberian layanan yang cepat sehingga pelanggan tidak perlu menunggu lama dengan membaca brosur merek dari setiap produk barang, keramahan karyawan dalam melayani pelanggan, dan pemberian saran-saran serta memberi pemahaman kepada pelanggan tentang kebutuhan Pelanggan atau konsumen. Kunci keberhasilan dalam pelayanan pelanggan tersebut adalah bagaimana karyawan memiliki kinerja yang baik,

sehingga pekerjaan penting yang harus dijalankannya dapat dilaksanakan dengan sungguh-sungguh dan sesuai SOP-nya.

Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan dalam diri manusia yang harus dipenuhi (Handoko, 2003: 30). Dengan kata lain, berangkat dari keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidup, manusia bekerja dengan menjual tenaga, pikiran dan juga waktu yang dimilikinya kepada perusahaan dengan harapan mendapatkan kompensasi (imbalan).

Secara umum kompensasi merupakan sebagian kunci pemecahan bagaimana membuat anggota berbuat sesuai dengan keinginan organisasi. Sistem kompensasi ini akan membantu menciptakan kemauan diantara orang-orang yang berkualitas untuk bergabung dengan organisasi dan melakukan tindakan yang diperlukan organisasi/perusahaan, seperti Suzuya Mall Bireuen. Secara umum berarti bahwa karyawan harus merasa bahwa dengan melakukannya, mereka akan mendapatkan kebutuhan penting yang mereka perlukan. Dimana didalamnya termasuk interaksi sosial, status, penghargaan, pertumbuhan dan perkembangan.

Sehingga pakar manajemen menyatakan sistem kompensasi adalah bagian (parsial) dari sistem *reward* yang hanya berkaitan dengan bagian ekonomi, namun demikian sejak adanya keyakinan bahwa perilaku individual dipengaruhi oleh sistem dalam spektrum yang lebih luas maka sistem kompensasi tidak dapat terpisah dari keseluruhan sistem *reward* yang disediakan oleh organisasi. Sedangkan *reward* sendiri adalah semua hal yang disediakan organisasi/perusahaan untuk memenuhi satu atau lebih kebutuhan individual. Adapun dua jenis *reward* tersebut adalah : a) Ekstrinsik kompensasi, yang memuaskan kebutuhan dasar untuk survival dan security serta kebutuhan sosial dan pengakuan. Pemuasan ini diperoleh dari faktor-faktor yang ada di sekeliling para karyawan di sekitar pekerjaannya, misalnya: upah, pengawasan, *co-worker* (teman sekerja) dan keadaan kerja, serta lainnya. b). Intrinsik kompensasi, yang memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi tingkatannya, misalnya untuk kebanggaan, penghargaan, serta pertumbuhan dan perkembangan yang dapat diperoleh dari faktor-faktor yang melekat dalam pekerjaan karyawan itu.

Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan. Penelitian tentang hubungan variabel-variabel kompensasi yang terdiri atas kompensasi finansial dan nonfinansial dengan

kinerja/prestasi kerja karyawan telah banyak dilakukan sebelumnya. Menurut Allo (2002), Rahayu (2007) dan Polnaya (2007) pemberian kompensasi yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk meningkatkan motivasi bagi pegawai/karyawan sehingga mencapai kinerja yang diinginkan perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas diketahui bahwa semua perkembangan dan kemajauan pada Suzuya Mall Bireuen juga sangat di pengaruhi oleh Kinerja Karyawan. Peningkatan kualitas kinerja merupakan suatu proses yang terintegrasi dengan proses peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia. Pimpinan mempunyai peranan penting dalam mengelola organisasi/instansi atau perusahaan yang bertujuan untuk memberikan hasil dari kinerja Karyawan Suzuya agar mencapai target seperti yang telah di tetapkan.

2. Landasan Teoritis

Kompensasi

Anthony dan Govindarajan (2005:249) mengemukakan bahwa “Setiap organisasi memiliki tujuan. Suatu peranan penting dari sistem pengendalian manajemen adalah untuk memotivasi para anggota organisasi untuk mencapai tujuan tersebut. Salah satu cara yang paling efektif untuk memotivasi para anggota organisasi adalah dengan memberikan kompensasi atau insentif kepada mereka. Manajer biasanya melakukan usaha yang lebih besar untuk aktivitas-aktivitas yang dihargai dan lebih sedikit untuk aktivitas-aktivitas yang tidak dihargai.

Ada beberapa definisi kompensasi yang dikemukakan oleh para ahli, diantaranya Sastrohadwiryono (2005:181) mengemukakan bahwa Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Martoyo (2007:116) “kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi employers maupun employees baik yang langsung berupa uang (finansial) maupun yang tidak langsung berupa uang (nonfinansial)”. Menurut Hasibuan (2008:118) “kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”.

Seberapa garis besar kompensasi diberikan harus sedemikian rupa sehingga mampu mengikat para karyawan. Hal ini adalah sangat penting sebab bila kompensasi yang diberikan kepada para karyawan terlalu kecil dibandingkan badan usaha lain, maka hal ini dapat menyebabkan karyawan pindah ke badan usaha yang lain. “Oleh karena itu, perhatian organisasi terhadap pengaturan kompensasi secara benar dan adil merupakan hal yang sangat penting” (Martoyo, 2007:86)

Mulyadi (2001:419-420) menggolongkan penghargaan ke dalam dua kelompok, yaitu: Penghargaan intrinsik berupa rasa puas diri yang diperoleh seseorang yang telah berhasil menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan telah mencapai sasaran tertentu, misalnya dengan penambahan tanggung jawab, pengayaan pekerjaan (*job enrichment*) dan usaha lain yang meningkatkan harga diri seseorang dan yang mendorong orang untuk menjadi yang terbaik.

Penghargaan ekstrinsik terdiri dari kompensasi yang diberikan kepada karyawan baik berupa kompensasi finansial seperti gaji, honorarium dan bonus, penghargaan tidak langsung seperti asuransi kecelakaan, honorarium liburan dan tunjangan masa sakit serta penghargaan non-keuangan berupa ruang kerja yang memiliki lokasi istimewa, peralatan kantor yang istimewa, tempat parkir khusus, gelar istimewa dan sekretaris pribadi.

Menurut Mondy et al., (1993:442-443) mengemukakan bahwa selain bentuk kompensasi finansial, juga ada kompensasi nonfinansial, yaitu kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan / atau fisik di mana personworks. Jenis kompensasi non finansial ini terdiri dari kepuasan yang diterima dari melakukan tugas-tugas yang berhubungan dengan pekerjaan yang berarti. Bentuk kompensasi non finansial ini melibatkan lingkungan psikologis dan / atau fisik di mana orang tersebut bekerja. Bentuk kompensasi ini termasuk: a. Sebuah Pekerjaan, seperti tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, kesempatan untuk pengakuan, perasaan berprestasi, peluang kemajuan. Dan juga b. Lingkungan kerja.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan mengacu pada prestasi seseorang yang diukur berdasarkan standar dan kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan. Pengelolaan untuk mencapai kinerja sumber daya manusia tinggi dimaksudkan guna meningkatkan perusahaan secara keseluruhan (Fuad, 2009:55).

Menurut Waldman (2009:55) kinerja merupakan gabungan perilaku dengan prestasi dari apa yang diharapkan dan pilihannya atau bagian syarat-syarat tugas yang ada pada masing-masing individu dalam organisasi. Pengertian kinerja Mangkunegara (2005:103) adalah sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Soeprihantono (2005:87) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya Standard, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Soedjono (2005:94) menyebutkan 7 (tujuh) kriteria atau Indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja secara individu yakni 1) Kualitas kerja, 2) Kuantitas yang diselesaikan. 3) Ketepatan waktu, 4) Efektivitas, 5) Kemandirian, 6) Komitmen kerja, dan 7) tanggung jawab Karyawan.

3. Metodologi Penelitian

Data dan Sumber Data

Penelitian ini dilakukan pada perusahaan Suzuya Mall Bireuen. Dengan lokus penelitian adalah karyawan yang bekerja di setiap bidangnya.

Data penelitian ini diperoleh dari angket yang disebarkan pada sejumlah 40 sampel karyawan sebagai responden.

Operasionalisasi Variabel

Variabel penelitian ini terdiri dari variabel dependen yakni kinerja karyawan, dan variabel independen yakni kompensasi finansial dan non finansial. Operasionalisasi variabel penelitian dijabarkan pada tabel 1. berikut:

Tabel 1.
Definisi Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator
Kompensasi Finansial (X1)	a. Gaji. b. Bonus. c. Program-program proteksi yaitu asuransi tenaga kerja, asuransi kesehatan, tunjangan pensiun (pesangon).

Kompensasi Non Finansial (X2)	<p>a. Pekerjaan, dengan indikator yaitu tugas-tugas yang menarik, tantangan-tantangan, tanggung jawab, pengakuan dan rasa pencapaian.</p> <p>b. Lingkungan pekerjaan dengan indikator kebijakan-kebijakan yang sehat, supervisi yang kompeten, kerabat kerja yang menyenangkan dan lingkungan kerja yang menyenangkan</p>
Kinerja Karyawan (Y)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu 4. Efektifitas 5. Kemandirian 6. Komitmen Kerja 7. Tanggung jawab

Metode Analisa Data

Metode analisa data yang digunakan meliputi: statistik deskriptif, uji asumsi klasik, dan uji regresi linier berganda. Statistik deskriptif digunakan untuk memperoleh gambaran tentang deskripsi variabel penelitian yang mencakup tingkat pemenuhan kompensasi finansial dan non finansial, dan tingkat kinerja karyawan.

Uji asumsi klasik diperlukan untuk memastikan data penelitian memenuhi unsur *Best Linear Unbias Estimation* sehingga model regresi tepat digunakan untuk menganalisis data penelitian. Uji asumsi klasik yang digunakan mencakup uji normalitas, multikolinearitas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas. Sedangkan uji regresi linier berganda bertujuan untuk menguji dan menganalisis data penelitian. Persamaan regresi yang digunakan adalah: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon$

4. Hasil dan Pembahasan

Deskriptif Statistik

Dari aspek usia, umumnya karyawan berusia muda, yakni antara 26 sampai 30 tahun sejumlah 45%, dengan pendidikan bervariasi dari tamatan SMP sampai S1, tetapi kebanyakan adalah lulusan SLTA (50%), juga ada yang tamatan S1 sekitar 32,5%..

Tabel 2. Usia Responden (Karyawan)

Usia	Jumlah	Persen
< 25	11	27.5
26-30	18	45.0
31-35	7	17.5
>35	4	10.0
Jumlah	40	100.0

Sumber: Hasil Survey di Suzuya Mall Bireuen, 2018

Tabel 3. Pendidikan Responden (Karyawan)

Pendidikan	Jumlah	Persen
S1	13	32.5
Diploma	5	12.5
SLTA	20	50.0
SMP	2	05.0
Jumlah	40	100.0

Sumber: Hasil Survey Suzuya Mall Bireuen, 2018

Berdasarkan aspek variabel kompensasi yang diteliti, diperoleh bahwa;

Tabel 4. Deskripsi Pencapaian Kompensasi Finansial, Non Finansial dan Kinerja Karyawan Suzuya Mall Bireuen

Variabel Pengukuran	Total Skor Penelitian	Skor Ideal	Persen
Kompensasi Finansial	1931	2400	80,5%
Kompensasi Non-Finansial	1990	2400	82,9 %
Kinerja	1152	1400	82,3 %

Sumber: Hasil Survey Suzuya Mall Bireuen, 2018

Tabel 4 di atas menerangkan secara sederhana bahwa tingkat pencapaian kompensasi finansial menurut karyawan Suzuya Mall Bireuen, sebesar 80,5%. Dari hasil ini sudah hampir menunjukkan tingkat kompensasi I yang baik atau optimal. Dan tingkat pencapaian kompensasi non-finansial karyawan dalam menunjang kerja Karyawan, sebesar 82,9 %. Sementara itu, tingkat kinerja karyawan mencapai 82,3%, Dari hasil ini sudah menunjukkan tingkat kinerja yang baik.

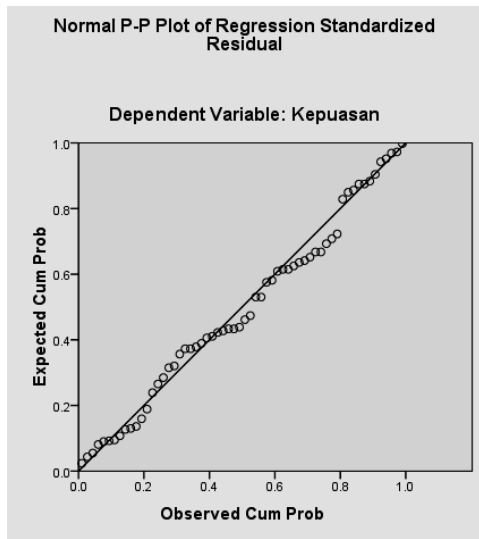
Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk menentukan data penelitian tiap-tiap variabel penelitian berdistribusi secara normal. Dalam penelitian ini, uji normalitas data dilakukan dengan menggunakan *normal probability plot*. Data penelitian dikatakan berdistribusi normal jika data penelitian menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal (Ikhsan et al,2014). Sebaliknya, jika data penelitian menyebar jauh dari diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Hasil uji normalitas data dengan menggunakan *normal probability plot* dapat dilihat pada grafik 1.

Berdasarkan grafik 1 dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar garis-garis diagonal dan

mengikuti garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Grafik 1. Uji Normalitas Data

Uji Autokorelasi

Autokorelasi mendeteksi adanya hubungan antara kesalahan pengganggu yang muncul pada data. Model regresi yang baik adalah model regresi yang tidak terdapat autokorelasi antara kesalahan pengganggu. Pengujian autokorelasi dapat dilakukan dengan menghitung *Durbin Watson* (d), dengan membandingkan nilai d terhadap dl dan du. Setelah menghitung nilai statistik selanjutnya dibandingkan dengan nilai tabel pada tingkat signifikan 5%. Berdasarkan tabel 5, nilai *Durbin Watson* adalah 1.668. Nilai dl adalah 1,52 dan du adalah 1,72. Maka hasil uji tidak terdapat autokorelasi (Tabel 5).

Tabel 5. Hasil Uji Autokorelasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
.733 ^a	.538	.530	2.79771	1.668

Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan melihat VIF dari masing-masing variabel. Nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) lebih rendah dari 10 menunjukkan bahwa tidak ada multikolinieritas yang serius antara variabel independen dalam model (Ghozali, 2005). Hasil uji multikolinieritas ditampilkan pada tabel 6 berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas

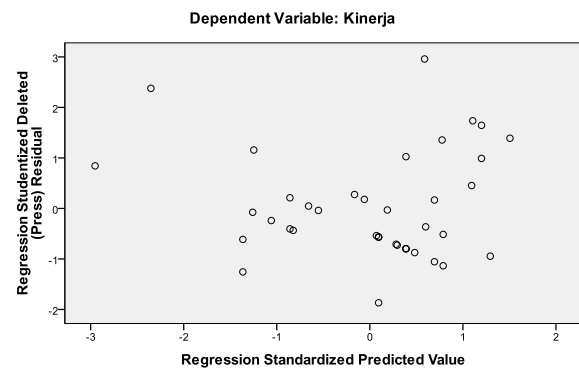
Model Regresi	Unstandardized Coefficients	Collinearity Statistics
---------------	-----------------------------	-------------------------

	B	Std. Error	Tolerance	VIF
(Constant)	8.942	4.000		
Finansial	.266	.091	.719	1.391
Non Finansial	.141	.076	.719	1.391

Dari informasi diatas, maka karena *tolerance* > 0,10 atau nilai *VIF* < 10, maka dapat dinyatakan kedua variabel bebas dalam model regresi tidak terdapat multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas dapat diidentifikasi dengan menggunakan grafik *scatter plot* (Ikhsan et al, 2014). Suatu model regresi disebut tidak terjadi heteroskedastisitas jika data menyebar secara acak dan tersebar di atas ataupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Sebaliknya, jika data menyebar secara tidak acak dan terpola, maka heteroskedastisitas terjadi pada model regresi yang digunakan. Grafik 2 memperlihatkan data menyebar secara acak dan tidak berpola pada sumbu Y. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.



Grafik 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Analisis Regresi Linear Berganda

Uji regresi ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel kompensasi finansial, dan non finansial terhadap variabel kinerja karyawan. Berdasarkan hasil *output* SPSS, hasil persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = 8,942 + 0,266 X_1 + 0,141 X_2$$

maka dari model tersebut menyatakan

- a). Jika kompensasi finansial meningkat sebesar 10 persen, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar $(0,266 \times 10) = 2,66$ persen.
- b). Jika dukungan kompensasi non finansial meningkat sebesar 10 persen, maka kinerja Karyawan akan meningkat sebesar $(0,141 \times 10) = 1,41$ persen.

- c). Pengaruh kompensasi finansial lebih tinggi dari kompensasi non finansial.

Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini, sama seperti penelitian terdahulu Stefanus Andi Pratama, Moehammad Soe'oad Hakam, dan Gunawan Eko Nurtjahjono, (2015) yang berjudul Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. Asuransi Jiwasraya persero regional office Malang), dengan hasil bahwa secara simultan variabel kompensasi finansial dan kompensasi finansial melalui analisis regresi memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 70,5% sedangkan sisanya 29,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang berhubungan.

Demikian pula penelitian dari Usman Fauzi (2014), yang berjudul Pengaruh Kompensasi Terhadap Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trakindo Utama Samarinda. Dimana hasil penelitian menyatakan kompensasi finansial dan nonfinansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Trakindo Utama Samarinda, sedangkan hasil penelitian dengan menggunakan uji pengaruh yang dominan diketahui variabel X1 (Kompensasi Finansial) adalah variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan PT. Trakindo Utama Samarinda.

5. Simpulan

Berdasarkan penelitian ini, maka dapat disimpulkan beberapa hasil dari keseluruhan dalam penelitian yaitu sebagai berikut :

1. Kompensasi finansial sangat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti pada Suzuya Mall Bireuen. Hasil penelitian menyatakan tingkat pencapaian Kompensasi Finansial karyawan Suzuya Mall Bireuen, sebesar 80,5%. Dari hasil ini sudah hampir menunjukkan bahwa dari aspek kompensasi finansial sudah baik dirasakan karyawan.
2. Demikian pula dengan Kompensasi non finansial berpengaruh pada kinerja karyawan. Hasil penelitian menyatakan tingkat pencapaian Kompensasi non Finansial karyawan Suzuya Mall Bireuen, sebesar 82,9%. Dari hasil ini sudah menunjukkan bahwa dari aspek kompensasi non finansial sudah baik dirasakan karyawan.
3. Kontribusi Kompensasi finansial dan Kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan Suzuya Mall Bireuen mencapai 40,10 persen, dan terdapat factor lain diluar penelitian sebesar 59,9 persen.
4. Besar kontribusi Kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan sebesar 34,8 persen

sedangkan kontribusi Kompensasi non finansial sebesar 26,09 persen. Jadi kontribusi Kompensasi finansial lebih tinggi dari pada kontribusi Kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan di Suzuya Mall Bireuen.

5. Namun secara uji parsial, hanya variable kompensasi finansial yang berpengaruh baik pada kinerja karyawan dengan taraf uji 5% atau tingkat keyakinan 95%.

DAFTAR PUSTAKA

- Anthony dan Govindarajan. (2005), *Management Control System*, Edisi Pertama,. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Fauzi, Usman. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trakindo Utama Samarinda. *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis* Vol. 2 No. 3.
- Ghozali, Imam, (2005) *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi Ketiga, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ikhsan, Arfan., dkk, (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*. Cetakan Pertama. Bandung: Cita Pustaka Media
- Hasibuan, H. Malayu S.P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Handoko, T. H. (2003). *Pengantar Manajemen*, Yogyakarta: BPFE
- Mangkunegara (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Martoyo (2007), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-. Yogyakarta
- Mondy, and Noe. (1993). *Human Resource Management*. United States of America: A Division of Simon Schuster, Inc
- Mulyadi. (2001). *Sistem Akuntansi* Edisi Tiga. Jakarta : Salemba Empat.
- Polnaya, Irene Patty. (2007). *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial terhadap Kinerja Dosen pada Universitas Kristen Maluku Indonesia*. Makassar : Program Pascasarjana Unhas.
- Rahayu, (2007), *Tanya Jawab Manajemen Pemasaran Kontemporer*. Penerbit. Havarindo. Jakarta)
- Sastrohadiwiryo (2005), *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Edisi 2, PT Bumi Aksara, Jakarta
- Sumarni, Murti dan John Soeprihanto. (2005). *Pengantar Bisnis*. Liberty. Yogyakarta.
- Soedjono, (2005), *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan*

Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya, *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, Vol. 7, No. 1, Maret 2005: 22- 47

Waldman, dkk. (2010). Corporate Social Responsibility: What it really is, Why it's so

important, and How it should be managed. Diakses di www.ecrc.org.eg pada 17 Oktober 2014.