

Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pada Bojana Tour Blitar

The Effect of Compensation and Motivation on Job Satisfaction And Employee's Performance At Bojana Tour Blitar

Moh. Susetyo Nugroho, Sudarsih, Moch. Syaharudin
Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Jember
Jln. Kalimantan 37, Jember 68121
e-mail : yoyok_powel@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan memahami pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada Bojana Tour. Penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai *explanatory research* atau *confirmatory research*. Populasi dari penelitian ini adalah semua karyawan pada Bojana Tour Blitar yaitu berjumlah 40 orang. Jumlah karyawan pada Bojana Tour Blitar yaitu berjumlah 40 orang, maka populasi dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian populasi (*sensus*) sehingga jumlah sampel sebanyak 40 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bojana Tour Blitar. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bojana Tour Blitar. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bojana Tour. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bojana Tour Blitar. Kepuasan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bojana Tour Blitar.

Kata Kunci : kompensasi, motivasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan

Abstract

This study aims to analyze and understand the effect of compensation, job satisfaction and motivation on employee performance on Bojana Tour. This research can be classified as an explanatory research or confirmatory research. The population of this research is all karyawan pada Bojana Tour Blitar is about 40 people . The number of employees on Bojana Tour Blitar which totaled 40 people , then the population in this study using population studies (census) so that the sample number as many as 40 people. The results showed that compensation significantly influence employee performance on Bojana Tour Bitar . Motivation significant effect on the performance of employees on Bojana Tour Blitar. Compensation significant effect on job satisfaction of employees on Bojana Tour . Motivation significant effect on job satisfaction of employees on Bojana Tour Blitar . Employee satisfaction significantly influence employee performance on Bojana Tour Blitar .

Keywords : compensation, motivation, job satisfaction, and employee performance

Pendahuluan

Perusahaan jasa tour sekarang ini sangat berkembang pesat, terbukti semakin banyaknya perusahaan-perusahaan yang menyediakan jasa tour untuk kebutuhan masyarakat. Bojana Tour adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan jasa tour untuk masyarakat, dimana perusahaan ini juga berusaha memberikan pelayanan terbaik kepada para pemakai jasa tour. Dalam penyediaan jasanya, Bojana Tour

memiliki sejumlah karyawan yang tidak sedikit. Karyawan merupakan orang yang sering atau memberikan pelayanan kepada para pelanggan. Namun berdasarkan pengamatan awal peneliti terhadap pimpinan Bojana Tour, beberapa dari posisi pekerjaan yang penting sering terjadi penurunan kinerja. Hal tersebut sangat berpengaruh terhadap perkembangan Bojana Tour, karena baik atau tidaknya perusahaan sangat ditentukan dari kinerja karyawan.

Berdasarkan permasalahan yang dihadapi oleh Bojana Tour saat ini membuat peneliti tertarik untuk meneliti perusahaan jasa Bojana Tour. Penurunan kinerja karyawan dalam posisi yang penting mungkin disebabkan kurangnya kompensasi yang mereka dapat dan kurangnya motivasi, sehingga kepuasan kinerja karyawan tidak terpenuhi.

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Bojana Tour Blitar.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Bojana Tour Blitar.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bojana Tour Blitar.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bojana Tour Blitar.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada Bojana Tour Blitar.

Metode Penelitian

Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan *explanatory research* yaitu menjelaskan tentang hubungan antar variabel biografis, Karakter karyawan, demosi, motivasi serta kinerja karyawan, perilaku kerja, dan kinerja karyawan.

Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data yaitu:

Data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli atau tidak melalui media perantara (Indriantoro dan Supomo, 2011:147). Pada penelitian ini, data primer diperoleh melalui wawancara dan penyebaran kuesioner kepada karyawan Kantor Pengadilan Agama Jember Jember yang terkait dengan biografis, karakter karyawan, perilaku kerja, dan kinerja karyawan.

Sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (Indriantoro dan Supomo, 2011:147). Data sekunder dalam penelitian ini meliputi arsip yang tersedia pada kantor Bojana Tour Blitar, laporan penelitian, literatur, dan jurnal penelitian terkait dengan judul penelitian ini meliputi biografis, karakter, perilaku kerja, dan kinerja karyawan.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Bojana Tour Blitar yang berjumlah 40 orang. Menurut Arikunto (2006:131) apabila subyek populasi kurang dari 100 lebih baik diambil semua sedangkan jika subyek penelitian melebihi 100 maka dapat diambil 15% sampai 30% dari populasi yang ada. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan pada karyawan Bojana Tour Blitar yang berjumlah 40 orang.

Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*path analysis*). Analisis jalur (*path analysis*) merupakan bagian dari analisis regresi yang digunakan untuk menganalisis hubungan kausal antar variabel dimana variabel-variabel bebas mempengaruhi variabel tergantung, baik secara langsung maupun tidak langsung, melalui satu atau lebih variabel perantara (Sarwono,2006:147). Manfaat *Path Analysis* adalah perluasan dari persamaan regresi sederhana atau berganda yang diperlukan pada jalur hubungan (*network*) variabel-variabel yang melibatkan lebih dari satu persamaan. Menurut Sarwono (2006:2), analisis jalur sebaiknya digunakan untuk kondisi yang memenuhi syarat sebagai berikut :

1. Semua variabel berskala interval
2. Variabel-variabel residualnya tidak berkorelasi dengan variabel sebelumnya dan tidak berkorelasi satu dengan yang lainnya.
3. Model hanya bersifat searah

Model analisis jalur (*path analysis*) yang digunakan dalam penelitian ini dapat diuraikan dalam persamaan struktural sebagai berikut :

$$Z = \beta X_1 Z + \beta X_2 Z + \varepsilon_1 \quad (\text{persamaan 1})$$

$$Y = \beta X_1 Y + \beta X_2 Y + \beta ZY + \varepsilon_1 \quad (\text{persamaan 2})$$

Dimana:

X_1 = Kompensasi

X_2 = Motivasi

Z = Kepuasan Kerja

Y = Kinerja Karyawan

ε_1 = variabel pengganggu

Hasil Penelitian

Pada bagian ini menguraikan tiap-tiap jalur pada bagian model dengan menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*). Tiap-tiap jalur yang diuji menunjukkan pengaruh langsung dan tidak langsung kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan Bojana Tour. Dengan mengetahui signifikan atau tidaknya tiap-tiap jalur tersebut akan menjawab apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak. Masing-masing jalur yang diuji mewakili hipotesis yang ada dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil koefisien jalur maka dapat dibuat persamaan berikut.

$$Y = 0,242 + 0,308X_1 + 0,321X_2 + 0,297Z + e$$

$$Z = 0,242 + 0,461X_1 + 0,383X_2 + e$$

a. Pengaruh Variabel Kompensasi (X_1) terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan pengujian variabel kompensasi terhadap kinerja diperoleh nilai beta (β) sebesar 0,308 dengan p -value sebesar 0,000. Karena nilai p -value lebih kecil daripada α ($0,001 < 0,05$) maka H_0 ditolak. Dengan demikian ada pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja.

b. Pengaruh Variabel Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan pengujian variabel Motivasi kerja terhadap kinerja diperoleh nilai beta (β) sebesar 0,321 dengan p -value

sebesar 0,014. Karena nilai p -value lebih kecil daripada α ($0,014 < 0,05$) maka H_0 ditolak. Dengan demikian ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja.

c. Pengaruh Variabel Kompensasi (X_1) terhadap Kepuasan kerja (Z)

Berdasarkan pengujian variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja diperoleh nilai beta (β) sebesar 0,461 dengan p -value sebesar 0,001. Karena nilai p -value lebih kecil daripada α ($0,001 < 0,05$) maka H_0 ditolak. Dengan demikian ada pengaruh signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja.

d. Pengaruh Variabel Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kepuasan kerja (Z)

Berdasarkan pengujian variabel motivasi kerja terhadap kepuasan kerja diperoleh nilai beta (β) sebesar 0,383 dengan p -value sebesar 0,005. Karena nilai p -value lebih kecil daripada α ($0,005 < 0,05$) maka H_0 ditolak. Dengan demikian ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.

e. Pengaruh Variabel Kepuasan kerja (Z) terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan pengujian variabel kepuasan kerja terhadap kinerja diperoleh nilai beta (β) sebesar 0,297 dengan p -value sebesar 0,045. Karena nilai p -value lebih kecil daripada α ($0,045 < 0,05$) maka H_0 ditolak. Dengan demikian ada pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja.

Perhitungan Jalur

Bagian ini menjelaskan perhitungan pengaruh variabel independen yang terdiri dari kompensasi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) berpengaruh langsung dan tidak langsung terhadap kinerja (Y), melalui variabel *intervening* kepuasan kerja (Z). Apabila terdapat jalur yang tidak signifikan, maka diberlakukan *trimming theory* yaitu dengan menghilangkan atau menghapus jalur yang tidak signifikan. Kemudian dengan hasil struktur yang baru tersebut dihitung kembali masing-masing koefisien jalurnya (*path coefficient*)

Hasil perhitungan jalur:

1) Pengaruh X_1 terhadap Y

$$\text{Direct}; X_1 \rightarrow Y = (0,308) = 0,308$$

$$\text{Indirect}; X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y = (0,461)(0,297) = 0,136$$

$$\text{Total Effect}; 0,136 + 0,308 = 0,444 \text{ atau } 44,4\%$$

2) Pengaruh X_2 terhadap Y

$$\text{Direct}; X_2 \rightarrow Y = (0,321) = 0,321$$

$$\text{Indirect}; X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y = (0,383)(0,297) = 0,113$$

$$\text{Total Effect}; 0,321 + 0,113 = 0,434 \text{ atau } 43,4\%$$

3) Pengaruh X_1 terhadap Z

$$\text{Direct}; X_1 \rightarrow Z = (0,461) = 0,461$$

Indirect; Tidak ada

$$\text{Total Effect}; 0,461 \text{ atau } 46,1\%$$

4) Pengaruh X_2 terhadap Z

$$\text{Direct}; X_2 \rightarrow Z = (0,383) = 0,383$$

Indirect; Tidak ada

$$\text{Total Effect}; 0,383 \text{ atau } 38,3\%$$

5) Pengaruh Z terhadap Y

$$\text{Direct}; Z \rightarrow Y = (0,297) = 0,297$$

Indirect; Tidak ada

$$\text{Total Effect}; 0,297 \text{ atau } 29,7\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien jalur pada lampiran, tampak bahwa total pengaruh variabel kompensasi (X_1) terhadap kinerja (Y) adalah sebesar 44,4% dengan rincian pengaruh langsung sebesar 30,8% dan pengaruh tidak langsung sebesar 13,6%. Total pengaruh variabel motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja (Y) adalah sebesar 43,4% dengan rincian pengaruh langsung sebesar 32,1% dan pengaruh tidak langsung sebesar 11,3%. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa kompensasi dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja melalui kepuasan kerja.

Berdasarkan pada perhitungan di atas, variabel independen yang mempunyai pengaruh paling kuat terhadap variabel kepuasan kerja (Z) adalah variabel motivasi (X_2) yaitu sebesar 38,3%. Sedangkan variabel independen yang mempunyai pengaruh paling kuat terhadap variabel kinerja (Y) adalah variabel kompensasi (X_1) yaitu sebesar 44,4% dan variabel independen yang mempunyai pengaruh paling kuat terhadap variabel kinerja (Y) melalui variabel *intervening* kepuasan kerja (Z) adalah variabel kompensasi (X_1) yaitu sebesar 13,6%.

Pembahasan

Secara garis besar penelitian ini menunjukkan keseluruhan hipotesis yang diajukan dapat diterima. Dalam hal ini terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja.

a. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi yang bertalian dengan imbalan yang diberikan kepada karyawan. Kompensasi mendukung kinerja karyawan jika diterapkan secara baik oleh perusahaan dan karyawan itu sendiri. Kompensasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didasarkan pada hasil pengujian hipotesis dan analisis jalur. Hasil ini didukung dengan adanya penerapan aspek-aspek yang berkaitan dengan kompensasi, sehingga mampu meningkatkan kinerja pada karyawan Bojana Tour. Hasil penelitian ini juga didukung oleh hasil analisis deskriptif yang menyatakan bahwa secara umum responden setuju atau memberikan respon positif terhadap aspek-aspek kompensasi di Bojana Tour.

Kompensasi yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan. Pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan akan semakin aman dan terjamin sehingga segala aktivitas kerja menjadi optimal. Menurut Nawawi (2001:315), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai jasa untuk mereka. Namun permasalahan sebenarnya tidak sesederhana itu, sebab cukup memadai menurut perusahaan belum tentu dirasa cukup oleh karyawan yang bersangkutan. Semangat kerja tinggi, keresahan dan loyalitas karyawan

banyak dipengaruhi oleh besarnya kompensasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Normanita (2012) yang menyatakan bahwa kompensasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

b. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan juga didukung dengan tingkat motivasi karyawan dalam melakukan pekerjaan. Hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan terbukti kebenarannya atau H_2 diterima. Berarti semakin baik motivasi karyawan semakin tinggi kinerja yang akan tercapai. Hal ini bisa disebabkan adanya aspek-aspek yang berkaitan dengan motivasi kerja telah mampu meningkatkan kinerja karyawan pada Bojana Tour. Aspek-aspek kompensasi diantaranya adalah dukungan motivasi karyawan, dan kinerja karyawan.

Motivasi kerja yang diberikan oleh perusahaan dapat mendorong kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga didukung oleh hasil analisis deskriptif yang menyatakan bahwa secara umum responden setuju atau memberikan respon positif terhadap aspek-aspek motivasi kerja di Bojana Tour. Menurut Hasibun (1999:92), motivasi yang dilakukan oleh manajer dapat memberikan dorongan dan semangat kerja kepada karyawan agar bekerja lebih giat lagi sehingga pada gilirannya, karyawan dapat lebih maju dan meningkatkan kinerjanya. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja membuktikan hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Vivtien (2012) yang menyatakan motivasi berpengaruh terhadap kinerja.

c. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan kerja

Setelah dilakukan pengujian dan analisis data diperoleh hasil yang menyatakan bahwa hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan terbukti kebenarannya atau H_3 diterima. Hal ini bisa disebabkan adanya aspek-aspek yang berkaitan dengan kompensasi telah mampu memberikan kepuasan kerja pada karyawan Bojana Tour. Aspek-aspek kompensasi diantaranya adalah dukungan dari manajemen perusahaan, alat pelindung diri, dan mendidik para karyawan bertindak aman. Hal ini didukung oleh hasil analisis deskriptif yang menyatakan bahwa secara umum responden setuju atau memberikan respon positif terhadap aspek-aspek kompensasi di Bojana Tour.

Hasil penelitian sejalan dengan Handoko (2001:155), peningkatan kompensasi yang diberikan perusahaan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Selain itu sesuai dengan penelitian Vivtien (2012) yang menemukan kompensasi dapat meningkatkan kinerja.

d. Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan kerja

Hasil analisis jalur dan hipotesis menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini bisa disebabkan adanya aspek-aspek yang berkaitan dengan motivasi telah mampu memberikan kepuasan kerja pada karyawan Bojana Tour. Hal ini didukung oleh penilaian sebagian besar responden menyatakan setuju atau memberikan respon yang baik terhadap aspek-aspek motivasi kerja di Bojana Tour.

Impelementasi hasil penelitian tentang motivasi kerja diterapkan dengan adanya program-program motivasi yang diberikan oleh perusahaan dengan tujuan untuk meningkatkan kepuasan kerja dengan motivasi terjamin. Apabila motivasi karyawan semakin baik maka semangat kerja akan semakin tinggi. Menurut Armstrong (1998:97), menyatakan bahwa seseorang karyawan yang tidak puas atas pekerjaannya dapat dimotivasi bekerja lebih baik lagi untuk memperbaiki dirinya. Maka dengan adanya motivasi tinggi dan kepuasan kerja yang baik tercermin dari rasa tanggung jawab dan gairah kerja yang menciptakan suatu keinginan untuk bekerja dan memberikan sesuatu yang terbaik untuk pekerjaannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Vivtien (2012) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

e. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja pada dasarnya akan berkaitan erat pengertiannya dengan system produksi, yaitu sistem dimana faktor-faktor semacam tenaga kerja dan modal berupa mesin, peralatan kerja, dikelola dalam suatu cara yang terorganisir untuk mewujudkan produk jasa yang berguna dan bermanfaat. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia dalam hal ini karyawan yang menyangkut kepuasan kerja diperlukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Berarti semakin tinggi kepuasan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini bisa disebabkan adanya aspek-aspek yang berkaitan dengan kepuasan kerja telah mampu meningkatkan kinerja karyawan pada Bojana Tour Travel. Apabila karyawan memiliki kepuasan kerja yang tinggi maka karyawan akan menerapkan kerja sama yang baik, disiplin kerja dan kegairahan kerja sehingga pekerjaan akan terlaksana sesuai target perusahaan.

Hasil penelitian ini dibuktikan dengan jawaban responden yang sebagian besar menjawab setuju terhadap aspek-aspek kepuasan kerja di Bojana Tour antara lain hubungan baik, kerja sama, pengarahan dan lain-lain. Hasil penelitian ini sejalan dengan Vivtien (2012) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Kesimpulan dan Keterbatasan

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan sebagai berikut.

- Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bojana Tour Bitar.
- Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bojana Tour Blitar.
- Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bojana Tour
- Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bojana Tour Blitar.
- Kepuasan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bojana Tour Blitar.

Keterbatasan

Keterbatasan penelitian merupakan bagian yang melekat dengan penyusunan karya ilmiah. Tidak ada satu karya

ilmiahpun yang tidak memiliki keterbatasan. Begitu juga dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada Bojana Tour Blitar” ini yang tentunya memiliki keterbatasan-keterbatasan atas penelitian yang dilakukan. Keterbatasan penelitian tersebut antara lain :

- a. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuisioner, terkadang jawaban yang diberikan oleh sampel tidak menunjukkan keadaan sesungguhnya.
- b. Penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja. Sementara masih terdapat beberapa variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti peluang karir, iklim organisasi, dan sebagainya.

Ucapan Terima Kasih

Penulis menyampaikan terima kasih kepada objek penelitian Bojana Tour yang telah memberikan kesempatan kepada peneliti untuk bersedia menjadi objek penelitian, seluruh responden yang telah mendukung jalannya penelitian dan semua pihak yang namanya tidak dapat disebutkan satu persatu. Penulis mengucapkan terima kasih atas semua bantuan yang diberikan.

Daftar Pustaka

- Hasibuan, Malayu. 2002. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Bumi Aksara
- Luthans, Fred. 2006. **Perilaku Organisasi**, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta: ANDI.
- Luthans, Fred. 2006. **Perilaku Organisasi**, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta: ANDI.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, 2004. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bandung: PT Ramaja Rosdakarya.
- Sarwono, Johnatan. 2006. **Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS 13**. Yogyakarta: Andi Offset.
- Robbin, Stephen P, 2001. **Perilaku Organisasi**, Terjemahan Hadyana Pujaatmaka dari *Organizational Behavior*. Jakarta: PT. Preuhallindo.