

**PENGARUH KOMPENSASI DAN
SEMANGAT KERJA
TERHADAP PRESTASI KERJA
PEGAWAI
PADA DINAS PERINDUSTRIAN,
PERDAGANGAN DAN KOPERASI
PROPINSI KALIMANTAN TIMUR**

**Eka Sarjana Bhakti
Mahasiswa Program Pascasarjana
Magister Ilmu Lingkungan
Universitas Mulawarman**

ABSTRACT

EKA SARJANA BIIAKTI,

Compensation Influence And Spirit Of job to labour capacity of Officer of Labour Capacity at East Kalimantan Prvincial Departemen of Trade Industry and Corporation, supervised by Prof. Dr. H. Adam Idris, M.Si, and Mr. Drs. Muhammad Noor, M.Si.

Problems Formulated from this writing is What Compensation and spirit of job have relation which signifikan with labour capacity of officer at East Kalimantan Prvincial Departemen of Trade Industry and Corporation and Owning variable dominant influence to labour capacity officer at East Kalimantan Prvincial Departemen of Trade Industry and Corporation".

Result of research show value of coefficient determinant (R^2) equal to 0,469 or 46,9%. Matter of this means compensation variable (X_1), and spirit of job (X_2) earn to explain variable of labour capacity of officer (Y) equal to 46,9 %, While the rest of equal to 53,1% in explaining by other variable is which do not in packing into this research model. Hereinafter From calculation $F_{\text{calculate}}$ obtained by value of equal to 40,629 while F_{table} equal to 3,0945 at signifikan = 0,05 hence earn in knowing that $F_{\text{calculate}} > F_{\text{table}}$. This means H_0 in refusing and H_a in accepted, its meaning there are relation which signifikan among variable independent (compensation and spirit of job) to variable dependent (labour capacity of officer) at East Kalimantan Prvincial Departemen of Trade Industry and Corporation.

Hereinafter result of calculation test team in knowing value $t_{\text{calculate}}$ from compensation variable (X_1) is equal to 5,053 and t_{table} of equal to 1,9858 ($t_{\text{calculate}} > t_{\text{table}}$) meaning examination of hypothesis H_0 in refusing and H_a in accepted. This matter indicate that in parsial with (level of significance = 0,5 there are influence of variable independent to variable dependent, while to the spirit of officer job (X_2) $t_{\text{calculate}}$ of equal to 2,104 and t_{table} of equal to 1,9858 with (level of significance = 0,05. Equally $t_{\text{calculate}} > t_{\text{table}}$ mean examination H_0 in accepted by and H_a in refusing, its meaning is variables independent have relation which signifikan with variable dependen. As for variable having an effect on dominant to variable of labour capacity officer at East Kalimantan Prvincial Departemen of Trade Industry and Corporation is variable compensation.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat besar dalam kehidupan organisasi, baik organisasi pemerintahan ataupun organisasi perusahaan. Dalam sebuah organisasi, segala sesuatu yang dilakukannya dituntut untuk dapat berjalan cepat, lancar dan terarah dalam rangka penyesuaian dengan tindakan modernisasi yang terus berkembang. Hal ini perlu didukung dengan peningkatan kualitas sumber daya manusianya, dimana sumber daya manusia merupakan dimensi yang dewasa ini semakin disadari oleh semakin banyak pihak bahwa dalam menjalankan roda suatu organisasi, manusia merupakan unsur terpenting, Siagian (2002 : 285).

Manusia sebagai sumber daya yang amat penting, menempati posisi yang paling dominan dalam kehidupan organisasi dalam arti keberhasilan suatu organisasi mencapai tujuannya. Pendekatannya harus berupa pendekatan multi dimensional seperti pendekatan politik, sosial, kultural, administrasi, teknologi, psikologi, spiritual dan lain-lain.

Untuk mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya dibutuhkan manajemen. Hasibuan (2001 :1), organisasi yang menjalankan manajemen dengan baik mempunyai kemungkinan yang lebih besar untuk mencapai tujuannya dengan seefektif dan seefisien mungkin dibandingkan dengan organisasi yang kurang melaksanakan manajemen dengan baik.

Oleh sebab itu perlu pengaturan proses pemanfaatan sumber daya manusia tersebut sebaik-baiknya dalam pengertian mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi sehingga dapat dicapai usaha penciptaan manusia yang tepat pada tempat yang tepat. Studi tentang manajemen sumber daya manusia menunjukkan bagaimana seharusnya organisasi dapat mengembangkan, menggunakan, mengevaluasi dan memelihara karyawan dalam kuantitas dan kualitas yang tepat.

Seperti diketahui bahwa prestasi organisasi pada tahap awal akan ditentukan oleh prestasi individu anggotanya, atau dengan kata lain, prestasi individu menjadi bagian dari prestasi kelompok, yang pada gilirannya menjadi bagian dari prestasi organisasi.

Prestasi kerja yang baik dari seluruh pegawai adalah sangat penting dan merupakan salah satu factor yang harus dipenuhi dalam mencapai rangkaian tujuan visi dan misi organisasi. Tanpa adanya tenaga kerja yang berprestasi akan mengakibatkan ketidakefisienan dalam pelaksanaan tugas pemborosan waktu dan dana, Sarundajang (2001:165) sehingga segala proses kegiatan organisasi tidak akan berjalan lancar. Diharapkan dengan peningkatan pemberian kompensasi tersebut mampu mendorong semangat kerja yang akhirnya mampu mempengaruhi prestasi kerja pegawai. Pemberian kompensasi yang baik dan tepat dari organisasi dapat memacu semangat kerja sehingga prestasi kerja akan semakin meningkat.

Prestasi kerja dilingkungan birokrasi disinyalir beberapa kalangan masih belum optimal. Presiden sendiri menyatakan dalam sambutannya yang dikutip oleh Feisal Taming

(2002:1) pada pembukaan Rakomas 11 Pebruari 2002, bahwa aparat sekarang ini bagaikan birokrasi keranjang sampah. Hal yang sama dikemukakan oleh Ketua Komisi II DPR RI, Teras Narang yang mensinyalir bahwa 60 % PNS menganggur.

Hingga saat ini, belum ada penelitian yang mengukur bagaimana pengaruh kompensasi dan semangat kerja dalam kaitannya terhadap prestasi kerja pegawai, pada penelitian ini penulis mencoba untuk memasukkan variable kompensasi dan semangat kerja sebagai variable bebas. Hal ini perlu dilakukan karena dengan memasukkan variabel kompensasi dan semangat kerja dapat dilihat pengaruhnya terhadap prestasi kerja karena memang merupakan suatu pengaruh yang langsung atau melalui variable lain.

Atas dasar inilah sehingga penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : “ *Pengaruh Kompensasi dan Semangat Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi Propinsi Kalimantan Timur*”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan pada latar belakang di atas, maka dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh positif antara Kompensasi dengan Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi Propinsi Kalimantan Timur.
2. Apakah ada pengaruh antara Semangat Kerja dengan Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi Propinsi Kalimantan Timur.
3. Apakah Kompensasi dan Semangat Kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh dengan Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi Propinsi Kalimantan Timur.
4. Diantara variabel tersebut, manakah yang memiliki pengaruh dominan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi Propinsi Kalimantan Timur.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah seperti tersebut di atas, maka tujuan penelitian ini:

1. Untuk mengetahui pengaruh antara Kompensasi dengan Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi Propinsi Kalimantan Timur.
2. Untuk mengetahui pengaruh antara Semangat Kerja dengan Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi Propinsi Kalimantan Timur.
3. Untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama antara Kompensasi dan Semangat Kerja dengan Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi Propinsi Kalimantan Timur.
4. Untuk mengetahui variabel yang berpengaruh dominan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi Propinsi Kalimantan Timur.

Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini adalah :

1. Agar hasil penelitian ini bermanfaat dan dapat digunakan oleh pihak-pihak yang berkompeten sebagai ilmu pengetahuan.
2. Untuk memberikan informasi dan sebagai acuan yang relevan bagi Pemerintah daerah khususnya dalam membuat kebijakan yang menyangkut pembinaan peningkatan sumber daya aparatur daerah yang handal dalam rangka mendukung pembangunan otonomi daerah, dan juga mengantisipasi semakin ketatnya persaingan di era globalisasi.

KAJIAN PUSTAKA

Beberapa ahli mendefinisikan pengertian dari Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai berikut :

Amstrong (2000:13) memberikan definisi sebagai berikut : *Human Resources Management can broadly be defined as a strategic and coherent approach to the management of an organizations most valued*

assets the people walking there who individually and collectively contribute the achievement of it's objectives for sustainable competitive advantage". Manajemen sumber daya manusia adalah suatu pendekatan strategis dan terpadu dari manajemen sebagai asset yang paling berharga dimana orang-orang yang bekerja didalamnya, secara individu maupun bersama-sama kepada pencapaian tujuan organisasi itu sendiri untuk keunggulan yang kompetitif.

Menurut Dessler (2001:2) : *Human resource management refers to practices and policies you need to carry out the people or personnel aspects of your management job. These includes :*

- a. *Conducting job analysis (determining the return of each employes job).*
- b. *Planning labour needs and recruiting job candidates.*
- c. *Selecting job candidates.*
- d. *Orienting and training new employees.*
- e. *Managing wage and salaries (determining how to compensate employees).*
- f. *Providing incentive and benefits.*
- g. *Apprasing performance.*
- h. *Communication (interviewing, conseling, disciplining).*
- i. *Training and developing.*
- j. *Building employee commitment.*

Manajemen sumber daya manusia mengacu pada praktek-praktek dan kebijakan-kebijakan bila anda ingin merekrut orang atau aspek kepribadiannya untuk melaksanakan aspek manajemen anda. Hal ini meliputi :

- a. Penentuan analisis jabatan (tentukan wewenang tiap-tiap analisis jabatan).
- b. Perencanaan kebutuhan-kebutuhan tenaga kerja dan rekrutmen calon karyawan.
- c. Seleksi calon karyawan.
- d. Pengenalan (orientasi) dan pelatihan karyawan baru.
- e. Penentuan upah dan gaji (menentukan berapa besarnya kompensasi bagi karyawan)
- f. Penilaian prestasi kerja.
- g. Komunikasi (wawancara, konseling, kedisiplinan).
- h. Pelatihan dan pengembangan
- i. Membangun komitmen kerja karyawan.

Pengertian lainnya mengenai Manajemen sumber daya manusia menurut Alwi (2001:7) bahwa : "Manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan cara pengelolaan sumber daya insani dalam organisasi dan lingkungan yang mempengaruhi agar mampu memberikan kontribusi secara optimal bagi pencapaian tujuan organisasi".

Dari beberapa definisi di atas dapat di tarik kesimpulan bahwa, manajemen sumber daya manusia adalah suatu kegiatan yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia dengan menggunakan metode dan teknik tertentu sehingga tercapainya suatu tujuan organisasi.

Kompensasi

Pengertian Kompensasi

Menurut Hasibuan (2001 : 118), kompensasi adalah semua pendapatan yang berupa uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan perusahaan, sedangkan menurut Susilo Martoyo (2000 : 176) kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian batas jasa bagi "employers" baik yang langsung berupa uang (financial) maupun yang tidak langsung berupa uang (nonfinansial)

Pendapat lain Andrew E. Sikula (1981 : 283) dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2002 : 83) menyatakan bahwa proses administrasi upah atau gaji (kadang-kadang disebut kompensasi) melibatkan pertimbangan dan keseimbangan perhitungan.

Kompensasi merupakan suatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka. Bentuk-bentuk pemberian upah dan gaji digunakan untuk mengatur pemberian keuangan antara majikan dan pegawainya. Hani Handoko (1999 : 245) menyatakan kompensasi adalah pemberian kepada karyawan dengan pembayaran financial sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivator untuk pelaksanaan kegiatan di waktu yang akan datang.

Tujuan pemberian kompensasi

Tujuan pemberian kompensasi meliputi :

- 1) Menghargai prestasi kerja
- 2) Menjamin Keadilan
- 3) Mempertahankan Karyawan
- 4) Memperoleh karyawan yang bermutu
- 5) Pengendalian biaya
- 6) Memenuhi peraturan-peraturan, Notoatmojo (1998 : 144)

Asas Kompensasi

Asas kompensasi meliputi :

- 1) Asas Adil
Besarnya kompensasi yang dibayarkan kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerja dan memenuhi persyaratan internal konsistensi. Dengan asas adil maka akan tercipta suasana kerja sama yang baik, semangat kerja, disiplin, loyalitas dan stabilitas karyawan akan lebih baik.
- 2) Asas Layak dan Wajar
Kompensasi yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhan tingkat normative yang ideal. Tolok ukur layak adalah relative, penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas dasar upah minimal Pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku.

Sistem Kompensasi

1. Bentuk Kompensasi

Kompensasi sebagai imbalan jasa yang diberikan oleh suatu organisasi dapat diwujudkan dalam berbagai bentuk. Dalam hal ini, Hasibuan (2001 : 118), mengemukakan pendapatnya bahwa kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu: kompensasi langsung (direct compensation) berupa gaji, upah, upah insentif dan kompensasi tidak langsung (indirect compensation) atau disebut juga employee welfare (kesejahteraan karyawan).

Sedangkan menurut Bambang Tri (1996 : 188), bentuk-bentuk kompensasi dapat berupa :

- a) Bentuk Kas

- 1) Upah atau Gaji
- 2) Tunjangan-tunjangan
 - Tunjangan yang aberkatan langsung dengan jabatan
 - Tunjangan yang berkaitan dengan bantuansosial
 - Tunjangan khusus
- b) Bentuk bukannya berupa jaminan social :
 - 1) Jaminan hari tua
 - 2) Jaminan kesehatan
 - 3) Jaminan asuransi
 - 4) Jaminan tidak mampu bekerja
 - 5) Pemberian makan Cuma-Cuma
 - 6) Dan lain-lain
- c) Bentuk Fasilitas
 - 1) Perumahan
 - 2) Kendaraan dinas
 - 3) Dan lain-lain
- d) Insentif
 - 1) Insentif financial, seperti makanan, pakaian, tempat tinggal
 - 2) Insentif On financial, seperti pengakuan, perhatian, kekuasaan, kedudukan social, penghormatan (respect) dan lain-lain.

2. Metode Kompensasi

- a) Metode Tunggal

Metode tunggal yaitu suatu metode yang dalam penetapan gaji pokok hanya didasarkan atas ijazah terakhir dari pendidikan formal yang dimiliki karyawan. Jadi tingkat golongan dan gaji pokok seseorang hanya ditetapkan atas ijazah terakhir yang dijadikan standarnya. Misalnya : gaji pegawai negeri, ijazah formal S-1 maka golongannya ialah III/a dengan gaji pokok golongan tertentu.
- b). Metode Jamak

Metode jamak yaitu suatu metode yang dalam gaji pokok didasarkan atas beberapa pertimbangan seperti ijazah, sifat pekerjaan, pendidikan formal dan sebagainya. Jadi dalam hal ini standar gaji pokok yang pasti tidak ada. Ini sering terdapat pada perusahaan-perusahaan swasta yang didalamnya masih sering terjadi diskriminasi.

Perlakuan diskriminasi yang kurang baik akan membawa dampak yang kurang baik bagi perusahaan/instansi.

Semangat Kerja

Pengertian Semangat Kerja

Pengertian istilah semangat kerja menurut Guba (1958) disunting oleh Panggabean dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia (202 : 21) mendefinisikan sebagai berikut :

1. Semangat kerja adalah kondisi dari sebuah kelompok dimana ada tujuan yang jelas dan tetap yang dirasakan menjadi penting dan terpadu dengan tujuan individu.
2. Semangat kerja adalah pemilikan atau kebersamaan. Semangat kerja dirujuk kepada adanya kebersamaan. Hal ini merupakan rasa penahanan dengan perhatian terhadap unsur-unsur dari pekerjaan seseorang, kondisi kerja, rekan kerja, penyelia, pimpinan dan perusahaan.

Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan akan menjadi lebih baik (Nitisemito, 1992). Dapat dikatakan bahwa seseorang akan mempunyai semangat kerja apabila orang itu mampu melaksanakan pekerjaannya secara giat sehingga pekerjaan bisa diselesaikan dengan baik.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut maka diperoleh pengertian bahwa semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang-orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan bersama.

Pentingnya Semangat Kerja

Dalam kehidupan organisasi, keberadaan karyawan yang mempunyai semangat kerja tinggi merupakan suatu ekharusan. Dimana dengan semangat kerja yang tinggi diharapkan akan mempertinggi hasil kerja atau prestasi kerja karyawan sehingga akan memperlancar tercapainya tujuan organisasi.

Fungsi semangat kerja sangat penting bagi seorang karyawan untuk mencapai prestasi yang lebih baik. Mengenahi hal ini Nitisemito (1992) mengemukakan pendapatnya yaitu: Apabila perusahaan

mampu membangkitkan semangat kerja dan kegairahan kerja, maka mereka itu akan memperoleh banyak keuntungan. Dengan meningkatkan semangat kerja dan kegairahan kerja maka pekerjaan akan lebih cepat terselesaikan, kerusakan akan dapat dikurangi, tingkat absensi akan dapat dikurangi dan turn over karyawan dapat ditekan dengan seminimal mungkin.

Semangat kerja yang tinggi dari seseorang karyawan biasanya ditandai oleh beberapa sikap positif dari karyawan tersebut terhadap tugas pekerjaannya. Sementara adanya semangat kerja yang rendah akan turun dari karyawannya akan mengakibatkan perusahaan mengalami banyak kerugian. Adapun indikasi darinaiknya semangat kerja dapat diketahui dari berbagai segi (Nitisemito, 1992), antara lain :

- a. Disiplin yang tinggi
- b. Antusias kerja
- c. Hubungan yang harmonis dalam organisasi
- d. Loyalitas yang tinggi

Prestasi Kerja

Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, Panggabean (2002 : 665). Sedangkan pakar lain mengatakan bahwa prestasi kerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku bagi pekerjaan yang bersangkutan Siagian (2002 : 223) Sementara Mangkunegara (220 : 67) mendefinisikan prestasi kerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut maka dapat diambil pengertian bahwa prestasi kerja adalah hasil yang telah dicapai oleh seorang karyawan melalui suatu pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya. Dengan demikian, pengertian prestasi kerja telah mencakup pelaksanaan kerja dan hasil kerja.

Organisasi sendiri akan memperoleh manfaat yang banyak dengan adanya penilaian prestasi kerja ini, yaitu Mangkuprawira (2002 : 224) :

- a. Perbaikan kinerja
- b. Penyesuaian kompensasi
- c. Keputusan penempatan
- d. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan
- e. Perencanaan dan pengembangan karir
- f. Defisiensi proses penempatan staff
- g. Ketidaktepatan informasi
- h. Kesalahan rancangan pekerjaan
- i. Kesempatan kerja yang sama
- j. Tantangan-tantangan eksternal
- k. Umpan balik pada SIDM.

Pengukuran Prestasi Kerja

Seperti yang telah disebutkan sebelumnya bahwa konsepsi prestasi kerja meliputi pelaksanaan kerja dan hasil kerja , maka untuk menilai prestasi kerja, bukan saja hasil kerja yang dinilai akan tetapi pelaksanaan kerjanya perlu dinilai, karena pelaksanaan kerja pada gilirannya juga akan menentukan hasil kerja yang dicapai.

Mangkunegara (2002 : 70) menegaskan bahwa dimensi-dimensi untuk mengukur prestasi kerja pegawai meliputi :

- 1) Kualitas pribadi , karakteristik atau sifat-sifat pribadi, contoh : kepercayaan, kreativitas, kemampuan verbal dan kepemimpinan.
- 2) Job yang berhubungan dengan tingkah laku. Beberapa factor ini antara lain kualitas kerja, kuantitas kerja dan ketrampilan kerja.

Berdasarkan pendapat tersebut, kiranya dimensi-dimensi kualitas, kuantitas dan ketrampilan kerja berkenaan dengan ukuran tentang hasil kerja yang dicapai.. Sedangkan dimensi-dimensi lainnya berkenaan dengan ukuran pelaksanaan kerja seorang karyawan yang mendukung tercapainya hasil kerja tersebut.

Dengan melihat pada model-model pengukuran prestasi kerja yang telah dikemukakan sebelumnya dan berdasarkan pada kondisi lapangan maka untuk mengukur prestasi kerja dalam penelitian ini penulis menggunakan indikator-indikator sebagai berikut :

Kualitas kerja , dengan indikator ini diharapkan dapat diketahui tingkat

kecermatan atau ketelitian dalam bekerja yang berhubungan dengan mutu hasil kerja.

- 1) Kuantitas kerja, dengan indikator ini dapat diketahui kecanggungan karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab serta ketepatan waktu penyelesaian.
- 2) Kreativitas, dengan indikator ini dapat diketahui kreatifitas karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya dengan segi-segi yang diukur meliputi penggunaan perintah dan inisiatif.

Keterikatan Antara Persepsi Kompensasi, Semangat Kerja dan Prestasi Kerja.

Tuntutan akan prestasi kerja yang tinggi dari para karyawan merupakan keinginan dari suatu organisasi untuk dapat berperan dalam kompetisi. Hal ini karena karyawan merupakan unsur utama bagi suatu organisasi yang merupakan kunci dari segala aktivitas usaha. Oleh karena itu, ada hal-hal yang perlu diperhatikan agar bisa mendapatkan karyawan yang berprestasi, serta mampu bekerja sesuai dengan yang diharapkan sekaligus merasa betah bekerja.

Adapun hal-hal yang perlu diperhatikan tersebut salah satunya adalah mengenai kompensasi atau balas jasa. Hal ini mengingat bahwa seseorang itu bekerja karena mempunyai tujuan. Salah satunya adalah untuk mendapatkan imbalan jasa hasil kerjanya yang nantinya dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhannya. Mengenai hal ini, Hasibuan (2001 : 117) mengatakan bahwa 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, status semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula. Jadi pada hakekatnya, orang akan bekerja bukan saja untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya, tetapi juga bertujuan mencapai taraf hidup yang lebih baik.

Dengan adanya pemberian kompensasi yang baik dari organisasi maka diharapkan karyawan akan dapat memenuhi kebutuhannya sehingga dalam bekerja mereka

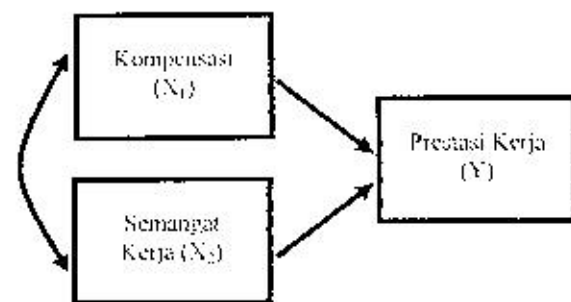
dapat lebih bergairah, lebih tenang dan lebih konsentrasi. Dengan demikian adanya pemberian kompensasi yang baik akan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan yang pada gilirannya akan dapat meningkatkan prestasi kerjanya. Dari sini nampak bahwa secara tidak langsung terdapat hubungan antara kompensasi dan prestasi kerja karyawan. Dalam hal ini Hasibuan (2002 : 126) mengemukakan pendapatnya bahwa kebijaksanaan kompensasi, baik besarnya, susunannya maupun pembayarannya dapat mendorong gairah kerja dan keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja yang optimal.

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian ini mengacu pada konsep-konsep dari persepsi Kompensasi dan Semangat Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai. Kerangka konseptual ini sangat berguna untuk menentukan hipotesis dalam penelitian. Berdasarkan kajian pustaka, maka dapat disusun kerangka konseptual dalam penelitian yang menjadi alur pikir penelitian ini yang didasarkan pada hubungan antara persepsi Kompensasi dan Semangat Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai sebagai variabel bebas dengan simbol (X) terhadap variabel terganggunya dalam hal ini adalah Prestasi Kerja Pegawai dengan simbol (Y). Gambar 2.1. menunjukkan suatu kerangka konseptual penelitian tersebut, yaitu sebagai berikut :

Adapun gambaran kerangka konseptual, maka dapat dilihat alur kerangka pemikiran secara skematis berikut :

Variabel Bebas (X) (dependen variabel)



Variabel Tergantung (Y)

Gambar 2.1 Kerangka Konsep Penelitian

Hipotesis

1. Diduga ada pengaruh yang positif antara Kompensasi dengan Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi Propinsi Kalimantan Timur.
2. Diduga ada pengaruh yang positif antara Semangat Kerja dengan Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi Propinsi Kalimantan Timur.
3. Diduga secara bersama-sama ada pengaruh yang positif antara variabel Kompensasi dan Semangat Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi Propinsi Kalimantan Timur.
4. Diduga ada variabel Kompensasi yang berpengaruh dominan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi Propinsi Kalimantan Timur.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini digunakan metode eksplanatif karena penulis menyoroti pengaruh antara variabel-variabel penelitian dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya.

Sedangkan jenis penelitian eksplanatifnya adalah dengan metode survey yaitu mencari keterangan secara factual yang oleh Nazir (1999 : 65) dikatakan metode survey adalah penyelidikan yang diadakan untuk memperoleh fakta-fakta dari gejala-gejala yang ada dan mencari keterangan-keterangan secara factual.

Definisi Operasional Variabel

Penelitian dirancang untuk mengetahui pengaruh persepsi kompensasi dan semangat kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi Propinsi Kalimantan Timur. Guna menghindari kesalahan dalam mengartikan variabel-variabel yang dianalisis, maka perlu

dijelaskan definisi operasional masing-masing variabel dalam penelitian ini, yaitu :

Variabel Prestasi Kerja Sebagai Variabel Terikat.

1. Prestasi kerja adalah hasil yang dicapai oleh seorang pegawai pada Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi melalui suatu pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya. Prestasi kerja ini diukur melalui indikator-indikator sebagai berikut :
 - b) Kualitas kerja
 - c) Kuantitas hasil kerja
 - d) Kreativitas
 - e) Sikap pegawai

1. Variabel Persepsi Kompensasi (X₁) Sebagai Variabel Bebas.

Kompensasi adalah balas jasa atau penghargaan langsung maupun tidak langsung yang diberikan oleh Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi Propinsi Kalimantan Timur kepada pegawainya yang dapat dinilai dengan uang maupun bukan, dengan syarat yang ditentukan. kompensasi adalah anggapan atau penilaian dari masing-masing pegawai terhadap kompensasi yang diterimanya. Persepsi kompensasi diukur berdasarkan pendapat pegawai terhadap indikator-indikator sebagai berikut :

- a. Tingkat keadilan
- b. Tingkat kelayakan
- c. Tingkat kedinamisan

2. Variabel Semangat Kerja (X₂) sebagai Variabel Bebas

Semangat kerja adalah kemampuan pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi untuk bekerjasama dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan bersama yaitu hasil kerja yang tinggi.

Semangat kerja diukur melalui indikator-indikator sebagai berikut :

- a. Tingkat kegairahan kerja pegawai
- b. Tingkat kedisiplinan kerja pegawai
- c. Tingkat kerjasama
- d. Tingkat kesetiaan pegawai

Populasi, Sampel Dan Teknik Sampling

Survey dilakukan terhadap pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi Kalimantan Timur yang berjumlah 190 orang, yang terdiri dari 3 (tiga) golongan ruang masing-masing :

- ✓ Golongan IV = 15 orang
- ✓ Golongan III = 146 orang
- ✓ Golongan II = 29 orang

Mengingat jumlah populasi atau karyawan itu cukup besar, maka dalam hal ini penulis mengambil sample berstrata dengan randomisasi berstrata secara proporsional, dengan alasan agar setiap bagian dapat terwakili sebagai sample. Untuk mengambil sample minimal yang dianggap representative, digunakan rumus Slovin yang dikutip oleh Savilla dalam Metodologi Penelitian, Sedarmayanti, Syarifuddin (2002 : 143).

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

Keterangan :

- n = ukuran sample
- N = ukuran populasi
- e = tingkat kekeliruan

Dengan $e = 10\%$ akan didapat jumlah sample sebesar 150 orang. Sedangkan jumlah sample yang diambil untuk mewakili golongan sebagai berikut :

- ✓ Golongan IV = 13 orang
- ✓ Golongan III = 59 orang
- ✓ Golongan II = 23 orang

Jumlah sampel secara keseluruhan sebanyak 95 orang. Dalam pengambilan sample nantinya akan digunakan teknik simple random sampling dengan pertimbangan bahwa populasinya homogen.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini penulis menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut :

1. Kuesioner

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini intinya menggunakan kuesioner, dimana kuesioner adalah sejumlah pertanyaan yang tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden. Dengan kata lain kuesioner adalah suatu daftar yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepada responden yang ingin diteliti. Sedangkan tujuan pokok pembuatan kuesioner adalah : (a) untuk memperoleh informasi yang relevan dengan tujuan survey, dan (b) memperoleh informasi dengan reliabilitas dan validitas setinggi mungkin.. Tetapi mengingat terbatasnya pertanyaan yang dapat ditanyakan dalam kuesioner, maka peneliti tetap mengacu kepada pertanyaan-pertanyaan yang langsung berkaitan dengan hipotesis dan tujuan dari penelitian ini. Dan untuk memudahkan, peneliti melakukan pengkodean dengan menggunakan pertanyaan tertutup, dengan kemungkinan jawaban yang sudah ditentukan terlebih dahulu. Adapun data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah untuk mengungkapkan data tentang : karakteristik responden ; variable persepsi terhadap kompensasi , prestasi kerja dan semangat kerja pegawai.

Data dari variabel yang diperoleh di dalam penelitian ini adalah berbentuk skala ordinal. Item-item skala penelitian ini disusun berdasarkan skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengatur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social. Dengan skala Likert, maka variable yang akan diukur dijabarkan menjadi indicator variable. Kemudian indicator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan, Sugiyono (2001 : 86). Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberi skor sebagai berikut :

1. Setuju / selalu / sangat positif diberi skor = 5
2. Setuju / sering / positif diberi skor = 4
3. Ragu-ragu / kadang-kadang / netral diberi skor = 3
4. Tidak setuju / hampir tidak pernah / negatif diberi skor = 2

5. Sangat tidak setuju/tidak pernah/sangat positif diberi skor 1

2. Wawancara (*Interview*)

Disamping menggunakan kuesioner, peneliti juga melakukan dialog langsung atau wawancara langsung dengan pihak-pihak yang terkait, yang mana ini dimaksudkan untuk dapat memperoleh informasi tambahan yang tidak didapat dari hasil kuesioner tertulis seperti : struktur, sejarah dan perkembangan Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi Propinsi Kalimantan Timur dan pengembangan sumber daya manusia.

3. Observasi

Menurut Sugiyono (2001 : 139), observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari pelbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantaranya yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan.

Jenis Dan Sumber Data

Data penelitian ini ndiperoleh dari dua sumber yaitu dari responden dan dari dokumen yang terdiri dari :

1. Data Primer

Data yang diperoleh langsung dari tempat kejadian yang meliputi beberapa variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, data tentang keadaan daerah tempat lokasi penelitian dan karakteristik responden.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang bukan diusahakan sendiri oleh peneliti, dimana pengumpulannya melewati satu atau banyak pihak yang bukan peneliti sendiri. Data sekunder ini diperoleh dari Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi Propinsi Kalimantan Timur, serta pihak-pihak yang terkait di dalam penelitian ini.

Model dan Teknik Analisis

Model Analisis

Sesuai variabel-variabel bebas dalam penelitian ini, maka model analisis data yang digunakan untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah model analisis regresi berganda (*Analysis Multiple Regression*). Dengan formulasi :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana :

Y : Prestasi Kerja

a : Konstanta

b₁, b₂ : Koefisien regresi

X₁ : Kompensasi

X₂ : Semangat Kerja

Analisis dengan model ini merupakan analisis yang bersifat kuantitatif yang digunakan untuk membuktikan hipotesis. Model ini dipilih untuk mengetahui besarnya pengaruh kompensasi dan semangat kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi Propinsi Kalimantan Timur baik secara bersama sama maupun parsial (sendiri sendiri).

Dengan menggunakan model analisis regresi linier berganda yang diolah melalui program SPSS Versi 12.0, maka besarnya pengaruh kompensasi dan semangat kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi Propinsi Kalimantan Timur. Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji statistik dan didukung uji klasik.

Adapun model persamaan regresi berganda yang digunakan berdasarkan pola hubungan antara variabel bebas dengan variabel tergantungnya sebagaimana telah dikemukakan di atas menurut Sudjana, yaitu sebagai berikut :

Teknik Analisis

Analisis secara kualitatif diadakan apabila data sudah terkumpul, yaitu untuk menjelaskan hubungan antara data yang diperoleh dengan landasan teori yang dipakai, melalui uraian uraian yang sistematis dan logis. Selain itu juga diadakan analisis secara kuantitatif menggunakan uji statistik. Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah model Regresi Linier Berganda dengan menggunakan OLS (*Ordinary Least Squares*). Tahapan tahapan model analisis data adalah :

- Mengumpulkan data data mentah yang diperlukan
- Mengumpulkan *editing* data mentah yang sudah terkumpul

- c. Melakukan coding data yang sudah di *edit*
- d. Membuat tabulasi
- e. Mengadakan analisis data

Pengujian Hipotesis Pertama

Untuk membuktikan kebenaran hipotesis pertama digunakan uji F, yang mempunyai tujuan untuk mengetahui sejauh mana variabel-variabel bebas yang digunakan bersama-sama mampu menjelaskan variasi variabel tidak bebasnya, atau dapat diartikan apakah mode regresi linier berganda yang digunakan sesuai atau tidak sesuai dengan penelitian.

Apabila dari hasil perhitungan ternyata $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_1) ditolak. Maksudnya adalah variasi dari model regresi linier berganda tidak mampu menjelaskan pengaruh variasi variabel bebas secara keseluruhan terhadap variasi variabel tidak bebasnya. Jikalau hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima, berarti dapat dikatakan bahwa variasi dari model regresi linier berganda mampu menjelaskan pengaruh variasi variabel bebas secara keseluruhan terhadap variasi variabel tidak bebasnya.

Dalam uji statistik regresi diperlukan mengetahui besarnya koefisien determinasi (R^2). Kegunaan dari R^2 untuk mengukur besarnya sumbangan variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebasnya. Apabila R^2 yang diperoleh dari hasil perhitungan mendekati satu, maka dapat dikatakan sumbangan variabel bebas terhadap variabel tidak bebas semakin besar, hal ini menunjukkan bahwa model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan variasi-variasi tidak bebasnya, demikian sebaliknya, apabila R^2 mendekati nol dapat dikatakan bahwa sumbangan dari variabel bebas terhadap variasi variabel tidak bebas semakin kecil. Hal ini menunjukkan bahwa model yang digunakan semakin lemah untuk menerangkan variabel tidak bebasnya. Jadi secara umum dapat dikatakan bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) berada diantara 0 sampai dengan 1 ($0 < R^2 < 1$).

Pengujian Hipotesis Kedua

Kebenaran hipotesis kedua dibuktikan dengan menggunakan Uji t, yaitu menguji kebenaran koefisien regresi parsial. Uji t ini, bila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_1) ditolak. Apabila demikian keadaannya berarti variabel bebas kurang dapat menjelaskan variabel tidak bebas dan sebaliknya apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima. Keadaan demikian dapat dikatakan bahwa variabel bebas mampu menjelaskan terhadap variabel tidak bebas.

Langkah berikutnya adalah mencari besarnya koefisien determinasi parsial (r^2). Kegunaan r^2 adalah untuk mengetahui sejauh mana besarnya sumbangan masing-masing variabel bebas dan untuk mengetahui variabel bebas mana yang mempunyai pengaruh dominan terhadap variabel bebas. Berarti semakin besar r^2 untuk masing-masing variabel bebas, menunjukkan semakin besar pula sumbangannya terhadap variabel tidak bebas dan jika ada variabel bebas yang angka r^2 paling besar, probabilitasnya paling kecil dan t_{hitung} nya paling tinggi, maka variabel bebas tersebut mempunyai pengaruh yang dominan terhadap variabel terikatnya.

Pengujian Asumsi Klasik

Evaluasi ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah penggunaan model Regresi Linier Berganda dengan menganalisis data yang ada telah memenuhi asumsi klasik.

Gujarati (1999:157) menyatakan bahwa ada 3 (tiga) penyimpangan asumsi klasik yang dapat terjadi dalam penggunaan regresi linier berganda yaitu terjadi multikolinieritas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi. Apabila terjadi penyimpangan asumsi ini maka model yang digunakan tidak bersifat BLUE (Best Linier Unbiased Estimator), dengan demikian dalam analisis hasil penelitian perlu diadakan deteksi ketiga asumsi tersebut di atas.

Uji multikolinieritas

Menurut Retviold dan Sumary (1998:53) bahwa : Pengujian terhadap multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas yang

diguakan dalam penelitian tidak saling berelokasi atau ada hubungan linier di antara satu atau lebih variabel bebas tersebut. Rietveld dan Lasmomo menyebutkan, akibat adanya multikolinieritas maka sulit memisahkan pengaruh masing masing variabel bebas dan variabel tidak bebasnya.

Salah satu cara untuk mendeteksi keberadaan multikolinieritas dilakukan analisis *Pearson* di antara variabel bebas. Jika tidak terdapat korelasi yang bermakna berarti tidak terjadi multikolinieritas. Adanya multikolinieritas juga dapat dideteksi dari nilai R^2 yang sangat tinggi antara 0,7 sampai 1,0 dan sementara pengujian terhadap variabel bebas menunjukkan hasil tidak signifikan.

Uji Autokorelasi

Menurut Algifari(1997:102) bahwa : Untuk melihat ada tidaknya autokorelasi dalam penelitian ini, maka dapat dilakukan pengujian dengan metode Durbin Watson yaitu dengan melihat angka Durbin Watson dengan hasil perhitungan. Kriteria untuk menentukan ada tidaknya autokorelasi dalam suatu penelitian yang dikemukakan oleh Algifari bahwa bila angka Durbin Watson kurang dari 1,10 telah terjadi autokorelasi, sampai dengan 1,54 dikatakan tanpa kesimpulan, 1,55 sampai dengan 2,64 dinyatakan tidak ada autokorelasi, 2,46 sampai 2,90 dinyatakan tanpa kesimpulan, dan lebih dari 2,91 ada autokorelasi.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji residual residual yang ada agar terlihat apakah sebaran data berasal dari data yang normal atau tidak. Hal ini sangat penting dilakukan dalam analisis statistik infrensial. Jika residual residual sebaran data didistribusikan dengan normal, maka harga residu yang muncul berada di atas atau di bawah garis lurus 0,00.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Analisis Data

Berdasarkan data yang dikumpulkan dan disesuaikan dengan variabel-variabel

yang diteliti selanjutnya diolah dengan menggunakan paket program komputer statistik SPSS 12,0 for windows dengan metode regresi linear berganda, maka diperoleh hasil analisis seperti pada tabel 5.1. sebagai berikut :

Tabel 5.1. Ringkasan Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

| Variabel | Koefisien Regresi | t. hitung | Sig. t |
|--------------------------------|-------------------|---------------|-------------|
| X ₁ | 0,381 | 5,053 | 0,000 |
| X ₂ | 0,202 | 2,104 | 0,001 |
| | 2,151 | 6,916 | 0,000 |
| (Constant) | | | |
| Multiple R | | 0,619 | |
| R Square | | 0,469 | |
| Adjusted R Square | | 0,353 | |
| Standard Error of the Estimate | | 0,25145 | |
| Durbin Watson | | 2,240 | |
| Analysis of Variance | | | |
| | DF | Sum of Square | Mean Square |
| Regression | 2 | 1,142 | 0,571 |
| Residual | 92 | 6,817 | 0,074 |
| F _{hitung} | | | |
| 40,629 | | | |
| Sig F | | | |
| 0,000 | | | |

Sumber : Analisis SPSS 12,0 for windows

Berdasarkan angka-angka hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS 12,0 for windows seperti terlihat pada tabel 5.1 tersebut di atas, maka dapat menghasilkan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 2,151 + 0,381 X_1 + 0,202 X_2$$

Dalam persamaan tersebut diatas nampak bahwa dari dua variabel bebas kesemuanya mempunyai koefisien regresi yang bertanda positif. Berarti semakin baik variabel Kompensasi dan Semangat Kerja maka akan mempunyai dampak positif terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi Propinsi Kalimantan Timur.

Pengaruh antara variabel bebas yaitu Kompensasi (X₁) dan Semangat Kerja (X₂)

terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) $R = 0,619$ mendekati nilai 1 dengan koefisien determinasi sebesar 0,469 atau 46,9 %. Artinya variabel independen menerangkan perubahan variabel dependen adalah 46,9 % sedangkan sisanya 53,1 % diterangkan oleh variabel lain. Standar kesalahan estimasi sebesar 0,25145. Nilai Durbin Watson sebesar 2,240, karena nilai Durbin Watson dibawah 5 maka tidak terjadi autokorelasi.

Uji F (Hipotesis Utama)

Berdasarkan hasil analisis regresi ganda, maka hipotesis utama yang diajukan dalam penelitian ini mengatakan bahwa : "diduga secara bersama-sama ada pengaruh yang positif antara variabel Kompensasi (X_1) dan Semangat Kerja (X_2) terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) pada Dinas Prindustrian, Perdagangan dan Koperasi Propinsi Kalimantan Timur dapat diterima atau terbukti kebenarannya, karena secara statistik dengan menggunakan taraf signifikan 0,05 (5%) nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} ($F_{hitung} = 40,629 > F_{tabel} = 3,0945$) atau dapat pula dilihat dari uji F dari nilai $P = 0,00$. Berdasarkan hasil uji F dan nilai P tersebut, dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas Kompensasi dan Semangat Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) pada Dinas Prindustrian, Pedagangan dan Koperasi signifikan.

Besarnya pengaruh yang disumbangkan oleh variabel X yaitu Kompensasi dan Semangat Kerja dapat dilihat dari besarnya koefisien determinasi (R^2) = 0,469 atau 46,9 persen. Ini berarti variabel Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Prindustrian, Perdagangan dan Koperasi Propinsi Kalimantan Timur sebesar 46,9 persen ditentukan oleh variabel Kompensasi dan Semangat Kerja yang dimasukkan dalam model penelitian ini, selebihnya yaitu 53,1 persen ditentukan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Sedangkan korelasi antara Prestasi Kerja Pegawai terhadap variabel Kompensasi dan Semangat Kerja terlihat dari koefisien korelasi (R) sebesar 0,619 yang menunjukkan variabel tersebut mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja

Pegawai pada Dinas Prindustrian, Perdagangan dan Koperasi Propinsi Kalimantan Timur.

Uji t (Hipotesis Kedua)

Untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) secara parsial, yaitu untuk menguji pengaruh variabel bebas tersebut, digunakan uji t. Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} , jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya tidak terdapat pengaruh variabel independen yang cukup signifikan terhadap variabel dependen dan apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Dengan menggunakan uji 2 arah dan tingkat signifikan sebesar $\alpha = 5\%$ (0,025), tingkat kepercayaan yang digunakan sebesar 95% dengan derajat kebebasan (df) $N - 2 = 93$ maka diperoleh t_{tabel} sebesar 1,9858.

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Kompensasi (X_1) memiliki nilai t hitung sebesar 5,053 yang mana jika dibandingkan dengan t tabel (tingkat kepercayaan 95% uji dua sisi) sebesar 1,9858 sehingga dapat diterangkan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Prindustrian, Perdagangan dan Koperasi Propinsi Kalimantan Timur. Selanjutnya variabel Semangat Kerja (X_2) memiliki nilai t hitung sebesar 2,104 yang mana jika dibandingkan dengan t tabel (tingkat kepercayaan 95% uji dua sisi) sebesar 1,9858 sehingga dapat diterangkan bahwa variabel Semangat Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Prindustrian, Perdagangan dan Koperasi Propinsi Kalimantan Timur.

Pembuktian hipotesis ini digunakan uji t, yakni dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} untuk masing-masing variabel bebas. Adapun variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Prindustrian, Perdagangan dan Koperasi adalah variabel

Kompensasi (X_2), dengan nilai *Standardized Coefficient* (beta) sebesar 0.530.

Pengujian Model (Uji Asumsi Klasik)

Seperti yang telah dikatakan pada bab metodologi bahwa evaluasi ekonometrik dimaksudkan untuk membuktikan apakah model regresi linier yang digunakan dapat memenuhi syarat Best Linier Unbiased Estimator (BLUE) yang merupakan asumsi klasik yang harus dipenuhi agar estimasi-estimasi dilakukan berdasarkan koefisien-koefisien regresi lebih akurat. Asumsi-asumsi yang dimaksud antara lain autokorelasi, multikolinieritas dan heteroscedasticity.

Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas ini bertujuan untuk menguji model regresi apakah ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen), jika terdapat korelasi, maka terjadi adanya multikolinieritas. Model regresi yang baik tidak terjadi adanya korelasi diantara variabel bebas (independent). Menurut Willian C Emory bahwa terjadinya multikolinieritas apabila koefisien korelasi antara variabel bebas sebesar 0,80 ke atas.

Sedangkan pada tabel 5.3. yang merupakan hasil dari matriks Pearson Correlations, adalah sebagai berikut :

Tabel 5.3. Matrik Pearson Correlation

| Variabel Bebas | Y | X_1 | X_2 |
|----------------|-------|-------|-------|
| Y | 1,000 | | |
| X_1 | 0,518 | 1,000 | |
| X_2 | 0,457 | 0,527 | 1,000 |

Sumber : Data Primer diolah, 2009

Tabel 5.3. menunjukkan bahwa penelitian ini dengan model analisis regresi linier berganda tidak terdapat permasalahan Multikolinieritas, karena koefisien korelasi antar variabel bebas masih dibawah 0,80

Uji Autokorelasi

Cara pengujianya adalah dengan membandingkan nilai Durbin-Watson (d) dengan nilai batas atas (du) dan batas bawah (dl) yang terdapat dalam tabel.

- Apabila $(4 - DW) > 0$ ----- H_0 diterima, yang artinya tidak terjadi autokorelasi pada model tersebut.
- Apabila $(4 - DW) < 0$ ----- H_0 ditolak, artinya terjadi autokorelasi pada model tersebut.
- Apabila $(4 - DW) < du$ ----- Uji ini hasilnya tidak konklusif, sehingga dapat ditentukan apakah terdapat autokorelasi atau tidak dalam model tersebut.

Dari perhitungan SPSS diperoleh nilai Durbin-Watson (DW) test sebesar 2,240 Dengan memasukkan kedalam formula tersebut diperoleh hasil, yaitu :

$(4 - DW)$ atau $(4 - 2,240) = 1,760$ lebih besar daripada 0, sehingga dapat disimpulkan H_0 diterima, yang artinya tidak terjadi autokorelasi pada model statistik yang digunakan.

Pembahasan

Kompensasi (X_1)

Berdasarkan hasil perhitungan statistik dengan regresi linier berganda diperoleh t hitung 5,053 > t tabel 1,9858 dengan sig t 0,000 < 0,05 Hal ini memberi makna bahwa Kompensasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap Prestasi Kerja Pegawai, apabila variabel Kompensasi dinaikkan maka Prestasi Kerja Pegawai Dinas Prindustrian, Perdagangan dan Koperasi Propinsi Kalimantan Timur akan mengalami peningkatan. Pengaruh positif juga pada angka koefisien regresi yang berganda positif yang berarti bahwa setiap penambahan Kompensasi (X_1), sebanyak 1 poin, maka akan meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai (Y) sebesar 0.381 poin (variabel lain dianggap konstan).

Sedangkan dalam diskripsi variabel penelitian, variabel Kompensasi ini menunjukkan skor rata-rata sebesar 3,48 atau dalam kategori baik. Mengingat bahwa Kompensasi merupakan faktor yang dapat berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai karena dengan Kompensasi dapat memberikan dorongan kepada pegawai untuk berprestasi dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi.

Hal ini, terlihat bahwa semua pegawai yang bekerja di jajaran Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi Propinsi Kalimantan Timur menerima kompensasi sebagai balas jasa atas pekerjaannya. Kompensasi yang diberikan ialah berupa kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung ialah kompensasi rutin yang diberikan setiap bulan berupa

1) Gaji pokok

Gaji pokok untuk pegawai diberikan atas dasar peraturan Pemerintah Nomor 22 tahun 2001. Peraturan Pemerintah Nomor 11 tahun 2003. Adapun besarnya gaji pokok disesuaikan dengan golongan ruang dan pangkat masing-masing pegawai. Sedangkan gaji pokok untuk pegawai honor diatur dengan kebijakan dan Kepala Dinas.

2) Tunjangan jabatan

Pegawai Negeri Sipil yang diangkat dalam jabatan structural diberikan tunjangan jabatan structural, Anonimus (2001: 93) Tunjangan jabatan diberikan sejak pelantikan dan ditetapkan dengan Keputusan Presiden. Besarnya tunjangan jabatan ini besarnya sesuai dengan tingkat jabatan pegawai yang bersangkutan.

3) Insentif (Honor)

Insentif (honor) diberikan sebagai tambahan balas jasa atas keterlibatan pegawai dalam suatu kegiatan atau proyek. Insentif atau honor tersebut diberikan sesuai dengan golongan ruang dan pangkat masing-masing pegawai.

Sedangkan kompensasi tidak langsung adalah kompensasi tambahan baik berupa finansial maupun non finansial yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan Pemerintah Propinsi terhadap semua pegawai dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai. Kompensasi tersebut berupa

1) Pengobatan

Pegawai dan keluarganya yang sakit atau berobat pada dasarnya akan mendapat tunjangan atau santunan kesehatan. Untuk rawat jalan Pegawai dapat memilib dokter keluarga dan apotik yang sudah ditetapkan Pemprop. Sedangkan jika dirawat di rumah sakit

maka pembiayaannya akan ditanggung dengan batas maksimum sesuai dengan pangkat dan golongan ruang.

2) Uang transport

Uang transport diberikan kepada pegawai yang bertujuan meringankan beban transport yang dikeluarkan pegawai untuk sampai ke tempat tugas.

3) Santunan duka cita

Apabila ada pegawai yang meninggal dunia, berdasarkan peraturan yang ada akan memperoleh santunan duka cita melalui Korpri sebesar yang sudah ditetapkan. Santunan duka cita tersebut diserahkan kepada sanak keluarga yang berhak.

4) Tunjangan pensiun

Tunjangan pensiun diberikan kepada pegawai tetap yang mengakhiri masa tugasnya dengan 4 (empat) hal, Djoko Prakoso dan I Ketut Murtika (1987: 393) yaitu :

(a) Secara normal

Yang dimaksud dengan memperoleh pensiun secara normal adalah jika pada saat pemberhentiannya sebagai pegawai negeri mereka telah mencapai sekurang-kurangnya 50 (lima puluh) tahun dan mempunyai masa kerja untuk pensiunnya sekurang-kurangnya 20 (dua puluh) tahun.

(b) Secara keuzuran jasmani maupun rohani

Yang dimaksud dengan memperoleh pensiun secara keuzuran jasmani /rohani adalah jika pegawai negeri yang dimaksud berdasarkan keterangan tim penguji yang ditunjuk oleh Dinas Kesehatan tidak dapat bekerja lagi dalam jabatan apapun juga karena keuzuran jasmani/rohaninya.

(c) Secara batas usia pensiun

Yaitu suatu batas-batas usia pensiun yang ditentukan atas dasar tanggal kelahiran yang disebut pada pengangkatan pertama sebagai pegawai negeri menurut bukti-bukti yang sah. Tetapi tentang buktibukti kelahiran tersebut tidak sah, maka

tentang tanggal kelahiran atas umur pegawai ditetapkan berdasarkan keterangan dari pegawai yang bersangkutan pada pengangkatan pertama itu. Dengan ketentuan bahwa tanggal kelahiran atau umur termaksud kemudian tidak dapat diubah lagi sebagai keperluan penentuan hak atas pensiun pegawai.

(d) Secara sebab-sebab lain

Yang dimaksud dengan memperoleh pensiun secara sebab - sebab lain adalah penentuan yang berdasarkan pada pemberhentian/ pembebasan dan pekerjaannya karena penghapusan jabatan, perubahan susunan pegawai, penertiban Aparatur Negara/karena alasan dinas lainnya dan kemudian tak dipekerjakan lagi sebagai Pegawai Negeri Sipil.

5) Tunjangan hari raya

Tunjangan Hari Raya (THR) ini diberikan kepada seluruh pegawai pada saat menjelang Had Raya Idul Fitri (lebaran). THR ini berupa uang dan bingkisan.

6) Pemberian pakaian seragam

Kepada seluruh pegawai, secara berkala diberikan pakaian seragam dinas secara cuma-cuma. Pakaian seragam tersebut diberikan dalam bentuk kain dan dibuat pakaian di tempat yang telah ditentukan oleh Pemerintah Propinsi

7) Pendidikan, olah raga dan kerohanian

Pemprop. memberikan fasilitas pendidikan dengan mengikutsertakan pegawai ke berbagai training, diklat dan kursus. Hal tersebut guna menambah kemampuan mereka sesuai dengan bidangnya masing-masing. Selain itu juga memberikan beasiswa kepada anak pegawai golongan II dan I yang berprestasi

Semangat Kerja (X_2)

Berdasarkan hasil perhitungan statistik dengan regresi linier berganda diperoleh $t_{hitung} = 2,104 > t_{tabel} 1,9858$ dengan $sig. < 0,001 < 0,05$. hal ini memberi makna bahwa Semangat Kerja mempunyai pengaruh positif

terhadap Prestasi Kerja Pegawai, apabila Semangat Kerja dalam organisasi kerja ditingkatkan maka Prestasi Kerja Pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi Propinsi Kalimantan Timur akan mengalami peningkatan. Pengaruh positif juga pada angka koefisien regresi yang bertanda positif berarti bahwa setiap penambahan variable Semangat Kerja (X_2) sebanyak 1 poin, maka akan meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai (Y) sebesar 0,202 poin (variabel lain dianggap konstan).

Sedangkan dalam diskripsi variabel penelitian, variabel Semangat Kerja dalam penelitian ini menunjukkan skor rata-rata sebesar 3,36 atau dalam kategori baik.

Berdasarkan hasil survey dan pengamatan yang telah dilakukan di lokasi penelitian menunjukkan bahwa pegawai dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi Propinsi Kalimantan Timur memiliki semangat kerja yang cenderung tinggi. Hal ini dapat diketahui dari tingkat kegairahan kerja mereka yang cenderung tinggi dan dapat dilihat dari hasil wawancara penulis dengan beberapa pegawai yang menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai mau menerima serta melaksanakan pekerjaan dengan senang, ini terlihat dan petaksanaan pekerjaan yang dapat mereka selesaikan dengan baik.

Indikasi Semangat Kerja yang lain, berdasarkan pengamatan selama survey dapat dikemukakan sebagai berikut ; untuk tingkat kerjasama, pada dasarnya pegawai telah bersedia dan melaksanakannya dengan baik. Hal ini ditunjukkan dengan adanya kesediaan mereka untuk saling membantu dan mendukung kelancaran tugas masing-masing.

Dalam hal disiplin kerja, berdasarkan pengamatan penulis menunjukkan adanya kemauan dan kepatuhan kerja para pegawai dalam mentaati peraturan-peraturan yang telah ditentukan dan berlaku bagi semua pegawai .

Schubungan dengan hal ini menurut keterangan Kasubbag Kepegawaian, tingkat absensi mereka relatif rendah. Mereka jarang melanggar absen dan jarang terjadi keterlambatan masuk kerja, mereka datang ketempat kerja tepat pada waktu yang telah

ditentukan dan pulang sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Prestasi Kerja Pegawai

Fungsi persamaan regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah untuk menunjukkan pengaruh yang positif antara variabel Kompensasi dan Semangat Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Prindustrian, Perdagangan dan Koperasi Propinsi Kalimantan Timur. Hasil perhitungan uji bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Prindustrian, Perdagangan dan Koperasi. Hasil perhitungan uji bersama-sama (uji F) adalah $F_{hitung} = 40,629 > F_{tabel} = 3,0922$ dengan $Sig. = 0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kompensasi dan Semangat Kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh secara positif terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Prindustrian, Perdagangan dan Koperasi Propinsi Kalimantan Timur.

Berdasarkan hasil perbandingan uji t, berarti secara parsial atau sendiri-sendiri variabel Kompensasi dan Semangat Kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Prindustrian, Perdagangan dan Koperasi Propinsi Kalimantan Timur sebagai variabel tergantung (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai sig t dari masing-masing variabel bebas lebih kecil dari 0,05.

Hubungan keeratan variabel Kompensasi dan Semangat Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) pada Dinas Prindustrian, Perdagangan dan Koperasi ditunjukkan oleh besarnya koefisien korelasi (Multiple R) sebesar 0,619 atau 61,9 %. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh dari kedua variabel menunjukkan pengaruh yang positif terhadap Prestasi Kerja Pegawai.

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi (R Square) atau R^2 sebesar 0,469 %. Hal ini berarti bahwa variabel Kompensasi dan Semangat Kerja mampu menjelaskan variabel Prestasi Kerja Pegawai sebesar 46,9 % sisanya 53,1 % dijelaskan oleh variabel lain yang berada diluar variabel yang diteliti.

Sedangkan dalam dekriptif variabel penelitian, variabel Prestasi Kerja Pegawai (Y) dalam penelitian ini menunjukkan skor rata-rata 3,35 dan termasuk kategori baik. Hal ini terlihat bahwa sebagai alat ukur dari Prestasi Kerja Pegawai adalah kuantitas dan kualitas pekerjaan yang berhasil diselesaikan oleh seorang pegawai. Indikator-indikator dalam variabel ini adalah kualitas pekerjaan, hasil kerja yang dihubungkan dengan tingkat ketelitian yang dilakukan, kuantitas pekerjaan, kemampuan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target dan ketepatan waktu yang ditentukan. Kreativitas, yaitu ide-ide yang dapat dimunculkan untuk menyelesaikan permasalahan yang timbul. Sikap yang meliputi tanggungjawab, perilaku serta kerjasama dengan pegawai lainnya dalam melaksanakan tugas.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dan hasil analisis dan pembahasan pada bagian terdahulu dan berdasarkan landasan teori yang ada, maka penulis menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Prindustrian, Perdagangan dan Koperasi Propinsi Kalimantan Timur. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung dari variabel Kompensasi sebesar $5,053 > t_{tabel} = 1,9858$ pada taraf nyata 5 persen.
2. Variabel Semangat Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Prindustrian, Perdagangan dan Koperasi Propinsi Kalimantan Timur. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung dari variabel Kompensasi sebesar $2,104 > t_{tabel} = 1,9858$ pada taraf nyata 5 persen.
3. Secara keseluruhan atau bersama-sama variabel Kompensasi dan Semangat Kerja secara bersama-sama berpengaruh secara positif terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Prindustrian, Perdagangan dan Koperasi Propinsi Kalimantan Timur. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis uji F,

dimana $F_{hitung} = 40,629 > F_{tabel} = 3,0922$. Adapun besarnya pengaruh yang disumbangkan oleh variabel Kompensasi dan Semangat Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Prindustrian, Perdagangan, dan Koperasi Propinsi Kalimantan Timur terlihat dari nilai koefisien determinasi $R^2 = 46,9\%$ sedangkan besarnya ketergantungan Prestasi Kerja Pegawai terhadap faktor-faktor tersebut adalah sebesar 61,9 %. pengaruh tersebut menunjukkan secara positif dan signifikan antara variabel independen dan variabel dependen.

- Secara deskriptif kedua variabel yang mempengaruhi Prestasi Kerja Pegawai yang dimasukkan dalam model penelitian ini, mempunyai nilai skor rata-rata di atas 3 atau termasuk dalam kategori baik. Berarti bahwa semua faktor-faktor yang menunjang Prestasi Kerja Pegawai umumnya telah terlaksana dengan baik. Adapun variabel yang berpengaruh dominan adalah variabel Kompensasi dengan nilai koefisien beta 0,530.

Saran-saran

Adapun saran-saran sehubungan dengan penelitian ini berdasarkan analisis dan pembahasan yang dikemukakan pada bagian terdahulu adalah sebagai berikut:

- Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan atau bersama-sama, variabel Kompensasi dan Semangat Kerja berpengaruh secara positif terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Prindustrian, Perdagangan dan Koperasi. Dengan memperhatikan hal tersebut, sebaiknya instansi dapat mempertahankan bahkan lebih di tingkatkan kedua variabel tersebut, tanpa harus mengabaikan variabel-variabel lainnya.
- Variabel Kompensasi dan Semangat Kerja secara bersama-sama berpengaruh secara positif terhadap variabel Prestasi Kerja Pegawai, hendaknya tetap di jaga agar Prestasi Kerja Pegawai dapat ditingkatkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anonimus, 2002, *Good Governance, Membangun Indonesia Abad 21*, STIAIAN, Jakarta
- Anonimus, 2001, *Peraturan Baru Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan Kedua, CV. Eko Jaya, Jakarta
- Anonimus, 2001, *Peraturan Daerah Propinsi Kalimantan Timur*, Alma.
- Buchari, 2002, *Pengantar Bisnis*, Alfabeta, Bandung
- Arikunto, Suharsimi, 2000, *Manajemen Penelitian*, Edisi Baru, Rineka Cipta, Jakarta
- Baron, R & Kenny, 1986, *The Moderator Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic and Statistical Consideration*, *Journal of Personality and Social Psychology*
- Emory, C. William, 1980, *Business Research Methods*, Reviews Edition, Illinois, Richard, D. Irvin, Inc Home Wood. 60430
- Gujarati, Damodar, 1993, *Ekonometrika Dasar*, Terjemahan, Erlangga, Jakarta
- Handoko, Hani, 1999, *Manajemen*, Cetakan Kedua, BPFE-UGM, Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu, SP., 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta
- Heidjrahman & Husnan, Suad, 2000, *Manajemen Personalia*, BPFE-UGM, Yogyakarta
- Irawan, Prasetya, 2002, *Logika dan Prosedur Penelitian*, STIAIAN PRESS, Jakarta
- Lum, Lillie, 1998, *Explaining Nursing Turnover Intent Job Satisfaction, or Organizational Commitment?*, *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 19-320, Ontario, Canada

- Mangkunegara, Prabu, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Mangkuprawira, Sjalfri, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Martoyo, Susilo, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 4, BPF6, Yogyakarta
- Nitisemito, Alex S., 1992, *Manajemen Personalia*, Erlangga, Jakarta
- Nototatmodio, Sockidio, 1998, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Rineka Cipta, Jakarta
- Panggabean, Mutiara S, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Prakoso, Djoko dan Murtika, I Ketut, 1987, *Pembinaan Pegawai Negeri Sipil*, PT. Bina Aksara, Jakarta
- Rakhmat, Jalaluddin, 2001, *Metode Penelitian Komunikasi*, Remaja Rosdakarya, Bandung
- Santoso, Singgih, 1999, *Mengolah Data Secara Profesional*, Cetakan Pertama, PT. Gramedia, Jakarta
- Sarundajang, 2001, *Arus Balik Kekuasaan Pusat ke Daerah*, Cetakan Ketiga, Pustaka Sinar Harapan, Jakarta
- Saydam, Gozali, 1996, *Suatu Pendekatan Mikro*, Penerbit Djembatan, Jakarta
- Sedarnayanti dan Hidayat, Syarifudin, 2002, *Metodologi Penelitian*, Mandar Maju, Cetakan I, Bandung
- Siagian, Sondang P, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kesembilan, Bumi Aksara, Jakarta
- Sugryono, 2001, *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung
- Sugiyono, 2000, *Statistika Untuk Penelitian*, Alfabeta, Bandung
- Supranto, Johannes, 2000, *Statistik: Teori dan Aplikasi*, Jilid 1 dan 2, Edisi Keenam, Erlangga, Jakarta
- Tri Cahyono, Bambang, 1996, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, IPWI, Jakarta.
- II, Kanisius, Yogyakarta.