

Pengaruh Kompensasi Keuangan dan Kompensasi Non Keuangan terhadap Kinerja Manajer dan Karyawan Pada PT. Kurnia Karyatama Sulawesi Di Kota Palu

Effect of Financial Compensation and Non-Financial Compensation on the Performance of Managers and Employees at PT. Kurnia Karyatama Sulawesi in Palu City

¹Dasa Febriyanti*, ²Awaludin, ³Sri Haryani, ⁴Rasmi Nur Anggraeni, ⁵Mutmainnah, ⁶Marwana

¹⁻⁶ Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palu.

(*Email Korespondensi: febriyantidasa@gmail.com)

Abstrak

Pemberian kompensasi finansial serta non finansial sangat berarti buat manajer serta karyawan industri, karena yakni salah satu motivasi buat manajer serta karyawan buat menaikkan prestasi kerja mereka. Apabila prestasi kerja manajer serta karyawan melonjak sampai hendak pengaruhi pula terhadap pencapaian tujuan industri. Studi ini bertujuan buat menguraikan akibat kompensasi finansial serta kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan PT. Kurnia Karyatama Sulawesi di Kota Palu secara parsial serta simultan. Ilustrasi pada studi ini berjumlah 40 orang mengenakan tata cara pengambilan sampe jenuh. Tata metode pengumpulan data mengenakan survey. Analisis data menggunakan analisis deskriptif serta analisis regresi linier berganda dengan pengujian hipotesis mengenakan uji parsial, uji simultan serta koefisien determinasi. Akibat penelitian ini memberikan bahwa tidak seluruh hipotesis diterima, dimana kompensasi finansial pengaruhi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kebalikannya kompensasi non finansial pengaruhi negatif serta tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. ialah terus jadi baik kompensasi finansial yang diberikan oleh industri sampai kinerja karyawan hendak terus jadi besar. Oleh karena itu industri harus lebih tingkatkan kompensasi finansial sangat utama dalam menaikkan honor atau pun pendapatan dan bonus yang diberikan industri.

Kata Kunci: Kompensasi, Finansial, non Finansial, Kinerja Manajer, Karyawan

Abstract

Providing financial and non-financial compensation is very important for industrial managers and employees, because it is one of the motivations for managers and employees to improve their work performance. If the work performance of managers and employees increases, it will also affect the achievement of industry goals. This study aims to describe the impact of financial compensation and non-financial compensation on the performance of employees of PT. Kurnia Karyatama Sulawesi in Palu City partially and simultaneously. The illustrations in this study are 40 people using the sampling procedure until they are bored. The data collection method uses a survey. Data analysis used descriptive analysis and multiple linear regression analysis with hypothesis testing using partial tests, simultaneous tests and the coefficient of determination. The result of this research is that not all hypotheses are accepted, where financial compensation has a positive and significant effect on employee performance, whereas non-financial compensation has a negative and insignificant effect on employee performance. is to continue to improve the financial compensation provided by the industry so that employee

performance will continue to be great. Therefore, the industry must increase financial compensation, which is very important in increasing the honorarium or income and bonuses provided by the industry.

Keywords: *Financial, Compensation, Non-Financial, Performance of Managers and Employees*

PENDAHULUAN

Perkembangan global perusahaan ketika ini semakin mengarah di persaingan yang semakin ketat. Perubahan syarat lingkungan perusahaan yang senantiasa terjadi dari waktu ke saat, menuntut setiap perusahaan buat bisa beradaptasi dengan perkembangan yang sedang terjadi supaya bisa bersaing dengan perusahaan lainnya.

Upaya-upaya yang bisa ditempuh oleh para pelaku perusahaan agar bisa bertahan, khususnya bagi pelaku perusahaan yang bergerak dibidang pemberian jasa (kontraktor), adalah dengan cara menaikkan kinerja manajer. salah satu aspek menghasilkan kinerja manajer adalah aspek kompensasi.

Kompensasi itu merupakan hal yang sangat penting bagi suatu perusahaan, karena kompensasi yang diberikan suatu perusahaan akan membantu buat memotivasi karyawan buat bekerja lebih ulet lagi. Kompensasi karyawan apabila dikelola dengan baik dapat merupakan suatu alat yang efektif untuk menaikkan pelaksanaan pekerjaan karyawan. intinya kinerja setiap individu manajer tidak sama. tetapi kinerja manajer wajib diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, pengabdian, kecintaan serta kedisiplinan manajer semakin tinggi.

seseorang manajer pula diharuskan mampu menyampaikan suasana kerja yang baik serta jaminan keselamatan kerja sehingga para karyawan merasa puas dengan kompensasi yang diberikan. Kinerja manajer adalah galat satu faktor yang krusial bagi suatu perusahaan.

menggunakan kinerja manajer yang baik maka suatu perusahaan akan berjalan dengan baik, sebab perusahaan mempunyai seorang manajer dengan kinerja yang baik. Sebagaimana yang diketahui beserta bahwa di biasanya tenaga kerja senantiasa berupaya memakai keras pada melakukan kegiatan kerjanya. namun usaha kerasnya tersebut hendak diperoleh balas jasa yang memuaskan kepada tenaga kerja tersebut. namun Bila balas jasa yang diberikan tidak memuaskan hingga para tenaga kerja tidak hendak berupaya dengan keras dalam melakukan aktivitasnya.

Pada tiap industri, baik pada skala kecil, menengah dan besar imbalan balas jasa yang diberikan kepada karyawan industri yang bersangkutan. pada jaman serba terbaru ini ilmu pengetahuan, teknologi, organisasi, transportasi terus tumbuh ditambah lagi dengan pemikiran kritis terhadap keadilan sosial dalam korelasi antar manusia hingga kabar kompensasi selalu terdengar dalam lingkungan perusahaan. sebab itu dalam pengendalian manajemen, wajib diterapkan sistem imbalan yang fair ataupun cocok buat karyawan atas kerja kerasnya selama bekerja diperusahaan.

Pada aplikasi, pola sistem kompensasi yang tidak dihubungkan dengan perilaku manusia supaya menuju di tujuan organisasi ataupun mengantarkan balas jasa yang berlawanan dengan perilaku buat pencapaian tujuan. Manajemen dan dewan komisaris wajib merancang rencana kompensasi keuangan dan

kompensasi non keuangan untuk para tenaga kerja sehingga bisa menjauhi kesalahan dalam pemberian pendapatan, insentif, bonus, tunjangan dan lain- lain.

Tidak hanya itu pula para manajer pada industri akbar cenderung lebih besar dari di kompensasi pada perusahaan-perusahaan kecil dan kompensasi pada sesuatu industri cenderung bersaing memakai industri lain yang terletak pada industri yang sama, namun susah menyamaratakan kompensasi manajemen secara awam. karena tiap industri memiliki tujuan dan

visi yang tidak sama. selaku dampaknya PT. Kurnia Karyatama Sulawesi di Kota Palu memiliki visi yang tidak sama berasal industri yang berkiprah dibidang yang sama.

Dari hasil observasi yang dilakukan peneliti, diperoleh informasi bahwa terdapat 3 bentuk hadiah kompensasi di PT. Kurnia Karyatama Sulawesi di Kota Palu, yaitu 1). honor dan bonus (tunjangan-tunjangan serta cuti tahunan) yang masuk pada kompensasi finansial pribadi. 2). Tunjangan hari tua (THT)/ asuransi, dan jaminan purna tugas yang masuk dalam kompensasi finansial tidak langsung. tiga). Adanya kenaikan pangkat serta pengakuan yang sama buat setiap karyawan yang masuk dalam kompensasi non finansial.

Visi PT. Kurnia Karyatama Sulawesi pada Kota Palu ialah “sebagai kontraktor terbaik dan termuka di Sulawesi Tengah” sedangkan misinya merupakan “menciptakan serta menyebarkan perjuangan yang unggul di bidang wahana dan prasarana”. buat mewujudkan visi dan misi tadi tentunya, perusahaan membutuhkan kinerja yang tinggi dari manajer dan karyawan. buat hal tersebut perusahaan wajib menghargai kinerja manajer serta

karyawan menggunakan kompensasi yang sinkron.

Sehubung fenomena diatas, maka penulis merasa tertarik buat mengadakan penelitian yang lebih jauh dan dituangkan dalam sebuah penulisan karya ilmiah berbentuk skripsi yg berjudul “pengaruh Kompensasi Keuangan dan Kompensasi Non Keuangan Terhadap Kinerja Manajer dan Karyawan pada PT. Kurnia Karyatama Sulawesi di Kota Palu”.

sesuai latar belakang yang dikemukakan diatas, maka peneliti memberikan rumusan masalah menjadi berikut :

1. Apakah kompensasi keuangan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja manajer dan karyawan di PT. Kurnia Karyatama Sulawesi di Kota Palu.

2. Apakah kompensasi non keuangan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja manajer dan karyawan di PT. Kurnia Karyatama Sulawesi di Kota Palu.

3. Apakah kompensasi keuangan serta non keuangan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja manajer dan karyawan pada PT. Kurnia Karyatama Sulawesi pada Kota Palu.

Pengertian kompensasi berdasarkan Hasibuan (2005:118), merupakan seluruh pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak pribadi yang diterima karyawan menjadi imbalan jasa yang diberikan oleh perusahaan. Kompensasi berbentuk uang merupakan kompensasi dibayar menggunakan sejumlah uang kartal pada karyawan yang bersangkutan sedangkan kompensasi berbentuk barang merupakan kompensasi dibayar dengan barang.

berdasarkan Simamora (2004:540), kompensasi mencakup kembalian-kembalian finansial serta jasa-jasa dan tunjangan-tunjangan yang diterima sang karyawan menjadi bagian asal korelasi kepegawaian. Sedangkan berdasarkan

Rivai (2005 : 357), kompensasi ialah sesuatu yg diterima karyawan sebagai pengganti donasi jasa mereka. pada perusahaan kompensasi sebagai alasan utama mengapa banyak orang mencari pekerjaan.

berasal beberapa pendapat para pakar diatas, dapat dikemukakan bahwa intinya terjadi karena adanya korelasi atau hakekat kerja antara perusahaan menggunakan tenaga kerja. Kedudukan perusahaan di sini pemakai jasa energi kerja akan menyampaikan imbalan serupa kompensasi. Kompensasi bisa dibedakan menjadi 2 jenis yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial langsung yang berupa honor , upah serta upah bonus. Kompensasi finansial tidak langsung yakni mencakup seluruh imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi eksklusif mirip iuran pertanggung, penyediaan fasilitas perusahaan, adanya agunan uang purna tugas dan lain-lain.

Kompensasi non finansial dapat berupa sesuatu yang ekstra yang diberikan soleh perusahaan kepada karyawan seperti ruang kerja yang memiliki lokasi , alat-alat kantor yang , kawasan parkir spesifik, serta sekretaris langsung. intinya tidak ada disparitas antara kompensasi keuangan juga kompensasi non keuangan, keduanya dibayar atas usaha/tenaga yang dimuntahkan karyawan buat tujuan organisasi yang saling menguntungkan antara pihak perusahaan dan karyawan itu sendiri.

dari Rivai (2004 : 36-362), komponen-komponen kompensasi yaitu honor , upah, bonus serta fringe benefit. Komponen-komponen bisa dijelaskan menjadi berikut:

a) honor artinya balas jasa dalam bentuk uang yg dibayar secara periodik pada karyawan dan mempunyai jaminan yang absolut. Maksudnya, gaji

akan permanen di bayarkan meskipun pekerja tersebut tidak masuk kerja.

b) Upah, adalah imbalan keuangan langsung yang dibayarkan kepada karyawan. Upah bisa berubah-ubah tergantung pada keluaran yang didapatkan karyawan sesuai jam kerja, jumlah barang yang di hasilkan atau banyaknya pelayanan yang pada berikan.

c) insentif, adalah imbalan pribadi yang dibayarkan kepada karyawan eksklusif yang prestasinya di atas prestasi standar.

d) Fringe Benefit ialah kompensasi tambahan yang diberikan sesuai kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan pada usaha menaikkan kesejahteraan mereka.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan kompensasi artinya imbalan atas kinerja yang bisa memenuhi kebutuhan hidup pekerja dalam jangka waktu eksklusif.

Metode

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif jangka ketika penelitian ini dilakukan selama tiga bulan. ada pun alat ukur yg digunakan yaitu alat ukur teknik skala liker. Setiap jawban diberikan skor number (angka) untuk memilih pendapat karyawan perihal dampak kompensasi baik kompensasi keuangan maupun kompensasi non keuangan terhadap kinerja karyawan.cara pengumpulan data melalui wawancara serta dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini ialah semua karyawan perusahaan PT.Kurnia Karyatama sulawesi pada kota Palu. Metode pemilihan Sampel dengan memakai teknik stratified secara acak sampling. Alasan penelitian menggunakan teknik stratified random sampling sebab sampling menggunakan jenis ini dilakukan menggunakan cara membagi populasi yang ada menjadi beberapa grup sinkron dengan klasifikasi

dengan mendasarkan diri di kebutuhan, re evansi serta keselarasan. Pendekatan Analisis yang digunakan merupakan analisis deskriptif dan analisis regresi berganda. Bentuk formulasi indera analisis statistik regresi linear berganda (Rangkuti ,et, al pada Sri Selmi, 2009): secara matematis dapat dijabarkan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n + e$$

Dimana: Y = Variabel Dependen
a = Konstanta
Xn = Variabel Independen
bn = Koefisien Regresi
e = Standar Error

HASIL

A. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Pengujian dibuat agar mengenali apakah di metode regresi ini ditemui terdapatnya hubungan antara variabel independen. Dimana, Bila terdapat korelasi yang kokoh hingga terjalin duduk masalah multikolinieritas(Multikol). contoh regresi yang baik sepatutnya tidak terjalin korelasi antara variabel independent. Dari perhitungan yang diperoleh nilai toleransi sebanyak 0, 860 buat X1 buat X2 0, 860 ataupun dengan menggunakan istilah lain kedua variable mempunyai Nilai tolerance 0.10. nilai VIF tiap variabel independen yakni sebanyak 1.163 buat X1 dan 1.163 buat X2 ataupun dengan kata lain ke 2 variabel tersebut

mempunyai nilai VIF< 10. selaku dampaknya bisa disimpulkan kalau riset ini tidak terdapat isyarat multikolinieritas.

b. Uji Heterokedastisitas

sesuai grafik scatterplot nampak kalau titik- titik menyebar secara acak, tidak membentuk sesuatu pola tertentu yang jelas dan tersebar baik diatas pula dibawah nomor nol di sumbu Y. perihal ini berarti tidak terjalin kendala heterokedastisitas di model regresi”.

c. Uji Normalitas

Uji normalitas terbuat buat mengenali apakah informasi terdistribusi wajar ataupun tidak cocok. uji normalitas ditunjukkan kalau informasi mendekati distribusi wajar , dimana grafik terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Bila data menyebar disekitar garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Hasil Analisis Regresi Berganda

Hasil Perhitungan Regresi Linier Berganda

No	Variabel Independen	Variabel Dependen (Y= Kinerja Manajer dan Karyawan)			
		Koefisien Regresi (B)	Hasil Uji t	Probabilitas (Sig t)	r parsial
1	Constanta (a)	6.898	1.606	0.12	
2	Kompensasi Keuangan (X ₁)	0.294	2.821	0.009	0.484
3	Kompensasi Non Keuangan (X ₂)	-0.169	-1.861	0.074	-0.343
Multiple Regresi = 0,638		F Hitung = 8,932			
R Square = 0,407		Sig F = 0,001			
Adjusted R Square = 0,362		α = 0,05			

Sumber: Data yang diolah

Berdasarkan dari hasil pengolahan data pada diperoleh persamaan regresi berganda dengan formulasi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$= 6.898 + 0.294 X_1 - 0.169 X_2$$

Persamaan regresi di atas bisa dijelaskan sebagai berikut:

a Konstanta = 6.898

Nilai diatas menunjukkan jika nilai Kompensasi Keuangan (X₁) dan Kompensasi Non Keuangan (X₂) diabaikan atau bernilai nol, maka Kinerja Manajer serta Karyawan (Y) dalam penelitian ini artinya 6.898. berikut penjabaran matematisnya:

$$\text{Kinerja Manajer serta Karyawan} = 6.898 + 0.294 (0) - 0.169 (0) = 6.898$$

b Koefisien Regresi X₁ = 0.294

Koefisien regresi 0.294 menandakan bahwa setiap terjadi peningkatan 1% dari kompensasi keuangan (X₁) akan

meningkatkan kinerja manajer sebanyak 0.294. penjabaran matematisnya sebagai berikut:

$$\text{Kinerja manajer serta karyawan} = 6.898 (0) + 0.294 (1) - 0.169 (0) = 0.294$$

c Koefisien Regresi X₂ = -0.169

Koefisien regresi -0.169 menunjukkan akan terjadi dampak negatif atau akan menyebabkan turunnya variabel kinerja manajer. klasifikasi matematisnya menjadi berikut:

$$\text{Kinerja manajer serta karyawan} = 6.898 (0) + 0.294 (0) - 0.169 (1) = -0.169$$

Nilai koefisien korelasi (Multiple R) sebesar 0.638 membayangkan bahwa korelasi (korelasi) antara variabel independen (X₁,X₂) terhadap variabel dependen (Y) ialah sebanyak 63.8%. sesuai pedoman interpretasi koefisien hubungan berdasarkan Sugiyono (lihat tabel tiga.5 pada page 32) maka bisa disimpulkan bahwa nilai tadi menunjukkan hubungan yg bertenaga serta signifikan antara variasi variabel. keeratan hubungan variabel kompensasi keuangan serta kompensasi non keuangan menggunakan kinerja manajer serta karyawan (Y) di PT. Kurnia Karyatama Sulawesi di Kota Palu.

Nilai R square atau koefisien determinan diperoleh sebesar 0.407. Nilai tadi memberikan besarnya dampak variabel independen secara keseluruhan (simultan) terhadap variabel dependen. sehingga dapat diketahui bahwa secara holistik (simultan) imbas variabel independen (X₁,X₂) terhadap variabel dependen (Y) dalam penelitian ini adalah sebesar 40.7%. sedangkan sisanya (100%-40.7% = 59,tiga%) adalah imbas asal variabel-variabel lain yg tidak disertakan pada penelitian ini.

Pembahasan

1. Pengujian Hipotesis Pertama

Hipotesis pertama dalam penelitian ini merupakan kompensasi keuangan dan kompensasi non keuangan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajer serta karyawan di PT. Kurnia Karyatama Sulawesi di Kota Palu, yaitu F_{hitung} sebesar sebanyak $8.932 > F_{tabel}$ sebesar 3.403 dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari tingkat konkret ($0,000 < 0,05$) sebagai akibatnya bisa diketahui bahwa hipotesis pertama dapat diterima

akibat penelitian ini didukung oleh penelitian Kuncoro dalam Widyaningsi (2008), yang menyebutkan bahwa perubahan taraf kinerja pada pengaruhi oleh perubahan taraf kompensasi keuangan serta kompensasi non keuangan dan dampak tersebut kuat. Bila dilihat dari akibat pertanyaan responden terhadap kompensasi yang diberikan perusahaan, baik tentang bentuk, jumlah, layanan, maupun sistem, maka pendapat yang terbanyak adalah puas. Hal ini berpengaruh terhadap manajer dan karyawan buat memotivasi supaya bekerja lebih giat lagi untuk menaikkan kinerjanya.

2. Pengujian Hipotesis kedua

Berasal uji parsial (Uji t) diperoleh tingkat signifikansi kompensasi keuangan lebih kecil besar taraf ketidakpercayaan 5% ($0,000 < 0,05$). Hal ini mengungkapkan bahwa secara parsial variabel kompensasi keuangan berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajer dan karyawan di PT. Kurnia Karyatama Sulawesi di Kota Palu. oleh sebab itu hipotesis yang ke 2 dapat diterima.

Dampak ini sesuai memakai teori Syaifullah (2005:9), yang menyatakan bahwa kompensasi keuangan terbagi atas kompensasi finansial tertentu dan kompensasi finansial tidak langsung. Kompensasi finansial tertentu terdiri atas (Pay) yang diperoleh seorang pada bentuk honor , upah, insentif, atau komisi. Sedangkan kompensasi tidak langsung yang ialah tunjangan, meliputi semua imbalan finansial yg tak tercakup pada kompensasi finansial langsung. Kinerja seorang manajer akan baik Bila memiliki keahlian yg tinggi, bersedia bekerja sebab diberi gaji atau upah sesuai menggunakan perjanjian, memiliki asa masa depan lebih baik. Adanya asa serta mengenai gaji ialah hal yg membuat motivasi kepada seseorang karyawan bahwa siap melaksanakan aktivitas kerja menggunakan kinerja yg baik.

3. Pengujian Hipotesis Ketiga

sesuai uji parsial (Uji t) diperoleh taraf signifikansi kompensasi non keuangan lebih kecil berasal tingkat ketidakpercayaan 5% ($0,000 < 0,05$). sebagai akibatnya diketahui yang mana secara parsial variabel kompensasi non keuangan tak berpengaruh terhadap kinerja manajer serta karyawan di PT. Kurnia Karyatama Sulawesi di Kota Palu. sehingga hipotesis ketiga ini bisa diterima.

Dari hasil penelitian ini bahwa tidak sesuai dengan menggunakan penelitian Widyaningsih (2008) yang mana bahwa kompensasi non keuangan berpengaruh terhadap sikap kerja pegawai biro keuangan sekretariat daerah Sulawesi tengah. menggunakan melihat berita realitas yang terjadi bahwa kompensasi non keuangan bisa menjadi

motivasi karyawan buat bekerja lebih giat lagi.

berdasarkan yang akan terjadi pengujian menggunakan uji t, diketahui bahwa variabel yang paling secara umum dikuasai mensugesti kinerja manajer dan karyawan di PT. Kurnia Karyatama Sulawesi pada Kota Palu ialah variabel kompensasi keuangan, yang ditunjukkan menggunakan nilai koefisien beta (standardized coefficients) terbesar yaitu 0.294 sedangkan nilai r^2 tertinggi yaitu sebanyak 48.4% yang berarti bahwa variabel kompensasi keuangan sebesar 48.4% terhadap kinerja manajer dan karyawan.

KESIMPULAN

kesimpulan yang ditarik pada penelitian ini didasarkan di konflik yang diajukan dan akibat pembahasan yang sudah diuraikan di bab sebelumnya. Adapun kesimpulan penelitian ini artinya:

1. sesuai pengujian yang akan terjadi hipotesis yang dilakukan dengan uji F, penelitian ini memberikan bahwa kompensasi keuangan serta kompensasi non keuangan secara simultan mempunyai imbas signifikan terhadap kinerja manajer serta karyawan di PT. Kurnia Karyatama Sulawesi di Kota Palu.

2. berdasarkan uji t, diketahui bahwa kompensasi keuangan berpengaruh positif secara signifikan sedangkan kompensasi non keuangan secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja manajer serta karyawan pada PT. Kurnia Karyatama Sulawesi di Kota Palu.

3. Variabel bebas yg paling dominan terhadap kinerja manajer merupakan

kompensasi keuangan yang ialah semakin tinggi atau bertambahnya jumlah kontribusi keuangan yg diberikan, maka akan membuat kinerja manajer dan karyawan yg makin baik pula.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan*. Bandung
- Arep dan Tanjung, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Trisakti .
- Hani Handoko, 1995. *Strategi Pemasaran*, edisi II . BPFE. Yogyakarta.
- Hansen dan Mowen, 2005. *Akuntansi Manajemen* , Buku II edisi ketujuh, salemba empat, Jakarta.
- Henry Simamora, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta
- H. Iqbal Hasan, 2003. *Pokok-Pokok Materi Statistik 2 (statistik inferensif)* . PT. Bumi Aksara. Jakarta
- HM. Sonny Sumarsono, *Metode Riset Sumber Daya Manusia* . Yogyakarta: Graha Ilmu, 2004.
- Husein Umar, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi* , penerbit pustaka utama. Jakarta.
- Malayu SP. Hasibuan, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia* , sekolah tinggi Ilmu ekonomi YKPN, Yogyakarta.
-,2001 *Manajemen: Dasar Pengertian dan Masalah* , edisi Revisi, Penerbit Budi Aksara, Bandung

-, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Bumi Aksara Jakarta.
- Mulyadi, 1997. *Akuntansi Manajemen : Konsep dan Rekayasa*, STIE YKPN, Yogyakarta .
- Robert L. Mathis dan John H. Jackson. *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi terjemahan* . Jakarta : PT Salemba Empat, 2002.
- Siswanto B Sastrohadiwiryo, 2002. *Manajemen Ketenagakerjaan* , salemba empat. Jakarta.
- Soekidjo Notoatmodjo, 2003. *Pembangunan Sumber Daya Manusia* , Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Sugiyono, 2004. *Metode Penelitian Bisnis* , IKAPI . Bandung.
-, 2006. *Metode Penelitian Administrasi, Alfabeta* . Bandung.
- Suryadi, 2002. *Strategi Pengambilan Keputusan Bisnis* , Penerbit Bumi Aksara. Bandung.
- Sundang P. Siagian, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia* , Penerbit Bumi Aksara . Jakarta .
- Susilo Martoyo, 2000 *Manajemen Sumber Daya Manusia* , edisi keempat, BPFE, Yogyakarta .
- Syaifulallah, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi*, Cetakan ketiga PT. Ghalia Indonesia Jakarta
- Tedy Herlambang, 2002. *Ekonomi Manajemen dan Strategi Bersaing*, edisi I cetakan I. Penerbit PT. Grafindo Persada, Jakarta.
- Triton, P B, 2006. *SPSS 13.0 Terapan, Riset Statistik Parametrik*. Yogyakarta .
- Veithzal Rivai, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaaa* , penerbit PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
-, 2005 *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan dari Teori ke praktik*. Murai kencana . Jakarata
- Winardi, 2004. *Manajemen Perilaku Organisasi*, edisi Rivai, Penerbit Persada Media, Jakarta

BACAAN LAIN

- Widyaningsih, 2008 *Pengaruh Pemberian Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Perilaku Kerja Pegawai Biro keuangan Sekretariat Daerah Propinsi Sulawesi Tengah* . Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Tadolako Palu .
- Rahmaniar, 2008. *Menganalisis Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Tengah* . Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Tadolako Palu .
- Sri Selmi, 2009. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kualitas Layanan Jasa PT.PLN (persero) cabang palu* . Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Tadulako .
- Sunny Herman, 2009. *Hubungan Fungsi Anggaran Dengan Kinerja Manajer Pada Hotel Berbintang Di Kota Palu* . Skripsi Fakultas Ekonomi Universita Tadulako Palu.