

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN KOMUNIKASI  
TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA  
CV. BALIBATIKU DI KABUPATEN GIANYAR**

**OLEH :**

**I WAYAN MERYAWAN**

***ABSTRACT***

Research on the CV. Balibatiku done with the aim of "To determine the effect of financial compensation and communication either simultaneously or partially on employee morale at CV. Balibatiku by taking a sample of 40 employees as respondents research and analysis techniques using qualitative and quantitative analytical techniques such as multiple regression equation analysis, F test and t test. Based on the results obtained in the simultaneous analysis of a significant difference between the financial compensation and communication to employee morale CV. Balibatiku, as seen from the calculation of the F test obtained calculation  $F_{count} > F_{table}$  that is equal to  $18.616 > 3.25$ . With a 5% error level. In partial financial compensation has a positive but not significant effect on employee morale CV. Balibatiku, it can be seen from the calculation of the t test. Where financial compensation  $t < t_{table}$  that is equal to  $1.373 < 2.201$ . Partially communication has a positive and significant impact on employee morale CV. Balibatiku, can be seen from the calculation of  $t_{count} > t_{table}$  that is equal to  $4.616 > 2.201$ .

**Keywords:** Financial Compensation, Communication and Employee Morale.

### ABSTRAKSI

Penelitian pada CV. Balibatiku dilakukan dengan tujuan “Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial dan komunikasi baik secara simultan maupun parsial terhadap semangat kerja karyawan pada CV. Balibatiku dengan mengambil sampel yang berjumlah 40 orang karyawan sebagai responden penelitian dan mempergunakan teknik analisis kualitatif dan teknik analisis kuantitatif berupa analisis persamaan regresi berganda, uji F dan uji t. Berdasarkan hasil analisis diperoleh secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi finansial dan komunikasi terhadap semangat kerja karyawan CV. Balibatiku, yang dilihat dari perhitungan uji F didapatkan perhitungan  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$  yaitu sebesar  $18,616 > 3,25$ . Dengan taraf kesalahan 5%. Secara parsial kompensasi finansial memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap semangat kerja karyawan CV. Balibatiku, hal tersebut dapat dilihat dari hasil perhitungan uji t. Dimana kompensasi finansial  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$  yaitu sebesar  $1,373 < 2,201$ . Secara parsial komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan CV. Balibatiku, dapat dilihat dari perhitungan  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  yaitu sebesar  $4,616 > 2,201$ .

**Kata Kunci** : *Kompensasi Finansial, Komunikasi, dan Semangat Kerja Karyawan.*

## **I. PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Perkembangan perekonomian yang maju dan berkembang pada era globalisasi saat ini, ditandai dengan adanya perkembangan usaha yang semakin maju dan berkembang dengan sangat cepat diberbagai sektor usaha yang ada di Indonesia. Salah satu sektor yang ikut mempengaruhi perkembangan tersebut adalah sektor industri tekstil yang banyak muncul dan berkembang semakin maju.

Mewujudkan tujuan perusahaan baik berupa target perusahaan, laba yang maksimal dan berjalannya operasional perusahaan sesuai dengan yang ditentukan oleh perusahaan, dapat dilakukan dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yaitu dengan mengupayakan agar setiap karyawan memiliki semangat kerja karyawan yang tinggi. Menciptakan semangat kerja karyawan secara efektif bertujuan untuk kelancaran proses kegiatan dalam suatu perusahaan di masa yang akan datang. Nitisemito (2005 : 96) menyatakan bahwa : “semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik”.

Demikian pula halnya dengan CV. Balibatiku, untuk mampu bersaing di tengah persaingan yang semakin kompetitif seperti sekarang ini, maka setiap karyawan dituntut untuk memiliki semangat kerja yang tinggi. Untuk itulah berbagai upaya yang dilakukan oleh pihak perusahaan untuk menciptakan semangat kerja karyawan tersebut. Upaya-upaya yang ditempuh oleh pihak perusahaan diantaranya adalah memebrikan gaji yang pantas, pihak perusahaan juga memberikan insentif-insentif maupun bonus-bonus. Selain memotivasi dalam bentuk finansial perusahaan juga memotivasi dalam bentuk non finansial seperti adanya komunikasi yang baik antar seluruh karyawan yang dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dan dapat memberikan dampak pada pencapaian tujuan perusahaan. Salah satu indikator yang bisa digunakan untuk melihat semangat kerja karyawan adalah pencapaian dari hasil target yang di capai perusahaan setiap tahunnya. Semangat kerja karyawan dapat dilihat pada tingkat pencapaian hasil target produksi CV. Balibatiku pada tahun 2010 sampai dengan 2013 pada dimana pencapain target produksi dari tahun ke tahun yang tidak memenuhi pencapaian target secara maksimal dari target yang telah di tentukan sebelumnya. Jumlah target produksi paling tinggi yang tidak tercapainya target yaitu pada tahun 2013 sebesar 5.000 unit untuk produk kain batik dan 4.000 unit untuk produk kimono. Hal ini memberikan gambaran bahwa semangat kerja karyawan yang menurun dan berkurang.

Berdasarkan hasil dari pencapain target produksi yang mengalami penurunan, maka hal ini merupakan salah satu indikator dari pengaruh kompensasi finansial dan komunikasi terhadap semangat kerja karyawan. Dalam upaya meningkatkan semangat kerja yang tinggi CV. Balibatiku juga memberikan kompensasi finansial berupa gaji, tunjangan, dan insentif kepada karyawan. Jumlah insentif yang dikeluarkan CV Balibatiku Gianyar dari tahun 2010 sampai dengan 2013 sebesar Rp.3.192.592.580, yang terdiri dari pengeluaran gaji Rp. 2.638.234.755, tunjangan kesehatan Rp. 350.207.875, dan tunjangan hari raya Rp. 204.149.950, dengan pemberian kompensasi finansial berupa insentif, perusahaan berharap semangat kerja karyawan dalam bekerja semakin tinggi untuk

tercapainya target perusahaan. Menurut (Hasibuan, 2006:118) Indikator kompensasi finansial juga mempengaruhi semangat kerja karyawan karena kompensasi finansial merupakan pendapatan yang berbentuk uang yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan oleh perusahaan. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan ternyata bahwa masih terdapat keluhan-keluhan karyawan sehubungan dengan pemberian kompensasi, seperti ketidaksesuaian antara beban kerja dengan imbalan yang diterima karyawan. Semangat kerja karyawan yang tinggi jika karyawan mempersepsikan bahwa imbalan yang diterima sesuai dengan apa yang telah dikerjakannya.

Adanya masalah-masalah tersebut nantinya akan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan yang berdampak pada tujuan dari perusahaan itu sendiri. Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, Nampak betapa pentingnya kompensasi finansial dan komunikasi dalam meningkatkan semangat kerja karyawan. Hal ini membuat penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “ Pengaruh Kompensasi finansial dan Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada CV. Balibatiku di Kabupaten Gianyar.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah :

- 1) Bagaimanakah pengaruh kompensasi finansial dan komunikasi secara simultan terhadap semangat kerja karyawan CV. Balibatiku ?
- 2) Bagaimanakah pengaruh kompensasi finansial dan komunikasi secara parsial terhadap semangat kerja karyawan CV. Balibatiku ?

## **II. LANDASAN TEORI**

### **1. Pengertian Kompensasi Finansial**

Gorda (2006) menyatakan bahwa kompensasi adalah seluruh balas jasa baik berupa uang, barang maupun kenikmatan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas kerja yang disumbangkan kepada perusahaan.

Simamora (2006), menyatakan: Kompensasi meliputi imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian.

### **2. Pengertian Komunikasi**

Menurut Gorda (2006), komunikasi merupakan suatu proses penyampaian informasi dari seseorang kepada orang lain dengan harapan timbul kesamaan pengertian dan persepsi yang kemudian untuk diarahkan kepada suatu tindakan tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu.

Adapun arti penting komunikasi bagi perusahaan menurut Tarigan (2006:12) adalah sebagai saluran untuk melakukan dan menerima pengaruh mekanisme perubahan, alat untuk mendorong atau mempertinggi motivasi perantara dan sebagai sarana yang memungkinkan suatu organisasi mencapai tujuannya.

### **3. Semangat Kerja Karyawan**

Menurut Hasibuan (2007:94) menyatakan bahwa “Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.

Sementara menurut Nitisemito (2005:96) menyatakan bahwa Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat dan lebih baik.

Selanjutnya Tohardi (2002:429), menyatakan bahwa : “Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik”.

## **III. METODE PENELITIAN**

### **3.1 Lokasi Penelitian dan Obyek Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada CV. Balibatiku di Kabupaten Gianyar yang beralamat di Jl. Legong Keraton no 99 Sidan Gianyar dan yang menjadi obyek penelitian ini hanya dibatasi pada karyawan CV. Balibatiku yaitu kompensasi finansial, komunikasi dan semangat kerja karyawan.

### **3.2 Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah 40 orang karyawan CV. Balibatiku yang dijadikan sampel penelitian, oleh karena itu penelitian ini dikategorikan penelitian populasi.

### **3.3 Identifikasi Variabel**

Variabel dikelompokkan menjadi dua, yaitu variabel independent (bebas) dan variabel dependent (terikat). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independent (bebas) adalah kompensasi finansial (X1), dan komunikasi (X2), sebaliknya variabel dependent (terikat) adalah semangat kerja karyawan (Y) CV. Balibatiku.

### **3.4 Definisi Operasional**

1. Kompensasi finansial (X1) merupakan balas jasa yang diberikan CV. Balibatiku kepada karyawan.
2. Komunikasi (X2) merupakan suatu proses penyampaian informasi dari seseorang kepada orang lain, dengan harapan timbul kesamaan pengertian dan persepsi, yang kemudian untuk diarahkan kepada suatu tindakan tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh CV. Balibatiku.
3. Semangat kerja karyawan (Y) adalah bekerja secara lebih giat dan tekun, sehingga pekerjaan yang diharapkan dapat di selesaikan lebih cepat dan baik secara maksimal bagi CV. Balibatiku.

### **3.5 Teknik Pengumpulan Data**

Dalam memperoleh data dalam penelitian ini dengan benar dan lengkap, maka digunakan teknik pengumpulan data melalui Observasi, Penyebaran Kuesioner kepada responden, dan melalui Studi kepustakaan.

### 3.6 Teknik Analisis Data

Teknik yang digunakan dalam menganalisis data dalam penelitian ini adalah: Analisis kualitatif yang digunakan untuk mengkuantitatifkan hasil jawaban responden dengan memberikan skor pada masing-masing jawaban diukur dengan menggunakan skala rikert. Dan analisis kuantitatif yang terdiri dari Analisis Regresi Linier Berganda, Analisis Determinasi, Analisis F-test, dan t-test.

## IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan diperoleh skor rata-rata jawaban seluruh responden untuk variabel kompensasi finansial adalah 3,12. Hal ini menunjukkan kategori penilaian responden terhadap kompensasi finansial secara keseluruhan termasuk kategori penilaian Baik. Tanggapan responden untuk variabel kompensasi finansial untuk jawaban sangat setuju sebanyak 23%, jawaban setuju sebanyak 67%, jawaban kurang setuju sebanyak 9% dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 1%.

Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan diperoleh skor rata-rata jawaban seluruh responden untuk variabel komunikasi adalah 3,28 menunjukkan kategori penilaian responden terhadap komunikasi secara keseluruhan termasuk kategori penilaian Baik. Tanggapan responden untuk variabel komunikasi untuk jawaban sangat setuju sebanyak 32%, jawaban setuju sebanyak 65%, jawaban kurang setuju sebanyak 3% dan tidak ada respon terhadap jawaban sangat tidak setuju.

Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan diperoleh skor rata-rata jawaban seluruh responden untuk variabel semangat kerja karyawan adalah 3,25 menunjukkan kategori penilaian responden terhadap semangat kerja karyawan secara keseluruhan termasuk kategori penilaian Baik. Tanggapan responden untuk variabel semangat kerja karyawan untuk jawaban sangat setuju sebanyak 34%, jawaban setuju sebanyak 57%, jawaban kurang setuju sebanyak 9% dan tidak ada respon untuk jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0%.

Berdasarkan hasil perhitungan analisis persamaan regresi linier berganda antara kompensasi finansial dan komunikasi terhadap semangat kerja karyawan adalah  $Y = 3,564 + 0,209 X_1 + 0,655 X_2$  dari persamaan regresi linier berganda tersebut dapat memberikan informasi bahwa  $a = 3,564$ , artinya apabila tidak ada perhatian terhadap kompensasi finansial dan komunikasi maka skor semangat kerja karyawan adalah sebesar rata-rata 3,564,  $b_1 = 0,209$  artinya apabila komunikasi ( $X_2$ ) dianggap konstan maka meningkatnya skor kompensasi finansial ( $X_1$ ) sebesar satu satuan diikuti oleh meningkatnya skor semangat kerja karyawan ( $Y$ ) sebesar rata-rata 0,209,  $b_2 = 0,655$  artinya apabila kompensasi finansial ( $X_1$ ) dianggap konstan maka meningkatnya skor komunikasi ( $X_2$ ) sebesar satu satuan diikuti oleh meningkatnya skor semangat kerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,655.

Dengan demikian dapat dinyatakan semangat kerja karyawan dipengaruhi secara serempak oleh kompensasi finansial dan komunikasi.

Berdasarkan hasil analisis korelasi berganda diperoleh besarnya koefisien korelasi berganda ( $R$ ) = 0,708. Koefisien korelasi ( $R$ ) = 0,708 ini berarti terdapat hubungan positif Kompensasi finansial dan komunikasi dengan semangat kerja karyawan. Memperhatikan besarnya koefisien korelasi 0,708 berada di antara rentang 0,60 sampai dengan 0,799. Dengan demikian dapat dinyatakan hubungan yang ada adalah kuat. Dengan demikian dapat disimpulkan kompensasi finansial dan komunikasi mempunyai hubungan positif atau searah yang kuat dengan semangat kerja karyawan CV. Balibatiku.

Berdasarkan hasil analisis determinasi diperoleh besarnya nilai koefisien determinasi sebesar 50,2% berarti besarnya variasi pengaruh antara kompensasi finansial dan komunikasi terhadap semangat Kerja Karyawan CV. Balibatiku adalah 50,2% sedangkan sisanya 49,8% ditentukan oleh variabel lain di luar Kompensasi Finansial dan Komunikasi yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil perhitungan F-hitung diperoleh sebesar  $18,616 > F\text{-tabel} = 3,25$ , karena F-hitung  $> F\text{-tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompensasi Finansial dan Komunikasi terhadap Semangat Kerja Karyawan dan dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang berbunyi kompensasi finansial dan komunikasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan terbukti.

Berdasarkan hasil perhitungan Analisis korelasi parsial variabel semangat kerja karyawan ( $Y$ ) dengan kompensasi finansial ( $X_1$ ) sementara komunikasi ( $X_2$ ) konstan ( $r_{y1.2}$ ) = 0,220. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa variabel kompensasi finansial memiliki hubungan positif dan dapat dinyatakan tingkat hubungan yang ada adalah rendah. Koefisien korelasi parsial variabel semangat kerja karyawan ( $Y$ ) dengan komunikasi ( $X_2$ ) sementara komunikasi ( $X_1$ ) konstan ( $r_{y2.1}$ ) = 0,604. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa komunikasi memiliki hubungan positif dan dapat dinyatakan tingkat hubungan yang ada adalah kuat.

Berdasarkan hasil perhitungan  $t\text{-hitung}$  variabel kompensasi finansial sebesar  $1,373 < t\text{-tabel} = 2,201$ , dan  $t\text{-hitung}$  terletak pada daerah penerimaan  $H_0$ . Berhubung  $H_0$  di terima, maka  $H_a$  ditolak. Hal ini berarti secara parsial Kompensasi Finansial memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan CV. Balibatiku.

Berdasarkan hasil perhitungan  $t\text{-hitung}$  variabel komunikasi diperoleh sebesar  $4,616 > t\text{-tabel} = 2,201$ , dan  $t\text{-hitung}$  terletak pada daerah penolakan  $H_0$ . Berhubung  $H_0$  di tolak, maka  $H_a$  diterima. Hal ini berarti secara parsial Komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan CV. Balibatiku.

Berdasarkan hasil penelitian dapat dikatakan Komunikasi lebih dominan daripada kompensasi finansial, ini berarti bahwa karyawan yang bekerja di CV. Balibatiku Gianyar tidak semata-mata terdorong untuk mendapatkan kompensasi finansial namun karyawan lebih terdorong oleh komunikasi yang terjadi di CV. Balibatiku, baik komunikasi secara vertikal maupun komunikasi horizontal. Kompensasi finansial dan Komunikasi yang di terapkan pada CV. Balibatiku memperoleh respon yang positif dari Semangat kerja karyawan. Semangat kerja karyawan yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan, sehingga nantinya karyawan dapat membantu perusahaan dalam merealisasikan tujuan perusahaan dengan baik.

## V. PENUTUP

### 1. Kesimpulan

1. Kompensasi finansial dan Komunikasi berpengaruh secara simultan terhadap semangat kerja karyawan CV. Balibatiku Gianyar. Hal ini ditunjukkan oleh nilai  $F_{hitung}$  yang diperoleh adalah sebesar 18,616 lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3,25 sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, ini berarti bahwa hipotesis diterima, dimana ada pengaruh yang signifikan antara Kompensasi finansial dan komunikasi terhadap semangat kerja karyawan CV. Balibatiku Gianyar.
2. Hasil koefisien korelasi berganda sebesar 0,708 menunjukkan secara simultan kompensasi finansial dan komunikasi mempunyai hubungan positif atau searah yang kuat dengan semangat kerja karyawan CV. Balibatiku, dan hasil koefisien determinasi adalah 50,2% menunjukkan besarnya variasi pengaruh antara kompensasi finansial dan komunikasi terhadap semangat kerja karyawan CV. Balibatiku adalah 50,2% sedangkan sisanya 49,8% ditentukan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.
3. Secara parsial kompensasi finansial memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap semangat kerja karyawan CV. Balibatiku. Hal ditunjukkan oleh besarnya nilai  $t_{hitung}$  yang diperoleh sebesar 1,373 lebih kecil dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,201 sehingga  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Secara parsial komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan CV. Balibatiku Gianyar. Hal ini ditunjukkan oleh besarnya nilai  $t_{hitung}$  yang diperoleh sebesar 4,616 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,021 sehingga  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

### 2. Saran

Untuk dapat meningkatkan semangat kerja karyawan CV. Balibatiku Gianyar, maka pihak manajemen hendaknya dapat mempertahankan dan meningkatkan kompensasi finansial dan komunikasi yang telah diterapkan selama ini kepada karyawan. Mengingat semangat kerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kompensasi finansial dan komunikasi sebaiknya pihak manajemen juga ikut memperhatikan variabel-variabel lain yang dapat lebih meningkatkan semangat kerja karyawan seperti kepemimpinan,

pendidikan, lingkungan kerja fisik, kepuasan karyawan serta memberikan kesempatan untuk berprestasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto Suharsimi, 2002, *Prosedur Penelitian*, Edisi Revisi 5, Penerbit PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Fajar, Marhaeni, 2009, *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktik*. Yogyakarta: Graham Ilmu.
- Fajarini, dkk, 2014, *Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada CV. Sejahtera Pakisaji Malang*, *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol 9 No 2 April 2014.
- Gorda I Gst Ngr, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit ASTABRATA Bali Denpasar bekerjasama dengan STIE Satya Dharma Singaraja.
- \_\_\_\_\_, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Astabrata Bali Denpasar.
- Hasibuan, Malayu SP. 2006. *Manajemen Sumber daya manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Handoko, T. Hani, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit : BPFE Universitas Gajah Mada, Yogyakarta.
- Indriantoro [Nur](#), Supomo Bambang , 2002, *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi Dan Manajemen*, Gramedia, Jakarta.
- Kartini Kartono, 2003, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, edisi baru, Jakarta : penerbit Rajawali Press.
- Marita, 2010, *Pengaruh Kompensasi dan Komunikasi Internal Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Koperasi "SEA" Desa Pujon Lor Malang*.
- Martiningtyas Nining, 2011, *Teori Soal Dan Pembahasan Statistika*, Penerbit Prestasi Pustaka Publisher, Jakarta.
- Mudiartha Utama, I Wayan. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku Ajar. FE UNUD, Denpasar.
- Nitisemito Alex S. 2005, *Manajemen Personalialia*, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- \_\_\_\_\_, 2008. *Manajemen Personalialia*. Cetakan Kesembilan. Edisi ke Empat. Jakarta. Ghalia Indonesia.
- Rachmawati. 2008. Pengaruh Kompensasi Langsung terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Bagian Kerumahtanggaan dan Umum PT. Kereta Api (PERSERO) Daop 2 Bandung. *Skripsi Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pasundan*, Bandung.
- Ridwan dan Akdon. 2009 *Rumus dan Data dalam analisis Statistika*, Edisi 3 Alfabeta, Bandung.
- Rivai Veithzal, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Septi Muslikhah, 2007, *Pengaruh Komunikasi Interen Terhadap Semangat Kerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan di Kota Salatiga*.

- Simamora Hendry, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, YPKN Yogyakarta.
- Sugiyono, 2008, *Metode Penelitian Bisnis*, Penerbit CV. Alfabeta, Bandung.
- Suharyadi dan Purwanto, 2004, *Statistika Untuk Ekonomi Dan Keuangan Moderen*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Tarigan, Pagit Rima, 2006, *Analisis Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Twins Sukses Abadi Belawan*, Medan: Skripsi.
- Tohardi Ahmad, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Mandar Maju, Bandung.
- Uchajana, Effendy Onong, 2003, *Human Relation dan Public Relation*. Bandung: Alumni.
- Umar Husein, 2003, *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Usman, Husaini, 2008, *Manajemen: Teori, praktek, dan riset pendidikan*, Edisi kedua, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.