

# **PENGARUH KOMPENSASI, KEPEMIMPINAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA LPD DESA ADAT KESIMAN DI DENPASAR**

Oleh :

**I Made Kendra Ekayana**

Fakultas Ekonomi Universitas Ngurah Rai, Bali, Indonesia

e-mail : [Kendra.ekayana@gmail.com](mailto:Kendra.ekayana@gmail.com)/telp 085339884243

## **ABSTRAK**

Penelitian ini dilakukan pada LPD Desa Adat Kesiman di Denpasar. Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif dan data kualitatif. Sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 42 orang responden. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan pada LPD Desa Adat Kesiman di Denpasar. Pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara, observasi, kuisioner dan studi dokumentasi. Teknik analisis data dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, uji t, uji F dan dibantu dengan SPSS versi 20 *for windows*

Berdasarkan dari hasil analisis regresi linear berganda didapat bahwa  $Y = -0.003 + 0.372(X1) + 0.294(X2) + 0.292(X3)$ . Hasil uji t menunjukkan bahwa kompensasi, kepemimpinan dan pengembangan karir Kompensasi, kepemimpinan dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada LPD Desa Adat Kesiman Denpasar. Hal ini dibuktikan dengan demikian  $F_{hitung} > F_{table}$ , yaitu  $79.665 > 2.92$ . Kompensasi, kepemimpinan dan pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada LPD Desa Adat Kesiman Denpasar. Kompensasi berpengaruh dominan terhadap semangat kerja karyawan pada LPD Desa Adat Kesiman Denpasar.

**Kata Kunci :** *Kompensasi, kepemimpinan, pengembangan karir dan Semangat Kerja*

## **ABSTRACT**

This research was conducted at LPD Desa Adat Kesiman in Denpasar. Types of data used are quantitative data and qualitative data. Data source used is primary data and secondary data. And sampel taken in this study as much as 42 respondents. Respondents in this research are employees at LPD Desa Kesat Kesiman in Denpasar. Data collection was done by interview, observation, questionnaire and documentation study. Data analysis techniques using multiple linear regression analysis, t test, F test and assisted with SPSS version 20 for windows

Based on the result of multiple linear regression analysis it is found that  $Y = -0.003 + 0.372 (X1) + 0.294 (X2) + 0.292 (X3)$ . The result of t test shows that compensation, leadership and career development Compensation, leadership and career development simultaneously have a significant effect on employee morale in LPD Desa Kesat Kesiman Denpasar. It is proved thus  $F_{count} > F_{table}$ , ie  $79.665 > 2.92$ . Compensation, leadership and career development partially have a positive and significant impact on employee morale in LPD Desa Kesat Kesiman Denpasar. Compensation has a dominant effect on employee morale in LPD Desa Adat Kesiman Denpasar.

**Keywords:** *Compensation, leadership, career development and Morale*

## PENDAHULUAN

Di era globalisasi ini, semakin banyak perusahaan yang sejenis mulai bermunculan sehingga persaingannya ketat. Sebagai perusahaan yang melayani kepentingan masyarakat luas maka diupayakan untuk memberikan pelayanan yang maksimal kepada konsumen dan menghindari terganggunya kelangsungan hidup perusahaan. Dengan melihat kondisi tersebut para manajer perusahaan dituntut agar dapat mengelola usahanya dengan baik dan lebih terorganisir serta mampu meningkatkan semangat kerja karyawannya agar dapat bersaing dengan perusahaan sejenis lainnya. Para pemimpin juga dituntut untuk mengambil suatu keputusan yang tepat sehingga dapat merealisasikan Visi, misi, dan tujuan perusahaan yang telah direncanakan. Berhasil tidaknya perusahaan dalam mencapai Visi, misi dan tujuan sangat tergantung dari pada kualitas sumber daya manusia dalam menjalankan fungsi-fungsi perusahaan.

Suatu organisasi akan berhasil bila semangat kerja karyawannya tinggi yang dapat dilihat dari disiplin kerja, kepuasan kerja, tingkat absensi dan kerja sama antar karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas. Nitisemito (2004:130) mengatakan bahwa semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat dengan jalan memperkecil kekeliruan-kekeliruan dalam pekerjaan, mempertebal rasa tanggung jawab serta dapat menyelesaikan tugas tepat pada waktunya sesuai dengan rencana yang ditetapkan. Cara-cara tersebut hendaknya diperhatikan dan diterapkan dalam perusahaan supaya perusahaan mampu meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga perusahaan bisa mencapai tujuan yang diinginkan.

LPD Desa Adat Kesiman di Denpasar merupakan salah satu lembaga yang bergerak dalam bidang pelayanan masyarakat khususnya pada bidang perbankan. Sebagai salah satu lembaga yang bergerak dibidang perbankan maka LPD Desa Adat Kesiman di Denpasar juga dituntut untuk beraktivitas secara maksimal agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Hal ini mengingat adanya persaingan dari perusahaan sejenis yang ketat. Untuk dapat mengantisipasi persaingan, perusahaan hendaknya melakukan strategi untuk meningkatkan omzet perusahaan diantaranya dengan memberikan pelayanan yang baik kepada nasabah LPD Desa Adat Kesiman di Denpasar.

Agar dapat memberikan pelayanan yang memuaskan kepada nasabah maka faktor yang harus diperhatikan adalah faktor sumber daya manusia dalam hal ini karyawan LPD Desa Adat Kesiman di Denpasar. Karyawan harus dimotivasi sehingga semangat kerja mereka meningkat. Semangat kerja yang tinggi sangat diperlukan dalam setiap usaha kerjasama karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Tetapi sebaliknya karyawan yang memiliki semangat kerja yang rendah akan sulit mencapai hasil yang baik, karyawan akan mudah menyerah pada keadaan daripada berusaha untuk mengatasi kesulitan mengenai tugas dan pekerjaannya

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka perumusan masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

- 1) Bagaimana pengaruh kompensasi, kepemimpinan dan pengembangan Karir secara simultan terhadap semangat kerja karyawan pada LPD Desa Adat Kesiman di Denpasar?
- 2) Bagaimana pengaruh kompensasi, kepemimpinan dan pengembangan Karir secara parsial terhadap semangat kerja karyawan pada LPD Desa Adat Kesiman di Denpasar?

## **METODELOGI PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan di LPD Desa Adat Kesiman di Jalan Waribang Denpasar. Obyek penelitian ini adalah semangat kerja karyawan pada LPD Desa Adat Kesiman. Dalam penelitian ini digunakan dua jenis variabel yaitu :

- 1) Variabel bebas, adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat, dalam penelitian ini yang merupakan variabel bebas adalah kompensasi (X1) dan kepemimpinan (X2) serta pengembangan Karir (X3).
- 2) Variabel terikat, adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas (kompensasi dan kepemimpinan serta pengembangan Karir) dimana, dalam penelitian ini yang merupakan variabel terikat adalah semangat kerja (Y)

Teknik analisis data yang dipakai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut Analisis Regresi Linier Berganda. Analisis ini dipakai untuk mengetahui ketergantungan suatu variabel terikat dengan satu atau variabel bebas. Sebelum

dilakukan analisis regresi linear berganda, data yang diperoleh terlebih dahulu diubah dari skala ordinal menjadi skala interval dengan menggunakan Method of Successieve (MSI). Dalam analisis, penelitian dibantu dengan program komputer Statitical Package of Social Science (SPSS) versi 20 for Windows. Uji Regresi Serempak (F-test). Pengujian ini digunakan untuk menguji hipotesis pertama yang menyatakan Kompensasi, Kepemimpinan, dan Pengembangan Karir karyawan memiliki pengaruh yang nyata secara bersama-sama terhadap semangat kerja karyawan LPD Desa Adat Kesiman Dalam pengujian F hitung akan dibandingkan dengan F tabel pada derajat signifikan ( $\alpha$ ) 5 persen atau dengan melihat probilitasnya lebih kecil dari  $\alpha$  berarti bahwa Kompensasi, Kepemimpinan, dan Pengembangan Karir karyawan berpengaruh nyata bersama-sama terhadap semangat kerja karyawan LPD Desa Adat Kesiman. Uji Regresi Parsial (t-test). Uji Regresi Parsial (t-test) dilakukan untuk menguji hipotesis yang kedua yang menyatakan bahwa masing-masing variabel berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikat.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis regresi linear berganda digunakan apabila jumlah variable independennya minimal dua. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variable bebas kompensasi (X1), Kepemimpinan (X2), Pengembangan Karir (X3) terhadap variable semangat kerja karyawan pada LPD Desa Adat Kesiman Denpasar (Y). dari perhitungan SPSS version 20.0 for windows didapatkan hasil sebagai berikut:

**Coefficients**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig	Collinearity Statistics	
	B	Std Err	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-.003	.195		-.017	.987		
Kompensasi	.372	.134	.386	2.780	.008	.187	5.342
Kepemimpinan	.294	.096	.299	3.065	.004	.379	2.636
Pengb karir	.292	.142	.308	2.054	.047	.160	6.239

a. **Dependen Variabel : Semangat Kerja**

Persamaan regresi Linier berganda antara variable bebas kompensasi (X1), Kepemimpinan (X2), Pengembangan Karir (X3) terhadap variable terikat semangat kerja karyawan pada LPD Desa Adat Kesiman Denpasar (Y) dapat dinyatakan sebagai berikut:

$$Y=a+b_1X_1+b_2X_2+b_3X_3$$

$$Y= -0.003+0.372(X_1)+0.294(X_2)+0.292(X_3)$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar -0.003 menyatakan bahwa jika variable bebas kompensasi, kepemimpinan dan pengembangan karir konstan, maka semangat kerja sebesar -0.003
2. Koefisien kompensasi(X1) diperoleh sebesar 0.372 dengan tanda positif, hal ini berarti jika kompensasi(X1) meningkat 1 satuan, maka semangat kerja(Y) akan meningkat sebesar 0.372 artinya jika kompensasi(X1) meningkat sebesar 0.372 maka semangat kerja akan meningkat sebesar 0.372
3. Koefisien kepemimpinan(X2) diperoleh sebesar 0.294 dengan tanda positif, hal ini berarti jika kepemimpinan(X2) meningkat 1 satuan, maka semangat kerja(Y) akan meningkat sebesar 0.294 artinya jika kepemimpinan(X2) meningkat sebesar 0.294 maka semangat kerja akan meningkat sebesar 0.294
4. Koefisien pengembangan karir(X3) diperoleh sebesar 0.292 dengan tanda positif, hal ini berarti jika pengembangan karir(X3) meningkat 1 satuan, maka semangat kerja(Y) akan meningkat sebesar 0.292 artinya jika pengembangan karir(X3) meningkat sebesar 0.292 maka semangat kerja akan meningkat sebesar 0.292
5. Secara keseluruhan atau simultan ketiga variabel tersebut berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan LPD Desa Adat Kesiman Denpasar, dari ketiga variable tersebut dapat diketahui bahwa variable yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap semangat kerja karyawan LPD Desa Adat Kesiman Denpasar adalah variable kompensasi dengan nilai koefisien sebesar 0.372 yang lebih besar dari variabel independen lainnya.

### Uji Parsial (Uji-t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variable independen (kompensasi, kepemimpinan dan pengembangan karir) terhadap variable dependen (semangat kerja). Berikut akan dijelaskan pengujian masing-masing variable secara parsial :

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig	Collinearity Statistics	
	B	Std Err	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-.003	.195		-.017	.987		
Kompensasi	.372	.134	.386	2.780	.008	.187	5.342
Kepemimpinan	.294	.096	.299	3.065	.004	.379	2.636
Pengb karir	.292	.142	.308	2.054	.047	.160	6.239

a. Dependen Variabel : Semangat Kerja

a) Variable kompensasi

H<sub>0</sub>:  $\beta_1 = 0$  : kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja

H<sub>a</sub>:  $\beta_1 \geq 0$  : kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja

Menentukan taraf nyata ( $\alpha$ ) = 5 persen dan  $df = (n - k) = 42 - 4 = 38$  sehingga  $t_{tabel}$  adalah  $t(0,05 : 38) = 1.686$

Hasil uji t untuk variable kompensasi (X<sub>1</sub>) diperoleh t hitung = 2.780 dengan tingkat signifikan 0.008. dengan menggunakan batas signifikansi 0.05, didapat tabel sebesar 1.686. ini berarti t hitung > t tabel, yang berarti H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Dengan demikian, maka hipotesis pertama dapat diterima. Arah koefisien regresi positif berarti bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Dengan kata lain dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang semakin baik, akan dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan.

b) Variable kepemimpinan

$H_0: \beta_2 = 0$  : kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja

$H_a: \beta_2 \geq 0$  : kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja

Hasil uji t untuk variable kepemimpinan (X2) diperoleh t hitung = 3.065 dengan tingkat signifikan 0.004. dengan menggunakan batas signifikansi 0.05, didapat t tabel sebesar 1.686. ini berarti t hitung > t tabel, yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian, maka hipotesis pertama dapat diterima. Arah koefisien regresi positif berarti bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Dengan kata lain dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan yang semakin baik, akan dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan

c) Variable pengembangan Karir

$H_0: \beta_3 = 0$  : pengembangan karir tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja

$H_a: \beta_3 \geq 0$  : pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja

Hasil uji t untuk variable pengembangan karir (X3) diperoleh t hitung = 2.054 dengan tingkat signifikan 0.047. dengan menggunakan batas signifikansi 0.05, didapat t tabel sebesar 1.686. ini berarti t hitung > t tabel, yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian, maka hipotesis pertama dapat diterima. Arah koefisien regresi positif berarti bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Dengan kata lain dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir yang semakin baik, akan dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan.

### **Uji Simultan (F-test)**

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan (bersama-sama) antara variabel kompensasi (X1), Kepemimpinan (X2), Pengembangan Karir (X3) terhadap variable semangat kerja karyawan pada LPD Desa Adat

Kesiman Denpasar (Y). Hipotesis yang diuji adalah kompensasi (X1), Kepemimpinan (X2), Pengembangan Karir (X3) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap semangat kerja karyawan pada LPD Desa Adat Kesiman Denpasar. Berikut ini akan dijelaskan pengujian secara simultan

#### ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	21.195	3	7.065	79.665	.000 <sup>a</sup>
	Residual	3.370	38	.089		
	Total	24.565	41			

a. Predictors: (Constant), Pengb karir, Kepemimpinan, Kompensasi

b. Dependent Variable: Semangat kerja

Dari uji ANOVA atau Ftest, diperoleh F hitung adalah 79.665 dengan tingkat signifikan 0.000 yang lebih kecil dari 0.05. sedangkan nilai F tabel pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0.05$ ) maka untuk menentukan Menentukan  $F_{tabel}$  Dengan taraf nyata ( $\alpha$ ) = 5 persen dan df pembilang =  $(k-1) = (4-1) = 3$  df penyebut  $(n-k) = (42-4) = 38$  sehingga nilai  $F_{tabel}$  sebesar  $F_{0,05}(3:38) = 2.92$  maka diperoleh F tabel 2.92 dengan demikian F hitung  $> F_{tabel}$ , yaitu  $79.665 > 2.92$ . diketahui bahwa nilai F hitung diperoleh sebesar 79.665 sedangkan nilai F tabel sebesar 2.92 ternyata nilai F hitung lebih besar dari pada nilai F tabel dan F hitung berada pada daerah penolakan  $H_0$ . Oleh karena itu  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Ini berarti bahwa hipotesis yang di ajukan terbukti bahwa kompensasi (X1), Kepemimpinan (X2), Pengembangan Karir (X3) berpengaruh positif dan signifikan secara simultan atau bersama sama terhadap semangat kerja karyawan LPD Desa Adat Kesiman Denpasar.

### Simpulan

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah diuraikan maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi, kepemimpinan dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada LPD Desa Adat Kesiman Denpasar. Hal ini dibuktikan dengan demikian F hitung  $> F_{tabel}$ , yaitu  $79.665 > 2.92$ .

Kompensasi, kepemimpinan dan pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada LPD Desa Adat Kesiman Denpasar

### **Saran**

Berdasarkan pembahasan dan simpulan yang telah diuraikan sebelumnya, dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut. Pada variabel kompensasi diketahui bahwa 2,62 persen kompensasi pada indikator penerimaan bonus untuk karyawan pada LPD Desa Adat Kesiman Denpasar masih tergolong rendah. Hal ini perlu mendapat perhatian dari pimpinan LPD Desa Adat Kesiman Denpasar. Oleh karena itu agar semangat kerja karyawan meningkat maka hal yang dapat dilakukan adalah pimpinan lebih memperhatikan bonus yang diterima karyawan agar lebih sesuai untuk tiap-tiap karyawan, tunjangan transport yang diterima oleh karyawan agar sesuai dengan kegiatan operasional mereka dikantor, memperhatikan tunjangan hari raya yang diterima karyawan agar berkesinambungan, agar bisa lebih meningkatkan semangat kerja karyawan. Pada variabel kepemimpinan diketahui bahwa 2,17 persen kepemimpinan pada indikator perhatian pimpinan terhadap keluhan karyawan pada LPD Desa Adat Kesiman Denpasar masih tergolong rendah. Hal ini menunjukkan kepemimpinan perlu ditingkatkan dan memerlukan perhatian yang lebih dari pimpinan LPD Desa Adat Kesiman Denpasar. Oleh karena itu agar semangat kerja karyawan meningkat maka hal yang dapat dilakukan adalah pimpinan harus lebih memperhatikan keluhan karyawan (bawahan) dalam menjalankan tugas, mengajak karyawan berdiskusi untuk mencari solusi agar masalah atau keluhan-keluhan karyawan tidak terulang, pimpinan juga harus lebih dapat memberi dukungan kepada karyawan, mampu mengambil keputusan yang tepat dalam mengambil keputusan yang tepat dalam perusahaan, serta lebih meningkatkan pengawasan terhadap karyawan karena jika seorang pimpinan mampu bersikap semikian maka hal tersebut dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Pada variabel pengembangan karir diketahui bahwa 2,10 persen pengembangan karir pada indikator penyampaian informasi peluang promosi kepada karyawan oleh

atasan pada LPD Desa Adat Kesiman Denpasar masih tergolong rendah. Pimpinan harus bisa lebih transparan dalam menyampaikan informasi peluang promosi kepada karyawan, memberikan kesempatan yang sama kepada karyawan dalam mengembangkan karir, pimpinan harus selalu mendukung pengembangan karir karyawan, jika hal tersebut dilakukan maka tentunya bisa lebih meningkatkan semangat kerja karyawan.

## **Refrensi**

- Alex Nitisemito. 2000. *Manajemen Personalia (Manajemen SDM)*. Jakarta : Ghalia.
- Arikunto, Suharsini. 2002. *Prosedur Penilaian Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta : PT Bumi Angkasa.
- Buchari Zainun. 2000. *Manajemen dan Motivasi*. Jakarta : Rajawali.
- Finlay, Tate, Sartain. (Mutia S. Penerjemah). 2002. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.
- Flippo, Edwin B,. 2001. *Manajemen Personalia*. Jilid 1. Edisi Keenam. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Gorda. 2004. *Manajemen SDM*. Denpasar : Widya Kriya Gemetama.
- Gorda. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Denpasar : Astabrata Bali Bekerjasama dengan STIE. Surya Darma Singaraja.
- Guba. 2002. *Manajemen*. Yogyakarta : BPFEE.
- Handoko T, Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta : BPFEE.
- Heidjrachman dan Huad Husnan. 2000. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta : BPFEE.
- Husein Umar. 2004. *Riset Sumber Daya Dalam Organisasi*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Ika Septi Anggreni, SE. 2002. Pengembangan Individu Melalui Lingkungan Social dan Emotional Intelligence. *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Sistem Informasi STIE "yo" Yogyakarta*.
- Imam Ghozali. 2002. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Kedua Semarang : Bagian Penerbit Universitas Diponegoro.
- John Soeprihanto. 2001. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Edisi 1. Yogyakarta : BPFEE.
- Mathis, Robert L dan H. Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.

- Maryanto M. Farid Wadji. 2007. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Anggota Badan Perwakilan Desa (BPD) di Kecamatan Ngadirejo Kabupaten Wonogiri. [Http//eprints.Ums ac.id/796/1/jurnal\\_dayasaing\\_1\\_2](http://eprints.ums.ac.id/796/1/jurnal_dayasaing_1_2).
- Mawar.2007. Pengaruh Kompensasi Pelatihan Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT ASKES (Persero) Kantor Cabang Denpasar.Skripsi S1.Ekstensi Fakultas Ekonomi Universitas Udayana.
- Melayu SP. Hasibuan. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Mudiarta Utama, Wayan.,Ardana Komang., Mujiati, Wayan.2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Denpasar : UPT Penerbit Universitas Udayana.
- Nata Wirawan. 2002. *Statistik 2.Edisi Kedua*. Denpasar : Keramas Emas.
- Nindya, I.B.Anom. 2004. Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT Surya Jaya Balitama Tour and Travel Denpasar.Sripsi.Fakultas Ekonomi Universitas Udayana.
- Siagian, Sondang p. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Simamora Henry.2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Cetakan 1. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Singgih Santoso. 2004. *Latihan SPSS Statistik Parametrik* .Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiono, sondang P.2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Susilo Martoyo.2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPF E.
- Susilo Martoyo. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Edisi 3. Yogyakarta : BPF E.
- Supardi dan Anwar, Saiful. 2002. *Dasar-Dasar Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : UII Press.
- Tohardi Ahmad.2002. *Pemahaman Praktis Manajemen SDM*. Bandung : Mandar Maju.

Verdinandus Benteng. 2004. Hubungan Kompensasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV. Surya Garment Denpasar. Skripsi S1. Ekstensi Fakultas Ekonomi Universitas Udayana.