

Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Mujur Timber Sibolga

Hadijah Sipahutar

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Al Washliyah Sibolga

Hadijahsipahutar@gmail.com

Heriyawan Hutagalung

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Al Washliyah Sibolga

heriyawanhutagalung@gmail.com

Nova Zulfani Panggabean

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Al Washliyah Sibolga

novazulfani@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini berjudul pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap semangat kerja pada PT. Mujur Timber Sibolga. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap semangat kerja pada PT. Mujur Timber Sibolga. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Mujur Timber Sibolga yaitu berjumlah 56 orang karyawan. Sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh yang terdiri dari 56 orang karyawan. Pengumpulan data primer dilakukan melalui kuesioner, dimana sebelum kuesioner disebarakan terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap kuesioner. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskriptif dan analisis kuantitatif yaitu dengan analisis regresi linear berganda. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program SPSS *Statistics 21 for windows*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua data yang dimasukkan dalam model berdistribusi normal yang ditunjukkan dengan grafik histogram yang berbentuk lonceng dan grafik normal PP Plot Standarized residual menunjukkan semua titik titik data residual ketiga variabel mengikuti data garis diagonal pada scatter plot dan uji statistik Kolmogorov Smirnov menunjukkan nilai z $1,061 < \text{dari } Z \alpha 5\%$ yaitu 1,97 dan nilai probabilitas $0,210 > 0,05$. Masalah Heteroskedasitas dan multikolineiritas tidak terdapat pada model, yang ditunjukkan titik-titik menyebar secara acak dan baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Nilai tolerance masing masing variabel bebas 0,775 dan 0,775 diatas 0,1 dan nilai *Variance Inflation Factor* 1,291 dan 1,291 tidak melebihi 10. Hasil Uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap semangat kerja pada PT. Mujur Timber Sibolga dengan dibuktikan t hitung $4,580 > t$ tabel sebesar 2,00488 dan nilai probabilitas $0,000 < \alpha 0,05$. Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja karena t hitung $0,585 < 2,00488$ dan nilai probabilitas $0,561 > \alpha 0,05$. Uji hipotesis secara serempak dimana F hitung $15,404 > 3,17$ dan nilai probabilitas $0,000 < 0,05$, menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap semangat kerja pada PT. Mujur Timber Sibolga sebesar 36,8 %, sedangkan sisanya 63,2 % ditentukan variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model

Kata Kunci

Kompensasi , motivasi dan Semangat kerja

I. PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Dalam hubungannya dengan peningkatan kesejahteraan hidup para pegawai, suatu perusahaan harus secara efektif memberikan kompensasi sesuai dengan beban kerja yang diterima pegawai.

Kompensasi merupakan salah satu faktor baik secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan. Karena itu semestinya pemberian kompensasi kepada karyawan perlu mendapat perhatian khusus dari pihak manajemen/ instansi agar motivasi para karyawan dapat dipertahankan dan diharapkan akan terus meningkat. Semangat Kerja yang baik dapat menentukan keberhasilan dan kegagalan dalam suatu perusahaan, sehingga banyak perusahaan yang menginginkan kinerja yang optimal. Semangat kerja sebagai keadaan psikologis seseorang. Semangat kerja dianggap sebagai keadaan psikologis yang baik bila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan. maka dari itu Semangat Kerja sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan dari sebuah perusahaan. Berdasarkan indikasi Semangat Kerja diatas, sebenarnya tinggi rendahnya Semangat Kerja dipengaruhi banyak faktor, Adapun faktor yang mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan yaitu Gaji yang cukup, memperhatikan kebutuhan rohani, Suasana Kerja, Penempatan posisi Karyawan, Fasilitas yang memadai dll. Intinya salah satu faktor yang mempengaruhi Semangat Kerja adalah Kompensasi, Dimana pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan yang diharapkan mampu memberikan kesejahteraan hidup bagi yang akan berdampak pada peningkatan Semangat Kerja. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Adapun faktor lain yang mempengaruhi Semangat Kerja yaitu Motivasi. Motivasi sangat diperlukan dalam suatu perusahaan, sebab motivasi yang tinggi dari pimpinan akan membuat Semangat Kerja bawahannya semakin meningkat. Motivasi adalah sebagai energi untuk membangkitkan dorongan bekerja dalam diri. Motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepetingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Oleh karena itu, Pimpinan harus selalu menimbulkan motivasi kerja yang tinggi kepada karyawan guna melakukan tugas-tugasnya. Dalam meningkatkan Semangat Kerja karyawan pada suatu perusahaan hal-hal yang dapat mempengaruhi Semangat dalam suatu perusahaan adalah Kompensasi. Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen Sumber Daya Manusia, Karena Kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif didalam hubungan kerja. Salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kapasitas kerja adalah menghubungkan Kompensasi dengan Motivasi Kerja. Lebih mudah untuk menarik karyawan potensial dan mempertahankan karyawan agar lebih meningkatkan Semangat Kerjanya, sehingga produktivitas meningkat dan perusahaan mampu menghasilkan Sumber Daya Manusia yang berkualitas. PT. Mujur Timber merupakan suatu perusahaan swasta nasional dalam bidang perusahaan Pengolahan Kayu dengan status perusahaan Penanaman Modal Dalam Negeri (PMDN). Perusahaan tersebut diharapkan untuk memiliki Manajemen yang handal, karena Manajemen memegang peranan penting didalam suatu perusahaan, pimpinan harus senantiasa memantau kinerja dari Manajemen Sumber Daya Manusia karena Manajemen Sumber Daya Manusia yang paling berperan dalam pembentukan karakter karyawan mengenai Semangat Kerja. Observasi yang penulis lakukan terlihat adanya gejala-gejala mengenai Semangat Kerja Karyawan PT. Mujur Timber Sibolga yang menurun. Menurunnya Semangat Kerja Karyawan dalam menjalankan tugasnya dipicu oleh kurangnya perhatian pengawasan dari pimpinan kepada karyawan kurang maksimal sehingga belum mampu meningkatkan Semangat Kerja Karyawan. Disamping ini juga Kompensasi seperti Bonus, gaji, tunjangan, dan insentif yang diberikan perusahaan belum sesuai harapan karyawan. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu, motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Berdasarkan uraian diatas penulis merasa tertarik untuk mengkaji lebih dalam tentang Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Semangat Kerja.

II. LANDASAN TEORI

Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Merancang dan memelihara suatu organisasi sistem kompensasi perusahaan selalu merupakan suatu tanggung jawab kritis untuk para Manajer MSDM. Dalam hubungannya dengan kesejahteraan

hidup para karyawan, suatu organisasi harus efektif memberikan Kompensasi sesuai dengan beban kerja yang diterimanya.

Menurut (Mangkunegara, 2011:83), kompensasi merupakan “sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding dalam karyawan, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai bahan penghargaan dari pelayanan mereka. Bentuk- bentuk pemberian upah, bentuk upah, dan gaji upah yang digunakan untuk mengatur pemberian keuangan antara pemimpin dan karyawannya”.

Menurut (Ati Cahayani, 2005:77) kompensasi merupakan “faktor penting untuk mempertahankan karyawan, karena suka atau tidak Uang adalah faktor penting dalam kehidupan yang dapat meningkatkan motivasi walaupun sulit untuk bisa memuaskan manusia”.

2. Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Besar kecilnya pemberian kompensasi tidak mungkin dapat ditentukan begitu saja, tanpa mengantisipasi perkembangan keadaan sekitar yang mengelilingi gerak perusahaan.

Menurut (Edy Sutrisno, 2009:191), mengemukakan besar kecilnya Kompensasi akan selalu dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu :

1. Tingkat Biaya Hidup

Kompensasi yang diterima seorang karyawan baru mempunyai arti bila dapat dipergunakan untuk memenuhi kebutuhan fisik minimum (FKM). Perusahaan harus mempertimbangkan dan selalu menyesuaikan tingkat kompensasi yang diberikannya dengan tingkat biaya hidup yang berlalu didaerahnya.

2. Tingkat Kompensasi yang berlaku diperusahaan lain

Dimasa ini transportasi semakin lancar, arus informasi tidak mungkin dapat dibendung lagi. Termasuk informasi tentang Kompensasi yang berlaku diperusahaan lain untuk macam kegiatan yang sama, cepat diketahui. Bila tingkat Kompensasi yang diberikan kepada karyawan lebih rendah dari yang dapat diberikan oleh perusahaan lain untuk pekerjaan yang sama, yang dapat berakhir dengan banyaknya tenaga potensial meninggalkan perusahaan.

3. Tingkat Kemampuan Perusahaan

Yang mempunyai kemampuan tinggi akan dapat membayar tingkat Kompensasi yang tinggi pula bagi para karyawannya. Sebaliknya perusahaan yang tidak mampu tentu tidak mampu membayar tingkat kompensasi yang diharapkan para karyawan. Oleh sebab itu, perusahaan yang gang bijaksana harus selalu menginformasikan kepada seluruh karyawannya tentang tingkat kinerja perusahaan dari waktu ke waktu.

4. Jenis Pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab

Jenis pekerjaannya biasanya akan menentukan besar kecilnya tanggung jawab para karyawan. Karyawan yang mempunyai kadar pekerjaan yang lebih sukar dan dengan tanggung jawab yang lebih besar, tentu akan diimbangi dengan tingkat Kompensasi yang lebih besar pula.

5. Peraturan Perundang- Undangan yang berlaku

Suatu perusahaan akan selalu terikat pada kebijaksanaan dan aturan yang dikeluarkan oleh pemerintahan termasuk pula tingkat kompensasi yang diberikan kepada para karyawan. Pemerintahan menetapkan bahwa kompensasi yang diberikan oleh suatu perusahaan haruslah dapat memenuhi kebutuhan fisik Minimum (FKM) para karyawan. Banyak perusahaan yang tidak mematuhi peraturan perundang- undangan yang berlaku dalam pemberian kompensasi pada karyawan. Oleh karena itu, sangat diperlukan peranan serikat pekerja.

6. Peran Serikat Buruh

Dalam masyarakat kita, keberadaan serikat pekerja yang ada dalam perusahaan perusahaan dirasa penting. Ia akan dapat menjembatani kepentingan para karyawan dengan kepentingan perusahaan. Supaya tidak terjadi konflik antara kedua kepentingan, maka peran serikat pekerja dapat membantu memberikan hubungan kerja dengan para karyawannya.

A. Motivasi

Pengertian Motivasi

Motivasi adalah suatu pembentukan yang ditandai oleh bentuk-bentuk aktivitas atau kegiatan melalui proses psikologis, baik yang dipengaruhi faktor intrinsik maupun ekstrinsik yang dapat mengarahkannya dalam mencapai apa yang diinginkannya (Tujuan). Menurut (Amirullah, (2003:219), mengemukakan motivasi adalah “Proses psikologis yang meningkatkan dan mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan”. Menurut (Sondang, (2013:287), mengemukakan motivasi adalah “Dorongan untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarnya, kepentingan-kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan terpelihara pula”. Menurut (Manullang, (2012:153), mengemukakan motivasi adalah “Sebagai faktor yang mendorong orang, untuk bertindak dengan cara tertentu”. Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah Proses usaha yang terus menerus dilakukan dalam diri karyawan agar mudah mencapai tujuan dan keberhasilan demi kepentingan pribadi dan kepentingan perusahaan yang diinginkan.

1. Indikator Motivasi

Adapun indikator motivasi yang dikemukakan (Mangkunegara (2010: 89), adalah :

1. **Kerja keras.** Yaitu melakukan kegiatan dengan segenap kemampuan yang dimiliki
2. **Orientasi masa depan.** Yaitu menafsirkan yang akan terjadi kedepan dan rencana akan hal tersebut.
3. **Tingkat cita-cita yang tinggi.** Yaitu memiliki ambisi yang baik
4. **Orientasi tugas/ sasaran.** Yaitu didasarkan atas pemahaman akan arti pekerjaan yang dijalankan dengan sebaik-baiknya
5. **Usaha untuk maju.** Yaitu melakukan kegiatan-kegiatan untuk memperoleh tujuan.
6. **Ketekunan.** Yaitu didasarkan atas sikap dan loyalitas karyawan dalam menjalankan pekerjaan tanpa memiliki rasa bosan untuk selalu bekerja dengan baik.
7. **Rekan kerja yang dipilih oleh para ahli.** Yaitu mendukung akan mendorong naiknya motivasi karyawan dalam bekerja.
8. **Pemanfaatan waktu.** Yaitu waktu yang digunakan wujud oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sebagai motivasi yang tinggi dalam bekerja.

B. Semangat Kerja

1. Pengertian Semangat Kerja

Organisasi adalah kumpulan orang yang memiliki kompetensi yang berbeda-beda, yang saling tergantung satu sama dengan yang lainnya, yang berusaha untuk mewujudkan kepentingan bersama mereka, dengan memanfaatkan berbagai Sumber Daya pada dasarnya tujuan bersama yang ingin diwujudkan oleh organisasi adalah mencari keuntungan. Oleh karena itu, diperlukan karyawan-karyawan yang mempunyai Semangat Kerja yang tinggi. Dalam kenyataan sehari-hari, perusahaan sesungguhnya hanya mengharapkan hasil kerja terbaik dari para karyawannya. Karyawan akan berupaya secara maksimal untuk menghasilkan sebuah Semangat Kerja yang baik bagi perusahaan. Semangat Kerja dapat dilihat dari kualitas dan kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan. Namun hasil kerjanya itu tidak akan optimal penuh muncul dari karyawan dan bermanfaat bagi perusahaan. Adapun pengertian Semangat Kerja adalah kondisi seseorang yang menunjang dirinya untuk melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik di dalam sebuah perusahaan. Menurut (Hasibuan, 2001:105), mengemukakan bahwa semangat kerja adalah “Keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaan dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai Prestasi Kerja yang maksimal”. Menurut (Jackson, 2001:71), semangat kerja adalah “Sesuatu kondisi bagaimana seseorang karyawan melakukan pekerjaan sehari-hari, semakin tinggi semangat kerja maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan”.

2. Indikator Semangat Kerja

Semangat kerja tidak selalu ada dalam diri karyawan. Terkadang semangat kerja dapat pula menurun. Indikasi-indikasi menurunnya semangat kerja selalu ada dan memang secara

umum dapat terjadi. Menurut Nitisemito yang di kutip kembali oleh (Tohardi, 2002:431), indikasi-indikasi menurunnya semangat kerja karyawan tersebut antara lain sebagai berikut:

a. Rendahnya produktivitas kerja. Menurutnya produktivitas dapat terjadi karena kemalasan, menunda pekerjaan, dan sebagainya. Bila terjadi penurunan produktivitas, maka hal ini berarti indikasi dalam organisasi tersebut telah terjadi penurunan semangat kerja.

b. Tingkat absensi yang naik dan tinggi

Pada umumnya, bila semangat kerja menurun, maka karyawan dihindangi rasa malas untuk bekerja. Apalagi kompensasi atau upah yang diterimanya tidak dikenakan potongan saat mereka tidak masuk bekerja. Dengan demikian dapat menimbulkan penggunaan waktu luang untuk mendapatkan penghasilan yang lebih tinggi, meski hanya untuk sementara.

c. Labour turn over atau tingkat perpindahan karyawan yang tinggi.

Keluar masuk karyawan yang meningkat terutama disebabkan karyawan mengalami ketidaknyamanan saat mereka bekerja, sehingga mereka berniat bahkan memutuskan untuk mencari tempat pekerjaan lain yang lebih sesuai dengan alasan mencari kenyamanan dalam bekerja. Manajer harus waspada terhadap gejala-gejala seperti ini.

d. Tingkat kerusakan yang meningkat

Meningkatnya tingkat kerusakan sebenarnya menunjukkan bahwa perhatian dalam pekerjaan berkurang. Selain itu dapat juga terjadi kecerobohan dalam pekerjaan dan sebagainya. Dengan naiknya tingkat kerusakan merupakan indikasi yang cukup kuat bahwa semangat kerja telah menurun.

e. Kegelisahan dimana-mana

Kegelisahan tersebut dapat berbentuk ketidaktenangan dalam bekerja, keluh kesah serta hal-hal lain. Terusiknya kenyamanan karyawan memungkinkan akan berlanjut pada perilaku yang dapat merugikan organisasi itu sendiri.

f. Tuntutan yang sering terjadi

Tuntutan merupakan perwujudan dari ketidakpuasan, dimana pada tahap tertentu akan menimbulkan keberanian untuk mengajukan tuntutan. Organisasi harus mewaspadai tuntutan secara masal dari pihak karyawan.

g. Pemogokan

Pemogokan adalah wujud dari ketidakpuasan, kegelisahan dan sebagainya. Jika hal ini terus berlanjut maka akan berakhir dengan ada munculnya tuntutan dan pemogokan.

III. METODE PENELITIAN

1. Design penelitian/Populasi dan Sampel

Penelitian mengambil lokasi pada PT. Mujur Timber Sibolga, yang beralamat di jalan Sibolga Barus Km 7, Pargadungan, Kabupaten Tapanuli Tengah. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan pada PT. Mujur Timber Sibolga. Untuk penelitian ini populasi berjumlah 280 (dua ratus delapan puluh) orang. Populasi diambil dari seluruh jumlah karyawan yang ada pada PT. Mujur Timber Sibolga Kabupaten Tapanuli Tengah. Mengingat jumlah populasi dibawah 100, maka penulis mengambil sebagian dari jumlah populasi yaitu sebanyak 20 % dari 280 = 56 (lima puluh enam) karyawan sebagai sampel.

2. Instrumen Penelitian

Adapun instrumen penelitian yang dipergunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini dengan cara :

1. Observasi
2. Wawancara
3. Kuesioner

No	Aspek yang Ditanyakan	Indikator	Butir Soal	Ket.
1.	Kompensasi(Variabel X1)	1) Gaji Pokok 2) Insentif 3) Jamsostek 4) Tunjangan Hari Raya 5) Penghargaan 6) Promosi Jabatan	10 item	Pilihan Berganda
2	Motivasi (X2)	1) Kerja keras 2) Orientasi Masa Depan 3) Tingkat Cita- Cita yang tinggi 4) Orientasi Tugas/ sasaran 5) Usaha untuk maju 6) Ketekunan 7) Rekan kerja yang dipilih oleh para ahli 8) Pemanfaatan waktu	10 item	Pilihan Berganda
3.	Semangat kerja (Variabel Y)	1) Rendahnya produktivitas kerja 2) Tingkat absensi yang naik dan tinggi 3) Tingkat perpindahan karyawan yang tinggi 4) Tingkat kerusakan yang meningkat 5) Kegelisahan dimana-mana 6) Tuntutan yang sering terjadi 7) Pemogokan	10 item	Pilihan Berganda

3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang penulis pergunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Studi Literatur
2. Studi Lapangan, yaitu dengan cara mengumpulkan data langsung dari lokasi penelitian yang dilakukan dengan cara :
 - a. Wawancara
 - b. Kuesioner

4. Teknik Analisis Data

pembuktian hipotesis dengan metode diskriptif pendekatan kuantitatif dengan menggunakan *Software Statistical Package For Sosial Sciences (SPSS) Versi 21 Windows* dengan beberapa tahap untuk menganalisis data sebagai berikut :

1. Uji Validitas
2. Uji Reabilitas
3. Uji asumsi klasik
 - a. Uji Normalitas Data
 - b. Uji Heterokedastisitas
 - c. Uji Multikolinearitas
5. Uji Korelasi

Pendapat Pearson sebagaimana dikutip oleh **Arikunto (2006 : 302)**, untuk membuktikan adanya korelasi dinyatakan dengan koefisien korelasi yang dihitung dengan menggunakan rumus product moment, yaitu :

$$n \sum XY - (\sum X) (\sum Y)$$

$$r_{xy} = \frac{\sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{n}}{\sqrt{[\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n}][\sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n}]}}$$

Keterangan :

- rx_y : Koefisien Korelasi
- n : Jumlah Sampel
- X : Variabel Bebas
- Y : Variabel Terikat

Besar kecilnya Koefisien Korelasi itu terletak antara + 1 dan - 1, jika hasil perhitungan positif berarti korelasi variabel yang satu dengan yang lainnya kuat. Untuk mengetahui tinggi rendahnya koefisien korelasi, **Sugiyono, (2012 : 250)** menyatakan sebagai berikut

1. **0,00 s/d 0,19 = Korelasi sangat rendah**
2. **0,20 s/d 0,3 = Korelasi rendah**
3. **0,40 s/d 0,59 = Korelasi sedang**
4. **0,60 s/d 0,79 = Korelasi kuat**
5. **0,80 s/d 1,00 = Korelasi sangat kuat**

Sementara untuk korelasi ganda digunakan rumus dibawah ini :

$$R_{yx1x2} = \sqrt{\frac{r_{yx1} + r_{yx2} - 2r_{yx1} \cdot r_{yx2} \cdot r_{x1x2}}{1 - r_{x1x2}^2}}$$

Keterangan :

- R_{yx1x2} = Korelasi antara variabel X1, dengan X2 secara bersama-sama dengan variabel Y
 - R_{yx1} = Korelasi Product Moment antara variabel X1, dengan Y
 - R_{yx2} = Korelasi Product Moment antara variabel X2, dengan Y
 - R_{x1x2} = Korelasi Product Moment antara variabel X1, dengan X2
- Jadi untuk dapat menghitung korelasi ganda , maka harus dihitung lebih dahulu korelasi sederhananya melalui korelasi Product Moment. (**Sugiono, 2012 :233**)

6. Uji Determinasi

Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap semangat kerja, dapat dilakukan dengan menggunakan rumus perhitungan determinasi (r²) dengan rumus sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100 \%$$

7. Regresi Linier Berganda

Untuk melihat garis linier antara pengaruh variabel X dengan variabel Y, digunakan regresi linear sederhana dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

- Y = Variabel semangat kerja
- a = Konstanta
- b = Koefisien (beta)
- X₁ = Variabel Pendelegasian wewenang
- X₂ = Variabel Motivasi

Untuk menghitung harga harga a, b₁ dan b₂ dapat menggunakan persamaan berikut :

$$\sum Y = an + b_1 \sum X_1 + b_2 \sum X_2$$

$$\sum X_1Y = a \sum X_1 + b_1 \sum X_1^2 + b_2 \sum X_1X_2$$

$$\sum X_2Y = a \sum X_2 + b_1 \sum X_1X_2 + b_2 \sum X_2^2$$

8. Uji t (Uji Hipotesis)

Menurut **Sugiyono (2012 : 250)** rumus uji t adalah sebagai berikut :

$$t = \frac{r}{\sqrt{(n-2)}}$$

$$t = \frac{\dots}{\sqrt{(1 - r^2)}}$$

Df = 2

Keterangan :

r : Korelasi X dan Y yang ditemukan

n : Jumlah Sampel

t : t_{Hitung} yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t_{Tabel} dengan taraf signifikan 0,05 % uji dua pihak dan dk = n – 2

Dengan ketentuan :

Ha : Diterima, apabila t_{hitung} ≥ t_{tabel}, dan Ho Ditolak.

Ho : Diterima, apabila t_{hitung} ≤ t_{tabel} dan Ha Ditolak

9. Uji F (Anova)

Uji statistik F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen diuji dengan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95 atau α = 5 %.

IV. HASIL PENELITIAN

1. Uji Realibilitas

Realibilitas berkenaan dengan tingkat keandalan suatu instrument penelitian. Pengujian realibilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach Alpha, dikatakan reliabel bila hasil alpha > 0,6. Berdasarkan hasil olahan data dengan menggunakan SPSS dapat diketahui bahwa uji realibilitas pada penelitian ini adalah seperti pada tabel berikut ini :

Hasil Uji Realibilitas Variabel X1, X2, Y

Variabel	Nilai Realibilitas	Status
Kompensasi (X1)	0, 866 > 0,6	Reliabel
Motivasi kerja (X2)	0, 610 > 0,6	Reliabel
Semangat kerja (Y)	0,772 > 0,6	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

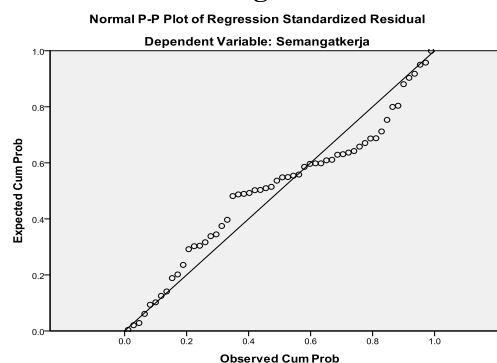
Menunjukkan bahwa ketiga instrument penelitian pada penelitian ini telah memenuhi unsur realibilitas penelitian ini. Maka dengan demikian instrument memiliki realibilitas yang baik, atau dengan kata lain instrument adalah reliabel atau terpercaya.

2. Uji Asumsi Klasik

1) Pengujian Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependent dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Grafik normal PP Plot Of Regression standardized residua



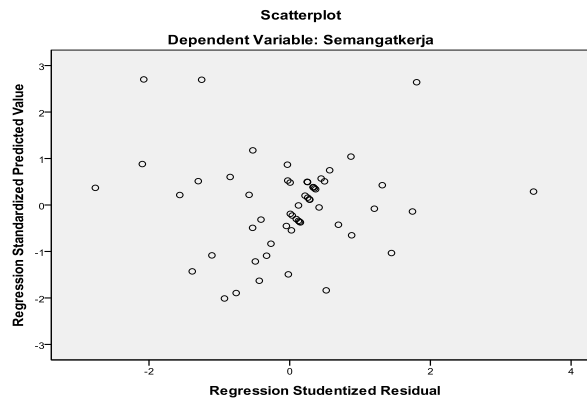
Sumber : Hasil Pengolahan Data melalui Program SPSS

3. Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model korelasi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. jika variasi residual dari suatu pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

Dasar pengambilan keputusannya adalah : jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterodastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik – titik (poin – poin) menyebar dibawah 0 pada sumbu y maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil Pengolahan Data melalui Program SPSS

Gambar diatas memperlihatkan titik – titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas / teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada Y.

4. Uji Korelasi

Untuk mengetahui apakah ada kolerasi antara kompensasi (X1), motivasi kerja (variabel X) dan Semangat kerja karyawan (variabel Y), maka nilai-nilai dari tabel tersebut diatas dapat dimasukkan ke dalam Program SPSS 21, dengan hasil sebagai berikut :

**Output Koefisien korelasi
Correlations**

		Kompensasi	Motivasikerja	Semangatkerja
Kompensasi	Pearson Correlation	1	.475**	Kompensasi
	Sig. (2-tailed)		.000	
	N	56	56	
Motivasikerja	Pearson Correlation	.475**	1	Motivasikerja
	Sig. (2-tailed)	.000		
	N	56	56	
Semangatkerja	Pearson Correlation	.603**	.342**	Semangatkerja
	Sig. (2-tailed)	.000	.010	
	N	56	56	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Hasil olahan SPSS 21

Dari tabel 4- 14 diatas dapat diketahui bahwa terdapat hubungan yang positif antara kompensasi (X1) dengan Semangat kerja karyawan sebesar 0,603, dan hubungan Motivasi kerja dengan semangat kerja karyawan sebesar 0,342. Untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuatnya hubungan itu, maka dapat digunakan pedoman pada tabel berikut :

Tingkat interpretasi nilai r

Besarnya nilai r	Interpretasi
Antara 0,800 sampai dengan 1,00	Tinggi
Antara 0,600 sampai dengan 0,800	Cukup
Antara 0,400 sampai dengan 0,600	Agak Rendah
Antara 0,200 sampai dengan 0,400	Rendah
Antara 0,000 sampai dengan 0,200	Sangat rendah (Tak berkolerasi)

Sumber : **Suharsimi Arikunto (2006 :245)**

Berdasarkan tabel 4. 15 tersebut, maka koefisien kolerasi yang ditemukan antara kompensasi dengan semangat kerja karyawan sebesar 0,603 termasuk kategori cukup, sedangkan korelasi Motivasi kerja dengan semangat kerja karyawan sebesar 0,342 dikategorikan rendah. Jadi terdapat hubungan cukup dan rendah positif masing-masing antara kompensasi (X1) dan motivasi kerja (X2) dengan semangat kerja karyawan pada PT. Mujuur Timber Sibolga.

5. Koefisien Determinasi

Selanjutnya untuk mengetahui besarnya pengaruh kompensasi (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Mujuur Timber Sibolga dapat dilakukan dengan menggunakan rumus koefisien determinasi (r^2) sebagai berikut :

Tabel 4. 17
Output Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.606 ^a	.368	.344	3.99253

a. Predictors: (Constant), Motivasi kerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: Semangatkerja

Dari perhitungan tabel 4. 17 diatas dapat diperoleh koefisien determinasi sebesar 0,368, hal ini berarti bahwa yang terjadi pada variasi variabel terikat (Semangat kerja) 36,8 % ditentukan oleh variabel bebas (kompensasi (X1), dan Motivasi kerja (X2) secara serempak dan sisanya sebesar 63,2 % ditentukan oleh faktor lain yang tidak dibahas.

6. Regresi Linier Sederhana

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara variabel X1, X2 dan Y, dilakukan dengan perhitungan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Tabel 4. 18
Output koefisien regresi dan uji hipotesis (uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	(Constant)	13.153	3.536		3.719
Kompensasi	Kompensasi	.550	.120	.568	4.580
Motivasikerja	Motivasikerja	.020	.034	.073	.585

a. Dependent Variable: prestasikerja

Dari perhitungan tabel 4. 16 diatas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut : $Y = 13,153 + 0,550X_1 + 0,020X_2$, hal ini dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta regresi sebesar 1,681, menunjukkan bahwa pada kompensasi, motivasi kerja, dengan kondisi konstan atau $X = 0$, maka semangat kerja karyawan pada PT. Mujur Timber Sibolga sebesar 13,153.
2. X_1 (Kompensasi) koefisien regresinya sebesar 0,550, mempunyai pengaruh positif terhadap Y (semangat kerja karyawan). Artinya apabila semakin baik dengan asumsi variabel lain konstan, maka hal tersebut dapat meningkatkan semangat kerja karyawan pada PT. Mujur Timber Sibolga.
3. X_2 (Motivasi kerja) koefisien regresinya sebesar 0,020, mempunyai pengaruh positif terhadap Y (semangat kerja karyawan). Artinya apabila semakin naik X_2 dengan asumsi variabel lain konstan, maka hal tersebut dapat meningkatkan semangat kerja karyawan pada PT. Mujur Timber Sibolga.

8. Uji Hipotesis (Uji t)

a. Variabel Kompensasi

Setelah nilai koefisien regresi diketahui, maka langkah selanjutnya adalah menguji koefisien secara individu atau parsial. Hipotesis : Ada pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Mujur Timber Sibolga.

1). Langkah-langkah pengujian

$H_0 = b_1 = 0$ artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi terhadap semangat kerja karyawan PT. Mujur Timber Sibolga.

$H_a = b_1 \neq 0$ artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi terhadap semangat kerja karyawan PT. Mujur Timber Sibolga

- 1) Kriteria pengujian secara konvensional ditemukan bahwa pada taraf kesalahan $\alpha = 0,025$ (uji dua sisi) dengan $df = 54$ ($56-2$) diketahui t tabel = 2,00488 dan t hitung = 4,580. Karena t hitung $>$ t tabel, maka variabel kompensasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan berarti H_0 ditolak, H_a diterima.
- 2) Kriteria pengujian secara SPSS yaitu dengan melihat probabilitas signifikansinya (P -value) = 0,000 atau 0 % lebih kecil dari 5% maka H_0 ditolak, H_a diterima sehingga dapat dikatakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Mujur Timber Sibolga, dengan demikian hipotesis yang diajukan terbukti.

b. Variabel Motivasi kerja

Hipotesis : Ada pengaruh Motivasi kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Mujur Timber Sibolga.

1). Langkah-langkah pengujian

$H_0 = b_1 = 0$ artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi kerja terhadap semangat kerja karyawan PT. Mujur Timber Sibolga.

$H_a = b_1 \neq 0$ artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi kerja terhadap semangat kerja karyawan PT. Mujur Timber Sibolga

- 2) Kriteria pengujian secara konvensional ditemukan bahwa pada taraf kesalahan $\alpha = 0,025$ (uji dua sisi) dengan $df = 54$ ($56-2$) diketahui t tabel = 2,00488 dan t hitung = 0,585. Karena t hitung $<$ t tabel, maka variabel motivasi kerja (X_2) berpengaruh tidak signifikan terhadap semangat kerja karyawan berarti H_0 diterima, H_a ditolak.
- 3) Kriteria pengujian secara SPSS yaitu dengan melihat probabilitas signifikansinya (P -value) = 0,561 atau 51,6 % lebih besar dari 5% maka H_0 diterima, H_a ditolak sehingga dapat dikatakan bahwa variabel motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Mujur Timber Sibolga, dengan demikian hipotesis yang diajukan tidak terbukti.

7. Uji F (Secara bersama-sama/simultan atau serempak)

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui hipotesis yang diajukan yaitu: ada pengaruh antara variabel kompensasi, disposisi secara serempak terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Mujur Timber Sibolga, terbukti kebenarannya atau tidak

dengan menggunakan uji F test. Pengujian ini dilakukan untuk menguji pengaruh X1 dan X2 terhadap Y secara bersama-sama.

Hasil pengujian Serempak

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	491.092	2	245.546	15.404	.000 ^a
Residual	844.836	53	15.940		
Total	1335.929	55			

a. Predictors: (Constant), Motivasi kerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: Semangat kerja

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh dari variabel X1 dan X2 terhadap variable Y.

a. H0: $b_1, b_2, = 0$: Artinya tidak ada pengaruh signifikan dari variabel kompensasi dan motivasi kerja secara serempak terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Muju Timber Sibolga.

Ha : $b_1, b_2, \neq 0$: Artinya ada pengaruh signifikan dari variabel kompensasi dan Motivasi kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Muju Timber Sibolga.

Kriteria pengujian

- 1) Secara konvensional pada taraf nyata $= 0,05$ dengan df numetor = 2 dan df denumerator = 53 (diperoleh dari hasil df , $(n-k-1) = (56-2-1) = 53$ diketahui Ftabel = 3,17 dan F hitung = 15,404. Karena F hitung > F Tabel, maka H0 ditolak, dan Ha diterima sehingga variabel kompensasi dan Motivasi kerja , berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Muju Timber Sibolga,
- 2) Secara SPSS yaitu dengan melihat probabilitas signifikansinya (P-value) = 0,000 atau 0 % lebih kecil dari 5% maka H0 ditolak, Ha diterima sehingga dapat dikatakan bahwa variabel kompensasi dan Motivasi kerja adalah berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Muju Timber Sibolga, dengan demikian hipotesis yang diajukan diterima.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian hasil penelitian tentang Pengaruh kompensasi (X1) terhadap semangat kerja karyawan pegawai pada PT. Muju Timber Sibolga, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian instrumen (uji kuesioner) yang dilakukan menunjukkan nilai corrected item total correlation diatas nilai r tabel 0,300, yang berarti semua butir pertanyaan ketiga variabel tersebut dinyatakan valid sehingga memenuhi syarat sebagai alat ukur variabel kompensasi (X1), Motivasi kerja (X2) dan semangat kerja karyawan (Y).
2. Hasil pengujian reabilitas menunjukkan nilai Cronbach Alpha yang diperoleh diatas 0,8, sehingga semua alat ukur yang digunakan pada ketiga variabel dinyatakan reliabel dan memenuhi syarat yang dihandalkan.
3. Hasil pengujian normalitas dengan histogram yang berbentuk lonceng dan grafik normal PP Plot standarized residual menunjukkan bahwa semua titik titik residual data ketiga variabel pada scater plot mengikuti data disepanjang garis diagonal, serta uji statistik Kolmogorov Smirnov dimana nilai Z yang diperoleh 1,061 lebih kecil dari nilai Z untuk Signifikansi 5 % yaitu 1,97 dan nilai probabilitas 0,210 diatas 0,05 sehingga dapat disimpulkan ketiga data variabel berdistribusi normal.
4. Berdasarkan uji heteroskedasitas terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol dibawah angka nol sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedasitas.

5. Berdasarkan uji multikolinieritas diperoleh nilai tolerance untuk masing-masing variabel (Kompensasi dan Motivasi kerja) adalah 0,775 dan 0,775. Nilai VIF untuk tiap variabel tersebut adalah 1,291 dan 1,291. Berdasarkan hasil di atas, perhitungan nilai tolerance lebih dari 0,10 dan nilai VIF tidak melebihi 10. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas pada seluruh variabel dalam model regresi tersebut.
6. Berdasarkan koefisien kolerasi antara variabel kompensasi dengan semangat kerja karyawan diperoleh sebesar 0,603, maka dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang cukup dan positif . Variabel motivasi kerja dengan semangat kerja karyawan diperoleh sebesar 0,342, maka terdapat hubungan rendah dan positif pada PT. Mujur Timber Sibolga.
7. Persamaan regresi linier berganda yang diperoleh $Y = 13,153 + 0,550 X_1 + 0,020 X_2$ yang menunjukkan pengaruh positif kompensasi (X_1) dalam meningkatkan semangat kerja karyawan akan bertambah sebesar koefisien (0,550) apabila variabel kompensasi (X_1) ditambah dengan satu satuan. Variabel Motivasi kerja (X_2) menunjukkan pengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan sebesar 0,020 pada PT. Mujur Timber Sibolga. Konstanta sebesar 13,153 menunjukkan bahwa pada kompensasi , motivasi kerja, dengan kondisi konstan atau $X = 0$, maka semangat kerja karyawan pada PT. Mujur Timber Sibolga sebesar 13,153.
8. Berdasarkan analisis Koefisien Determinasi yang diperoleh sebesar 0,368= 36,8 %, hal ini bermakna bahwa kemampuan model dalam menjelaskan variasi semangat kerja karyawan oleh variabel kompensasi dan variabel Motivasi kerja sebesar 36,8 % pada PT. Mujur Timber Sibolga, sedangkan sisanya dijelaskan variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model sebesar 63,2 %.
9. Berdasarkan uji t (uji hipotesa) yang dilakukan dengan membandingkan antara nilai t hitung dengan t tabel didapat bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $4,580 > 2,00488$. Karena t hitung lebih besar dari t tabel dan probabilitas value yang diperoleh sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi (X_1) terhadap semangat kerja karyawan (Y) pada PT. Mujur Timber Sibolga dan hipotesis yang diajukan diterima. Untuk hipotesis pengaruh variabel motivasi kerja (X_2) terhadap semangat kerja karyawan (Y) pada PT. Mujur Timber Sibolga tidak terbukti karena t hitung 0,585 lebih kecil dari pada t tabel 2,00488 atau nilai probabilitas value sebesar $0,561 > \alpha 0,05$ (5 %) sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja (X_2) berpengaruh tidak signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Mujur Timber Sibolga.
10. Berdasarkan Uji F, dimana F hitung sebesar 23,287 > Ftabel sebesar 3,52 dan probabilitas signifikansi yang diperoleh sebesar nilai probabilitas $0,000 < \alpha 0,05$ sehingga hipotesis yang diajukan ada pengaruh kompensasi dan motivasi kerja secara serempak terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Mujur Timber Sibolga dapat diterima atau signifikan.

VI. UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis ucapkan terimakasih kepada PT.Mujur Timber Sibolga yang sudah memberikan izin untuk melaksanakan penelitian, kepada STIE Al Washliyah Sibolga Tapanuli tengah dan kepada keluarga dan rekan rekan seprofesi yang saling memberikan dukungan atas kesempurnaan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto. Suharsini, 2009, *Manajemen Penelitian*, Jakarta : Renika Cipta
- Azwar. S, 2012, *Reliabilitas dan validitas*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Davis dan Jhon, 2005, *Filsafat Komunikasi*. Cetakan Pertama, Edisi Pertama, , Yogyakarta : Graha Ilmu
- Djarmiko, 2014, *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktik*, Cetakan Pertama, Edisi Pertama, Yogyakarta : Graha Ilmu
- Edwardin, Laras Tris Ambar Suksesi, 2006, *Analisis Pengaruh Kompetensi Komunikasi, Kecerdasan Emosional, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada*

-
- PT. Pos Indonesia (Persero) Se-Kota Semarang), Tesis**, Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang
- Effendy, Uchjana Onong 2009, *Ilmu Teori dan Filsafat Komunikasi*, Bandung : Remaja Rosda Karya
- Ghozali. Imam, 2005, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Edisi Ketiga, Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gibson, Ivancevich dan Donnelly, 1999, *Organisasi dan Manajemen : Prilaku. Struktur, Proses*, Edisi Keempat, Jakarta : Erlangga
- Hadi, S, 2010, *Methodology Research*, jilid I,II, III, Yogyakarta : Andi Offset
- Malayu Hasibuan, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Mangkunegara, Anwar, Prabu 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan keenam, Bandung : Remaja Rosdakarya
- Miftah Toha, 2014, *Perilaku Organisasi*. Edisi 1 Yogyakarta : Andy Offset
- Muhammad, Arni. 2008. *Komunikasi Organisasi*. Bandung : Bumi Aksara
- Purwanto, Joko, 2011, *Komunikasi Bisnis*, Edisi 2, Jakarta : Erlangga
- Ranupanjodo Heidjrachman dan Husnan Suad, 2009, *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Robbins Stephen, P dan Jones, 2008, *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi, Edisi Kelima*, Jakarta : Erlangga
- Sudjana, 2008, *Metode Statistika*, Tarsito, Bandung.
- Sugiyono, 2012, *Metode penelitian Bisnis*, Cetakan Keenam, Bandung : Alfabeta
- Wijaya. H. A.W. 2008. *Komunikasi-komunikasi dan Hubungan Masyarakat*. Penerbit . Jakarta Bina Aksara
- Wiryanto, 2010. *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta : Gramedia Widiasarana Indonesia
- Suranto AW, 2005. *Komunikasi Perkantoran*, cetakan Pertama, Yogyakarta : Media Wacana
- Wursanto Lumban Gaol, 2009, *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*, Yogyakarta : Andy Offset
- Yoyon, Basuki, 2007, *Komunikasi Organisasi*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Yulianita Aprita, 2007, *Berkomunikasi Dengan Karyawan*, cetakan Pertama, Jakarta : PPM