
Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan bagian Akuntansi

Zulifah Chikmawati

Fakultas Ekonomi Prodi Manajemen
Universitas Nahdlatul Ulama Sidoarjo
Hikmawatizulifah@gmail.com

Abstrak

Era globalisasi mendorong perusahaan untuk meningkatkan dan menjalani kehidupan mereka. Diperlukan adanya rencana strategis untuk mengimplementasikannya. Karena itu, peran keputusan dibuat dalam hal pengambilan keputusan. Karyawan departemen akuntansi cenderung memiliki stres kerja yang tinggi sebagai bagian dari waktu kerja dan dalam pekerjaan yang sama. Secara umum, kinerja karyawan diyakini dipengaruhi oleh kompensasi, motivasi dan komitmen dari karyawan itu sendiri, kinerja tersebut pada akhirnya akan berdampak pada kinerja organisasi, baik apakah kompensasi, motivasi, dan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan akuntansi pada perusahaan manufaktur di Surabaya, penelitian ini dilakukan. Metode yang digunakan untuk penelitian ini adalah regresi linier berganda. Ditemukan bahwa kesimpulan parsial, motivasi, dan pengaruh kinerja karyawan, kompensasi dan komitmen organisasi, sedangkan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan

The era of globalization encourages companies to self-improvement in order to compete and retain its life. Required the presence of a strategic plan to implement them. Therefore, the role of accounting in a company that is indispensable in terms of decision making. Employees of the accounting department tends to have high job stress as part of their time is spent in the workplace and in the same occupation. In general, the performance of employees believed to be influenced by compensation, motivation and commitment from employees themselves, such performance

will ultimately have an impact on organizational performance. To determine whether the compensation, motivation, and organizational commitment have a significant effect on the performance of the accounting employee on manufacturing companies producing footwear in Surabaya, the research was conducted. The method used in this study is the multiple linear regression. Data used in this study is the result of primary data questionnaire with 32 respondents. Having done the analysis and discussion, it was found that the partial conclusion, motivation significantly influence employee performance, compensation and organizational commitment whereas no significant effect on employee performance

Keyword : compensation, motivation, organizational commitment and employee performance

I. PENDAHULUAN

Era globalisasi telah melanda berbagai aspek kehidupan manusia. Dalam bidang perekonomian hal ini membawa dampak yang cukup besar bagi industri-industri di Indonesia baik itu industri perdagangan, manufaktur maupun jasa. Oleh karena itu, dengan pengaruh lingkungan bisnis yang begitu kuat, mendorong perusahaan untuk melakukan pembenahan diri agar dapat bersaing dan mempertahankan hidup. Untuk melakukan hal tersebut, perlu adanya suatu rancangan strategik. Peran seorang akuntansi dalam perusahaan sangat diperlukan. Karyawan bagian akuntansi akan membantu manajemen dalam menyediakan informasi yang digunakan untuk mengambil keputusan. Dalam persaingan global informasi merupakan faktor penting yang akan membantu dalam persaingan. Informasi disini bisa berupa keuangan maupun non keuangan yang dapat digunakan oleh perusahaan, investor dan pihak ketiga untuk menilai kinerja perusahaan tersebut. Sehingga kinerja karyawan bagian akuntansi sangat penting bagi perusahaan, jika mereka telah melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik dan benar maka hal tersebut akan berpengaruh terhadap kinerja dari organisasi tersebut. Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Karyawan bagian akuntansi cenderung mengalami stres kerja yang tinggi. karena sebagian waktu mereka dihabiskan ditempat kerja dan dengan pekerjaan yang sama. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengidentifikasi dan

menyediakan umpan balik yang bisa membantu organisasi dalam pengambilan keputusan yang akan berdampak pada kinerja perusahaan, semakin tinggi respon umpan balik yang dilakukan perusahaan kepada karyawan akan semakin baik pula kinerja perusahaan tersebut. Secara umum, kinerja karyawan diyakini dipengaruhi oleh kompensasi, motivasi dan komitmen dari karyawan itu sendiri, pada akhirnya kinerja tersebut akan berdampak pada kinerja organisasi.

Sistem kompensasi yang memadai, terutama dalam hubungannya dengan motivasi kerja karyawan seharusnya dimiliki oleh suatu perusahaan atau unit bisnis dengan ketidakpastian lingkungan yang lebih tinggi. Dengan adanya kompensasi yang memadai dan peningkatan motivasi yang dijalankan berhasil, maka seorang karyawan akan termotivasi dalam pelaksanaan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dan berupaya mengatasi permasalahan yang terjadi. Penelitian yang dilakukan Warsidi (2004) mendukung bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Motivasi secara sederhana dapat dirumuskan sebagai kondisi atau tindakan yang mendorong seseorang untuk melakukan sebuah pekerjaan atau kegiatan semaksimal mungkin untuk berbuat dan berproduksi. Seorang yang memiliki motivasi yang rendah mereka cenderung untuk menampilkan perasaan tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya. Sehingga semakin besar motivasi yang dimiliki oleh individu sebagai karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

II. KERANGKA DASAR TEORI

2.1. Pengertian kinerja karyawan

Pengertian Kinerja Karyawan Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya dicapai seseorang). Kinerja (prestasi kerja) adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya” (Mangkunegara, 2005:9). Kinerja merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.2. Penilaian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai kebijakan harus dilakukan organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Salah satu diantaranya adalah melalui penilaian kinerja. Handoko (2001:135),

mendefinisikan penilaian prestasi kerja (performance appraisal) adalah “proses melalui nama organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan”.

2.3. Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan

Prawisentono (1999:221) berpendapat bahwa, “manfaat penilaian kinerja karyawan yang dilakukan secara objektif, tepat dan didokumentasikan secara baik cenderung menurun potensi penyimpangan yang dilakukan karyawan, sehingga kinerjanya diharapkan harus bertambah baik sesuai dengan kinerja yang dibutuhkan perusahaan”. Disamping itu penilaian kinerja karyawan merupakan sarana untuk memperbaiki karyawan yang tidak melakukan tugasnya dengan baik dan membuat karyawan mengetahui posisi dan perannya dalam menciptakan tercapainya tujuan perusahaan. Hal tersebut akan menambah motivasi karyawan untuk berkinerja lebih baik lagi, karena masing-masing dapat bekerja lebih baik dan benar sesuai dengan tanggung jawabnya.

2.4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu konstruksi multidimensi yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor tersebut terdiri atas faktor instrinsik dan ekstrinsik. Uraian faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut (Sjafri Mangkuprawira dan Aida Vitalaya, 2006:155):

1. Faktor personal, meliputi unsur pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu karyawan.
2. Faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer, dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja kepada karyawan.
3. Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
4. Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
5. Faktor kontekstual (situasional), meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

2.5. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan “istilah luas berkaitan dengan imbalan-imbalan financial (financial reward) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi” (Simamora, 2004:541). Kompensasi akan mempunyai arti berbeda bagi orang yang berbeda. Kompensasi dasar diperlukan untuk mempertahankan karyawan dengan standar hidup yang layak. Akan tetapi kompensasi juga menyediakan suatu pengukuran berwujud mengenai nilai individu bagi organisasi. Pemberian kompensasi merupakan fungsi strategik sumber daya manusia yang mempunyai imbas signifikan 4 atas fungsi-fungsi sumber daya manusia lainnya.

2.6. Tujuan Kompensasi

Pemberian kompensasi dalam suatu organisasi harus diatur sedemikian rupa sehingga membentuk sistem yang baik. Secara khusus Davis dan Werther (1996) dalam Sigit (2010) menguraikan tujuan pemberian kompensasi antara lain:

- Memperoleh personil yang berkualifikasi
- Mempertahankan karyawan yang ada
- Menjamin keadilan
- Penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan
- Mengendalikan biaya
- Mengikuti aturan hukum

2.7. Jenis-Jenis Kompensasi

Jackson dan Mathis berpendapat, bahwa pada dasarnya kompensasi dapat dikelompokkan dalam dua kelompok, yaitu “kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung“(Jackson dan Mathis,2002:119). Selanjutnya kompensasi langsung ada yang gaji pokok dan gaji variabel. Sedangkan kompensasi tidak langsung berupa tunjangan.

1. Gaji pokok Kompensasi dasar yang diterima karyawan biasanya sebagai gaji atau upah, disebut gaji pokok. Gaji adalah imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur, seperti tahunan, caturwulan, bulanan atau mingguan. Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada para pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikn. Pada dasarnya gaji atau upah diberikan untuk menarik calon pegawai agar mau masuk menjadi karyawan.
2. Gaji variabel Jenis lain dari gaji bersifat langsung adalah gaji variabel, dimana kompensasi berhubungan langsung dengan pencapaian kinerja. Jenis yang

paling umum dari gaji jenis ini untuk karyawan adalah program pembayaran bonus dan insentif. Untuk eksekutif adalah umum untuk mendapatkan imbalan yang sifatnya jangka panjang seperti kepemilikan saham.

3. Tunjangan Banyak organisasi memberikan sejumlah imbalan ekstrintik dalam bentuk yang tidak langsung. Dengan kompensasi yang bersifat tidak langsung ini, karyawan menerima nilai terukur dari imbalan tanpa benar-benar menerimanya secara tunai. Tunjangan karyawan adalah imbalan tidak langsung, seperti asuransi kesehatan, uang cuti atau uang pensiun, yang diberikan kepada karyawan sebagai bagian dari keanggotaannya di organisasi.

2.8. Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Karyawan

Bagi perusahaan, karyawan merupakan salah satu sumber daya yang amat dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Sebaliknya, bagi karyawan yang mempunyai berbagai macam kebutuhan, perusahaan merupakan salah satu tempat yang dapat memuaskan kebutuhannya. Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas jasanya dalam melakukan tugas, kewajiban, dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Ada dua hal yang perlu diingat oleh perusahaan dalam pemberian kompensasi. Pertama kompensasi yang diberikan perusahaan harus dapat dirasakan adil oleh karyawan dan kedua, besarnya kompensasi tidak jauh berbeda dengan yang diharapkan oleh karyawan. Apabila dua hal ini dapat dipenuhi, maka karyawan akan merasa puas. Kepuasan akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, sehingga tujuan perusahaan maupun kebutuhan karyawan akan tercapai secara bersama.

2.9. Pengertian Motivasi

Motivasi adalah “pemberian dorongan-dorongan individu untuk bertindak yang menyebabkan orang tersebut berperilaku dengan cara tertentu yang mengarah pada tujuan” (Ivan Aries dan Iman Ghozali,2006:126). Pemberian motivasi merupakan salah satu tujuan agar karyawan yang diberi motivasi dapat bekerja sesuai dengan acuan kerja dan tanggung jawab yang diberikan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Selain itu, juga terkandung unsur-unsur upaya, yaitu upaya yang berkualitas dan diarahkan serta konsisten dengan tujuan-tujuan organisasi yang ingin dicapai.

2.10. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Bentuk atau faktor-faktor motivasi yang dapat digunakan agar karyawan memiliki semangat dan gairah dalam bekerja (Alex, 1980) dalam (Sigit:2010) antara lain:

1. Gaji yang cukup
2. Memperhatikan kebutuhan rohani
3. Menciptakan suasana santai
4. Harga diri perlu mendapatkan perhatian
5. Beri kesempatan mereka untuk maju
6. Rasa aman menghadapi masa depan perlu diperhatikan
7. Usaha para karyawan untuk mempunyai legalitas
8. Sekali-sekali karyawan perlu diajak berunding
9. Pembinaan insentif yang terarah
10. Fasilitas yang menyenangkan

2.11. Hubungan Motivasi dengan Kinerja Karyawan

Teori motivasi merupakan suatu pandangan yang dapat digunakan sebagai acuan untuk memberikan motivasi kepada orang-orang atau kelompok tertentu dalam suatu unit bisnis. Motivasi dapat menyebabkan seseorang untuk berperilaku baik, oleh karena itu motivasi karyawan yang tinggi berbanding lurus dengan kinerja perusahaan. Seorang karyawan yang termotivasi akan beresifat energik dan bersemangat dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Sebaliknya para karyawan yang memiliki motivasi yang rendah akan sering menampilkan rasa tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya. Akibatnya kinerja mereka menjadi buruk dan tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Marjani (2005) mengemukakan bahwa ada hubungan positif antara motivasi dengan kinerja pegawai. Dalam penelitian tersebut ditemukan hasil bahwa tingginya kondisi motivasi kerja pegawai berhubungan dengan kecenderungan pencapaian tingkat kinerja pegawai yang cukup tinggi. Pegawai yang memiliki motivasi yang tinggi, mereka akan berupaya untuk melakukan semaksimal mungkin tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

2.12. Pengertian Komitmen Organisasional Komitmen

Organisasional menurut Gibson et al (2000) dalam Rivai (2005) dapat diartikan sebagai “identifikasi, loyalitas, dan keterlibatan yang dinyatakan oleh karyawan oleh organisasi atau unit dari organisasi”. Menurut William dan Hazer (1986) dalam Rivai (2005), komitmen organisasional merupakan” respon afektif pada organisasi secara menyeluruh, yang kemudian menunjukkan suatu respon afektif pada aspek khusus pekerjaan sedangkan kepuasan kerja merupakan respon afektif individu didalam organisasi terhadap evaluasi masa lalu dan masa sekarang, serta penilaian yang bersifat individual bukan kelompok atau organisasi. Sedangkan menurut Mowday et al (1982) komitmen organisasional sebagai “derajat seberapa

jauh karyawan mengidentifikasikan dirinya dengan organisasi dan keterlibatannya dalam organisasi tertentu”.

2.13. Pengukuran Komitmen Organisasional

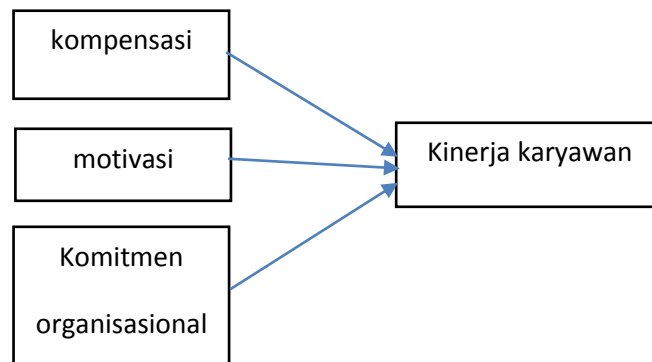
Tiga komponen utama mengenai komitmen organisasi (Arfan Ikhsan,2010:55) yaitu:

1. Affective komitmen (komitmen afektif), terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional atau psikologis terhadap organisasi.
2. Continuance komitmen (komitmen berkelanjutan) muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, atau karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain. Dengan kata lain, karyawan tersebut tinggal di organisasi tersebut karena dia membutuhkan organisasi tersebut.
3. Normative komitmen (komitmen normatif) timbul dari nilai-nilai diri karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota suatu organisasi karena memiliki kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi tersebut merupakan hal memang harus dilakukan. Jadi, karyawan tersebut tinggal di organisasi itu karena ia merasa berkewajiban untuk itu.

2.14. Hubungan Komitmen Organisasional dengan Kinerja Karyawan

Tingkat komitmen baik komitmen perusahaan terhadap karyawan, maupun antara karyawan terhadap perusahaan sangat diperlukan karena melalui komitmen-komitmen tersebut akan tercipta iklim kerja yang profesional. Individu yang tepuaskan dengan pekerjaannya cenderung untuk memenuhi komitmen terhadap organisasi, sehingga 7 munculnya loyalitas pegawai terhadap organisasi, yang akhirnya menyebabkan pegawai tersebut memiliki rasa ketergantungan dan tanggung jawab pada organisasi. Individu yang memiliki komitmen organisasional rendah cenderung untuk melakukan cara yang dapat mengganggu kinerja organisasi seperti turnover yang tinggi, kelambanan dalam bekerja, keluhan dan bahkan mogok kerja. Wright (1992) mendukung bahwa semakin tinggi komitmen seseorang terhadap tugasnya maka akan semakin tinggi kinerja yang akan dihasilkan, yang menuju pada tingkat penilaian yang semakin tinggi. Hal serupa juga di kemukakan oleh Rivai (2005) yang menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Semakin tinggi komitmen organisasional dari karyawan maka akan semakin meningkat kinerja individual

karyawan. Kerangka pemikiran yang mendasari penelitian ini dapat digambarkan pada gambar 1



Gambar 1. Pengaruh Komitmen terhadap kinerja

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini, maka dapat disusun hipotesis penelitian sebagai berikut :

H1 : kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H2 : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja Karyawan

H3 : Komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan

III. METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian Berdasarkan sumber datanya maka penelitian ini tergolong dalam penelitian yang menggunakan data primer. Populasi penelitian ini adalah karyawan bagian akuntansi pada perusahaan manufaktur yang memproduksi alas kaki di Sidoarjo. Ditinjau dari metode analisisnya penelitian ini tergolong penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang menggunakan pengujian-pengujian hipotesis dengan alat uji statistik. Pengujian hipotesis ini merupakan penelitian yang menjelaskan fenomena antar dua variabel atau lebih seperti pada penelitian ini untuk mengetahui adanya pengaruh antara kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi perusahaan manufaktur yang memproduksi alas kaki di Sidoarjo.

3.1. Batasan Penelitian

Batasan penelitian ini bertujuan agar pembahasan dalam penelitian ini tidak akan mengalami penyimpangan sehingga terhindar dari pembahasan yang terlalu luas dan mengarah pada tujuan penelitian yang telah ditetapkan. Penelitian ini

mengambil sampel dari responden pada perusahaan manufaktur yang memproduksi alas kaki di Surabaya dan memfokuskan pada kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi.

IV. KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan bagian akuntansi pada perusahaan manufaktur yang memproduksi alas kaki di Surabaya dengan jumlah responden sebanyak 32. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan nonrandom sampling dengan teknik purpose sampling yaitu teknik pengambilan sampling berdasarkan suatu tujuan tertentu dengan pertimbangan, dimana yang dimaksud disini adalah karyawan bagian akuntansi pada perusahaan manufaktur yang memproduksi alas kaki di Surabaya dan karyawan yang bekerja minimal selama 1 tahun dalam perusahaan tersebut.

REFERENCES

- Alex.S.1980. Manajemen Personalia, cetakan ketiga, penerbit ghalia Indonesia. Jakarta.
- Anwar, P Mangkunegara.2005."manajemen Sumber Daya Manusia". Cetakan keenam. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- 14 _____.2007."Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia". Cetakan kedua. PT Refika Aditama. Bandung Anoki,
- H Dito.2010."Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.(Online). (<http://eprints.undip.ac.id/23253/1/Lengkap.pdf>, diakses 29 September)
- Arfan,I Lubis.2010."Akuntansi Keperilakuan". Edisi dua. Salemba Empat:Jakarta
- Cecilia,Engko.2008."Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Individual dengan SelfEsteem dab Self Afficacy sebagai Variabel Intervening". Jurnal Bisnis dan Akuntansi Vol 10, No. 1. April 2008 hal 1-12 Daft, L
- Ricard.2010. Era Baru Manajemen. Edisi Sembilan, jilid 2. Salemba Empat. Jakarta
- Dwi, Cahyono dan Imam Ghozali.2002. "Pengaruh Jabatan, Budaya Organisasi, dan Konflik Peran terhadap Hubungan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi: Studi empiris di Kantor Akuntan publik". Jurnal Riset Akuntansi Indonesia Vol 5. No. 3. September 2002 hal 341-364
- Griffin,Ricky.2004.Management.Edisi Ketujuh, jilid 1. Erlangga. Jakarta
- Handoko T. Hani.2001. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. BPFE. Yogyakarta

- Imam, Gozhali. 2001. Aplikasi analisis multivariate dengan program spss. Edisi 2. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Jonathan, Sarwono. 2006. "Metodologi Penelitian: Kuantitatif dan Kualitatif". Edisi Pertama. Graha Ilmu: Yogyakarta
- Mathis, Robert L, dan Jackson, John H. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi pertama. Salemba Empat. Jakarta. Mangkumegara
- Anwar P. 2005. "manajemen Sumber Daya Manusia". Cetakan keenam. Penerbit PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Pandja, S Djati dan Khusaini, M. 2003. "kajian terhadap kepuasan kompensasi, komitmen Organisasi, dan Prestasi Kerja". Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan vol. 5, No. 1, Maret 2003: 25-41
- Prawirosentono, Suyadi. 1999. Akuntansi Kebijakan Kinerja Karyawan. BPF. Yogyakarta.
- Rivai, Harif A. 2001. "Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Intensi Keluar: Pengujian Empiris Model Turnover lum et al". Jurnal Bisnis dan Akuntansi vol 3. No.1. April 2001 hal 335-352
- _____, 2005. "Pengaruh Kompensasi, komitmen Organisasional, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Individual". Kajian Bisnis vol 3, September-Desember 2005, 272- 286
- Sigid, A Saputra. 2010. "Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi Pada Perusahaan Umum di Surabaya dan Sidoarjo". Skripsi STIE Perbanas tak di Terbitkan.
- Simamora, Henry. 1995. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 2. Penerbit bagian penerbitan STIE YKPN. Yogyakarta.
- Supriyono, 1987. Konsep Dasar Akuntansi Manajemen dan Proses 15 Perencanaan. Edisi 1. BPF. Yogyakarta
- Sjafri, mangkuprawira dan Aida, V Hubeis. 2007. "Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia". Ghalia Indonesia: Bogor
- Wirawan. 2008. "Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian". Salemba empat. Jakarta