

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL, GAYA KEPEMIMPINAN DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT ASIA MARCO DI KABUPATEN KARANGANYAR**

NASKAH PUBLIKASI



Disusun oleh:

ERLLY MEGAWATI

B 200 080 203

**FAKULTAS EKONOMI JURUSAN AKUNTANSI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
SURAKARTA**

2012

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL, GAYA KEPEMIMPINAN, DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT ASIA MARCO DI KABUPATEN KARANGANYAR**

ERLLY MEGAWATI
B 200 080 203

**Fakultas Ekonomi Program Studi Akuntansi
Universitas Muhammadiyah Surakarta**

ABSTRACT

researcher aims to determine the effect of financial compensation, leadership styles, and motivation to employee performance. The population in this study were all employees of PT Asia Marco Karanganyar. Engineering samples are saturated by sampling all the members of the population is used as a sample. The research sample of 60 respondents. The analysis used in this study is the linear regression analysis.

Based on the analysis of data obtained financial compensation that the variable has a positive influence on employee performance. It can be seen from the probability tcount which proves that the value of 0.018 ($p < 0.05$), while the leadership style variables have a positive influence on employee performance. It can be seen from the probability tcount which proves that the value of 0.000 ($p < 0.05$). Motivation variables have a positive influence on employee performance. It can be seen from the probability tcount which proves that the value of 0.001 ($p < 0.05$).

Key words: Financial Compensation, Leadership Style, Work Motivation and Employee Performance.

SURAT PERNYATAN PUBLIKASI

KARYA ILMIAH

Bismillaahirrahmanirrohim

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : **Erly Megawati**
Nim : **B 200 080 203**
Fakultas/Jurusan : **Ekonomi/Akuntansi**
Jenis : **Skripsi**
Judul : **PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL, GAYA
KEPEMIMPINAN, DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT
ASIA MARCO DI KABUPATEN KARANGANYAR**

Dengan ini menyatakan bahwa saya menyetujui untuk:

1. Memberikan hak bebas royalti kepada Perpustakaan UMS atas penulisan karya ilmiah saya, demi pengembangan ilmu pengetahuan.
2. Memberikan hak menyimpan, mengalih mediakan/mengalih formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, serta menampilkannya dalam bentuk softcopy untuk kepentingan akademis kepada Perpustakaan UMS, tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta.
3. Bersedia dan menjamin untuk menanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UMS, dari semua bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran hak cipta dalam karya ilmiah ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan semoga dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Surakarta, Agustus 2012
Yang Menyatakan



ERLLY MEGAWATI

HALAMAN PENGESAHAN

Yang bertandatangan di bawah ini telah membaca skripsi dengan judul:
**“PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL, GAYA KEPEMIMPINAN,
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT
ASIA MARCO DI KABUPATEN KARANGANYAR”.**

Yang ditulis oleh:

Nama : Erly Megawati

Nim : B 200 080 203

Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Akuntansi

Pemandatangan berpendapat bahwa skripsi tersebut telah memenuhi standart untuk diterima.

Surakarta, juli 2012

Pembimbing Utama



(Drs. Yuli Tri Cahyono, SH, MM, MBA, Ak)

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi

Universitas Muhammadiyah Surakarta



(Dr. Triyono, M.Si.)

A. PENDAHULUAN

Dalam era persaingan usaha yang semakin ketat, kinerja yang dimiliki karyawan dituntut untuk terus meningkat. Salah satu langkah untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan mengevaluasi kinerja karyawan dan melakukan serangkaian perbaikan agar selalu meningkatkan kualitas karyawan tersebut sehingga perusahaan tumbuh dan unggul dalam persaingan, atau minimal tetap dapat bertahan.

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Menurut penelitian Winanti (2008), kinerja karyawan adalah suatu pengukuran ringkas dari kuantitas dan kualitas kontribusi tugas-tugas yang dilakukan oleh individu atau kelompok unit kerja atau organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis kerja. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius, karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Kompensasi perlu diberikan untuk setiap hasil kerja karyawan berdasarkan kinerja karyawan. Pemberian kompensasi secara tepat sesuai dengan kewajiban yang telah diberikan karyawan pada perusahaan sangat penting bagi individu karena besarnya kompensasi mencerminkan nilai karya atau kinerja mereka antara para karyawan itu sendiri. Mangkunegara (2005) dalam penelitian Riyadi (2011) mengatakan bahwa kompensasi adalah pemberian upah yang merupakan imbalan, pembayaran untuk pelayanan yang telah diberikan oleh karyawan. Kompensasi mencakup semua jenis pembayaran baik secara langsung

maupun tidak langsung, berbentuk materil/uang maupun penghargaan yang diberikan perusahaan kepada pekerja/buruhnya. Penelitian ini mengambil satu jenis kompensasi yakni pembayaran langsung berbentuk finansial yang disebut dengan upah.

Gaya kepemimpinan mempunyai peran yang sangat penting dalam mempengaruhi cara kerja pegawai, penampilan gaya kepemimpinan akan memberikan dampak positif maupun negatif terhadap kinerja karyawan yang dipimpinnya. Luthans (2002) dalam penelitian Trisnarningsih (2007) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan cara pimpinan untuk mempengaruhi orang lain atau bawahannya sedemikian rupa sehingga orang tersebut mau melakukan kehendak pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi meskipun secara pribadi mungkin tidak disenangi. Seorang pemimpin melalui penerapan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang sangat besar bagi perusahaan yang dipimpinnya dan setiap kebijakan-kebijakan yang dikeluarkan akan mempengaruhi kualitas kerja yang dihasilkan oleh karyawannya. Gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan motivasi seseorang untuk berprestasi. Sukses atau tidaknya karyawan dalam prestasi kerja dapat juga dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasannya. Selain kompensasi finansial dan gaya kepemimpinan, motivasi juga mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Ermayanti (2001) dalam penelitian Brahmasari dan Suprayetno (2008) mengemukakan bahwa pemahaman motivasi, baik yang ada dalam diri karyawan maupun yang berasal dari lingkungan akan dapat membantu dalam meningkatkan kinerja. Hasil studi empirik para peneliti terdahulu mengemukakan bahwa pencapaian kinerja sangat tergantung pada karyawan yang termotivasi. Motivasi penting karena merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hal yang optimal. Apabila seorang karyawan memiliki produktivitas dan motivasi kerja yang tinggi, maka laju roda pun akan berjalan kencang, yang akhirnya akan menghasilkan kepuasan kerja karyawan dan pencapaian yang baik bagi perusahaan.

B. TINJAUAN PUSTAKA

1. Kompensasi Finansial. Pada dasarnya manusia bekerja juga ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itulah seorang karyawan mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan dan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan memberikan kompensasi. Menurut Hasibuan (2006) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Handoko (2001) dalam penelitian Riyadi (2011) mengemukakan bahwa kompensasi penting bagi karyawan dan individu, karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara karyawan sendiri, keluarga, dan masyarakat.

Menurut Hasibuan (2002) kompensasi mempunyai dua jenis, yaitu:

- a. Kompensasi langsung pembayaran dalam bentuk gaji, upah, upah insentif.
- b. Kompensasi tidak langsung pembayaran dalam bentuk tunjangan dan asuransi.

2. Gaya Kepemimpinan. Menurut Dubrin (2005) dalam penelitian Brahmasari dan Suprayetno (2008) gaya kepemimpinan merupakan upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespon dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan di antara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai.

Rivai (2004:4-5) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota kelompok. Oleh karena itu kepemimpinan pada hakekatnya adalah:

- a. Proses mempengaruhi atau memberi oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.
- b. Seni mempengaruhi dan mengarahkan orang dengan cara kepatuhan, kepercayaan, kehormatan, dan kerjasama yang bersemangat dalam mencapai tujuan bersama.

c. Kemampuan untuk mempengaruhi, memberi inspirasi, dan mengarahkan tindakan seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan yang diharapkan melibatkan tiga hal yaitu: pemimpin, pengikut, dan situasi tertentu.

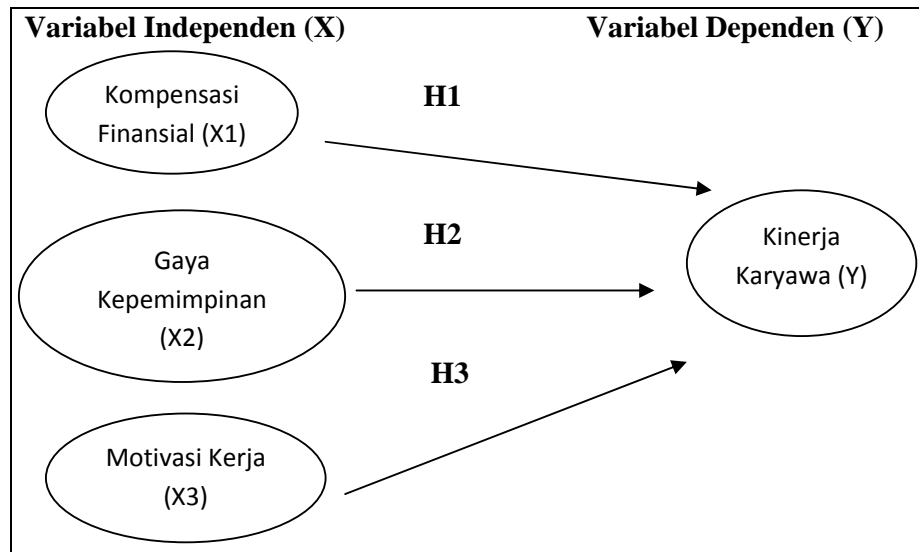
3. **Motivasi Kerja.** Menurut Gibson *et al.* (1997) dalam penelitian Riyadi (2011), motivasi adalah kekuatan yang mendorong seorang karyawan yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku. Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Wahyusumidjo (1987) dalam penelitian Riyadi (2011) menyatakan bahwa motivasi merupakan daya dorong sebagai hasil proses interaksi antara sikap, kebutuhan, dan persepsi bawahan dari seseorang dengan lingkungan, motivasi timbul diakibatkan oleh faktor dari dalam dirinya sendiri yang disebut faktor intrinsik dan faktor yang dari luar diri seseorang atau disebut faktor ekstrinsik. Menurut Robbin (2002) dalam penelitian Brahmasari (2008:125), motivasi merupakan keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.

4. **Kinerja Karyawan.** Menurut Hasibuan (2002) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Penelitian Komara (2009) kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuan, yang mana salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat perkembangan organisasi adalah dengan cara melihat hasil penilaian kerja. Menurut penelitian Riyadi (2011) penilaian kinerja adalah proses suatu organisasi mengevaluasi atau menilai kerja karyawan. Apabila penilaian prestasi kerja dilaksanakan dengan baik, tertib, dan benar, maka akan dapat membantu meningkatkan motivasi berprestasi sekaligus dapat meningkatkan loyalitas para anggota organisasi yang ada di dalamnya, dan apabila ini terjadi, maka akan menguntungkan organisasi itu sendiri. Oleh karena itu penilaian kinerja perlu dilakukan secara formal dengan kriteria-kriteria yang telah ditetapkan oleh organisasi secara obyektif.

Menurut Rivai (2004:314) yang menjadi kriteria penilaian kerja, yaitu:

- a. Yang dapat berfungsi sebagai penilai dalam penilaian kinerja yaitu atasan (atasan langsung, atasan tidak langsung) dan bawahan langsung (jika karyawan yang dinilai mempunyai bawahan langsung).
- b. Pada umumnya karyawan hanya dinilai oleh atasannya. Penilaian oleh rekan dan oleh bawahan tidak pernah dilaksanakan kecuali untuk keperluan riset.
- c. Untuk menghindari atau meringankan keadaan ketergantungan tersebut dilakukan beberapa usaha lain dengan mengadakan penilaian kinerja terbuka atau dengan menambah jumlah atasan yang menilai kinerja karyawan.

5. **Kerangka Teoritis dan Hipotesis.** Supaya dapat memahami permasalahan yang akan dibahas, maka perlu suatu skema yang menunjukkan hubungan masing-masing variabel yang diteliti. Adapun kerangka pemikiran dapat dilihat pada gambar II.1.



Gambar II.1. Kerangka Teoritis

Berdasarkan kerangka penelitian tersebut, maka disampaikan hipotesis berikut:

- H₁ : Kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
H₂ : Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
H₃ : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

C. METODE PENELITIAN

1. **Ruang Lingkup.** Penelitian ini merupakan survei bertujuan untuk menjelaskan pengaruh antara kompensasi finansial, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Asia Marco.

2. **Populasi dan Sampel.** Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Asia Marco. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT Asia Marco yang berjumlah 120 responden. Berdasarkan izin dari pihak perusahaan hanya 60 responden yang dapat dijadikan responden. Pemilihan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan metode *purposive sampling* yaitu merupakan pengumpulan informasi dari anggota populasi yang bersedia memberikannya.

3. **Metode Analisis Data.** Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari jawaban atas kuestioner yang disebarkan secara langsung kepada responden tentang kompensasi finansial, gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuestioner yang diberikan kepada masing-masing karyawan PT Asia Marco dengan memberikan batasan waktu sesuai dengan kesepakatan waktu yang telah disepakati bersama.

Tahap-tahap dalam menganalisis data dengan uji validitas dan reliabilitas, uji Asumsi klasik, uji hipotesis dengan analisis regresi berganda dengan persamaan sebagai berikut:

$$KK = \alpha + \beta_1KF + \beta_2GK + \beta_3MK + e$$

Keterangan:

KK = Kinerja Karyawan

KF = Kompensasi Finansial

GK = Gaya Kepemimpinan

MK = Motivasi Kinerja

β = Koefisien korelasi variabel

α = Bilangan konstan

e = Variabel pengganggu

4. Uji Hipotesis. Setelah dilakukan penelitian dan menganalisa data yang didapat dari responden untuk menguji hipotesis, maka hasil penelitian dapat dijabarkan sebagai berikut:

a. Kompensasi Finansial Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil pengujian hipotesis terhadap kompensasi finansial memperoleh nilai $t_{hitung} = 2,431$ diterima pada taraf signifikansi 5% ($p < 0,05$). Artinya hipotesis dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Winanti (2008).

b. Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil pengujian hipotesis terhadap gaya kepemimpinan memperoleh nilai $t_{hitung} = 3,791$ diterima pada taraf signifikansi 5% ($p < 0,05$). Artinya hipotesis dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Mutakin (2008).

c. Motivasi Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil pengujian hipotesis terhadap motivasi memperoleh nilai $t_{hitung} = 3,494$ diterima pada taraf signifikansi 5% ($p < 0,05$). Artinya hipotesis dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Komara (2009).

D. Simpulan

Berdasarkan pada hasil analisis data dan pembahasan sebelumnya, maka kesimpulan dari penelitian adalah sebagai berikut:

1. Variabel kompensasi finansial mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai probabilitas t_{hitung} yang terbukti bahwa nilainya sebesar 0,018 ($p < 0,05$). Berarti hipotesis yang pertama yang menyatakan bahwa “kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan” dapat diterima.

2. Variabel gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari probabilitas t_{hitung} yang membuktikan bahwa sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Berarti hipotesis kedua yang menyatakan bahwa “gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan” dapat diterima.
3. Variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat nilai probabilitas t_{hitung} yang membuktikan bahwa nilainya sebesar 0,001 ($p < 0,05$). Berarti hipotesis yang ketiga yang menyatakan bahwa “motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan” dapat diterima.

E. Saran

Berdasarkan simpulan yang telah dilakukan, maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini yaitu:

1. Pengukuran variabel sebaiknya selain dengan menggunakan kuesioner, perlu diperkuat dengan wawancara, sehingga data yang diperoleh dari responden akan lebih valid.
2. Diharapkan PT Asia Marco lebih memperhatikan kompensasi finansial, gaya kepemimpinan dan motivasi guna memaksimalkan kinerja karyawan di dalam perusahaan.
3. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan bisa menambahkan sampel penelitian serta variabel-variabel yang lain dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena dengan meningkatkan variabel-variabel penelitian, maka hasilnya akan lebih valid dan dapat digeneralisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, Mohammad. 2001. *Psikolog Industri*. Edisi Keempat. Cetakan Keenam. Yogyakarta: Liberty.
- Brahmasari, Ida Ayu dan Agus Suprayetno. 2008. *Pengaruh Motivasi Kerja Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus*

- pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia*). Jurnal Kewirausahaan, Volume. 10, No.2. 124-135.
- Ghozali, Imam. 2001. *Aplikasi Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Haji Masagung.
- Heidjrachman dan Suad Husna. 2002. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE.
- Indriantoro Nur, Supomo Bambang. 1999. *Penelitian Bisnis untuk Akuntansi Manajemen*. Penerbit BPFE Yogyakarta.
- Komara, Asmara Hendra. 2009. *Pengaruh Strategi Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kimpraswil Provinsi Riau*. Jurnal Tepak Manajemen Bisnis Volume 1 Nomer 1 Januari 2009.
- Mutakin, Zenal. 2008. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Skripsi. Bandung: Universitas Pasundan.
- Nawawi, H. Hadari. 2003. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia dari Teori ke Praktik*. PT Raja Grafindo Persada Jakarta.
- Riyadi, Slamet. 2011. *Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur Di Jawa Timur*. Jurnal Volume.13, No. 1.(40-45).
- Siregar. 2010. *Statistika Deskriptif untuk Penelitian*. Penerbit PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sugiono. 2001. *Statistik untuk Penelitian*. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Tjahjono, Binawan, Nur. 2008. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah*. Jurnal Daya Saing Volume. 8, No. 2.
- Trisnaningsih, Sri. 2007. *Independensi Auditor Dan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor*. Simposium Nasional Akuntansi X Unhas Makasar 26-28 Juli 2007.
- Watimena, Abubakar. 2007. *Pengaruh Motivasi, Perilaku Pemimpin dan Kesempatan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Biak Papua*. Jurnal Eksekutif Volume Nomor 3 Desember 2007.
- Winanti, Marlina, Budhiningsih. 2008. *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat)*. Majalah Unikom Jurnal Volume. 7, No.2.