

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN APARTEMEN
CIBUBUR VILLAGE**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Menyelesaikan Program Strata Satu
Program Studi Manajemen



Oleh :

AHMAD KARMITA

NIM : 2013521559

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA PROGRAM
SARJANA PRODI MANAJEMEN S1
JAKARTA
2017**

SURAT PERNYATAAN

Bersama ini,

Nama : AHMAD KARMITA

NIM : 2013521559

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya sendiri yang belum pernah disampaikan untuk mendapatkan gelar pada Program Sarjana ini ataupun pada program lain. Karya ini adalah milik saya, karena itu pertanggung jawabannya berada dipundak saya, apabila dikemudian hari ternyata pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia untuk ditinjau dan menerima sanksi sebagaimana mestinya.

Bogor, 22 Agustus 2017

AHMAD KARMITA
NIM : 2013521559

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA PROGRAM
SARJANA-PRODI MANAJEMEN S1**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : AHMAD KARMITA
NIM : 2013521559
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan Apartemen Cibubur Village

Bogor, 22 Agustus 2017

Dosen Pembimbing 1

Dosen pembimbing 2

Dra. Siti Laela, MM.

Drs. M. Ashari, MM.

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI APARTEMEN CIBUBUR VILLAGE**



AHMAD KARMITA
NIM : 2013521559

**Telah dipertahankan didepan dewan penguji
pada hari Rabu tanggal 30 bulan Agustus tahun 2017
dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai Skripsi
Program Sarjana Manajemen – Program Studi Manajemen**

1. Dr. Sri Lestari Prasilowati, MA.
Ketua Tanggal :
2. Eswanto Sugeng Rahayu, SE, MM.
Anggota Tanggal :
3. Dra. Siti Laela, MM.
Anggota Tanggal :

Menyetujui,
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWJIA
Program Sarjana - Program Studi Manajemen
Ketua Program,

Y.I Gunawan, SE,MM
Tanggal : 30 Agustus 2017

ABSTRAK

Kompensasi dan Motivasi merupakan dua dari beberapa factor yang diduga relatif besar mempengaruhi kinerja karyawan Apartemen Cibubur Village. Untuk membuktikan pengaruh keduanya maka dilakukan penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan Apartemen Cibubur Village.

Penelitian dilakukan Apartemen Cibubur Village dengan mengambil 55 karyawan sebagai responden dengan menggunakan metode sampling jenuh. Pengambilan data dilakukan dengan instrument kuisioner tertutup sepuluh skala penilaian dilakukan secara kuantitatif yaitu dengan mendeskripsikan data penilaian. Metode analisis regresi linier ganda digunakan sebagai alat analisis sedangkan pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-f dan uji asumsi klasik.

Penelitian menghasilkan 3 temuan utama sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu: 1) Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan; 2) Motivasi memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan; 3) Kompensasi dan Motivasi berpengaruh sebesar 53,3% terhadap kinerja karyawan Apartemen Cibubur Village sedangkan sisanya 46,7 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil temuan tersebut maka untuk meningkatkan kinerja karyawan disarankan agar dilakukan upaya memperbaiki kompensasi dan motivasi karyawan.

Kata kunci: Kompensasi, Motivasi dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Compensation and motivation are two factors of a few relatively large factors suspected to influence the performance of employee's Apartement Cibubur Village. These research aimed to determine the effect of compensation and motivation on the Apartement Cibubur Village.

Research conducted at the Apartement Cibubur Village by taking 55 employees as respondents of research by using total sampling. Datas were collected by questionnaire instrumens covered by ten rating. Quantitative research was conducted by describing and analysis are the statistic approach to data and analysis. Multiple linear regression methodused as to tool analysis while testing the hypothesis done white the test and test the classical assumption.

The study produced 3 major findings consistent with the hypothesis put forward, that are; 1) Compensation have a significant influence on the performance of employees; 2) Motivation have less significant influence on the performance of employees; 3) Compensation and motivation influential of 53,3 % of the performance of employees Apartement Cibubur Village. While the remaining 46,7% are influenced by other factors are not included in this study.

Base on the research finding, In order to increase employees performances can be done by increase compensation and motivation.

Keywords: Compensation, Motivation and employee performance.

KATA PENGHANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur ke Hadirat Allah SWT, karena berkat Rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul : “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan Apartemen Cibubur Village”. Penulisan diharapkan dapat memberikan informasi yang kemudian bermanfaat bagi kita.

Dalam hal ini penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini belumlah sempurna seperti yang penulis harapkan. Namun ada baiknya untuk meneruskan belajar dalam perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat pesat ini. Disini penulis juga mengharapkan adanya kritik dan saran yang sifatnya membangun dan sangat berguna bagi penulis agar lebih baik lagi dalam penyusunan skripsi ini.

Maka dalam kesempatan ini penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Dra. Siti Laela, MM. selaku pembimbing satu yang tidak kenal lelah meluangkan waktu memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis.
2. Drs. M. Ashari, MM selaku pembimbing ke Dua juga tidak kenal lelah meluangkan waktu memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis.
3. Dr. Suyanto, SE., M.M., M.Ak., Selaku Ketua STIE IPWIJA.
4. Y.I. Gunawan, SE., MM., M.Ak., Selaku Ketua Program Studi Sarjana Manajemen S1 STIE IPWIJA

5. Pimpinan dan staf di Apartemen Cibubur Village yang telah meluangkan waktu membantu kelancaran penelitian.
6. Kedua Orang Tua tercinta dan saudara-saudaraku yang senantiasa memberi dukungan dan dorongan semangat.
7. Istriku yang selalu memberikan semangat dan dukungan.
8. Sahabat seperjuangan STIE IPWIJA F4 dan F5.
9. Para Dosen dan Karyawan STIE IPWIJA.
10. Pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Semoga bantuan yang bapak, ibu, dan rekan-rekan berikan mendapatkan imbalan dari Yang Maha Kuasa dan penulis juga berharap hasil penelitian yang sederhana ini dapat memberikan manfaat bagi perusahaan, pembaca, pelaku bisnis, dan pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu serta perkembangan ilmu pengetahuan.

Bogor, 19 Agustus 2017

Penulis

DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	i
Halaman Orisinalita	ii
Halaman Persetujuan Dosen Pembimbing.....	iii
Halaman Pengesahan Skripsi	iv
Abstrak	v
<i>Abstract</i>	vi
Kata Pengantar	vii
Daftar Isi.....	ix
Daftar Tabel	xi
Daftar Gambar.....	xii
Daftar Lampiran	xii
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Identifikasi Masalah	5
1.3. Rumusan Masalah	6
1.4. Batasan Masalah.....	6
1.5. Tujuan Penelitian	6
1.6. Manfaat Penelitian.....	7
1.7.Sistematika Penulisan	8
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Landasan Teori	10
2.1.1. Pengertian SDM	10
2.1.2. Indikator SDM	12
2.1.3. Kompensasi	14
2.1.3.1. Pengertian Kompensasi	14
2.1.3.2. Tujuan Sistem Kompensasi	16
2.1.3.3. Jenis-jenis Kompensasi	17

2.1.3.4. Komponen-komponen Kompensasi	18
2.1.3.5. Arti penting Kompensasi	23
2.1.3.6. Indikator Kompensasi	25
2.1.4. Motivasi Kerja	26
2.1.4.1. Pengertian Motivasi Kerja	26
2.1.4.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi	27
2.1.4.3. Pemberian Motivasi Yang Efektif	28
2.1.4.4. Tujuan Pemberian Motivasi	29
2.1.4.5. Indikator Motivasi Kerja	30
2.1.5. Kinerja	31
2.1.5.1. Pengertian Kinerja	31
2.1.5.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	32
2.1.5.3. Penilaian Kinerja	34
2.1.5.4. Tujuan Penilaian Kinerja	35
2.1.5.5. Manfaat Penilaian Kinerja	36
2.1.5.6. Indikator Kinerja	37
2.2. Penelitian Terdahulu	38
2.3. Kerangka Pemikiran	39
2.4. Hipotesis	39

BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian	41
3.2. Desain Penelitian	42
3.3. Operasional Variabel	42
3.4. Populasi, Sampel dan Metode Sampling	43
3.5. Metode Pengumpulan Data	44
3.6. Instrumentasi Variabel Penelitian	46
3.7. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis	46
3.7.1. Metode Analisis Deskriptif	46
3.7.2. Uji Validitas Reliabilitas	47
3.7.3. Uji Asumsi Klasik	48
3.7.3.1. Uji Normalitas Data	48
3.7.3.2. Uji Multikolinieritas	49
3.7.3.3. Uji Heteroskedastisitas	49
3.7.4. Metode Analisis Regresi Linier Berganda	50
3.7.5. Uji F	50

3.7.6. Koefisien Determinan (R^2)	51
---	----

BAB 4 PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

4.1. Hasil Penelitian	52
4.1.1. Gambaran Umum Apartemen Cibubur Village	52
4.1.2. Visi dan Misi Perusahaan	53
4.1.3. Struktur Organisasi Perusahaan	54
4.1.4. Analisa Deskriptif	60
4.1.4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	60
4.1.4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan J. Kelamin	61
4.1.4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja	62
4.1.5. Uji Data	62
4.1.5.1. Uji Validitas	62
4.1.5.1.1. Uji Validitas Variabel Kompensasi (X1)	63
4.1.5.1.2. Uji Validitas Variabel Motivasi (X2)	64
4.1.5.1.3. Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)	65
4.1.5.2. Uji Reliabilitas	66
4.1.5.2.1. Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi (X1)	67
4.1.5.2.2. Uji Reliabilitas Variabel Motivasi (X2)	67
4.1.5.2.3. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)	68
4.1.5.3. Uji Asumsi Klasik	68
4.1.5.3.1. Uji Normalitas	68
4.1.5.3.2. Uji Multikolinieritas	70
4.1.5.3.3. Uji Heteroskedastisitas	70
4.1.5.4. Uji Regresi Linier Berganda	71
4.1.5.5. Uji F	73
4.1.5.6. Uji Analisis Determinan (R^2)	75
4.2. Pembahasan Penelitian	75
4.2.1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	75
4.2.2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	76
4.2.3. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja	77

BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan	78
5.2.Saran	79

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Rencana Penelitian	41
Tabel 3.2. Operasionalisasi Variabel	43
Tabel 3.6. Skor Penilaian Kuisisioner	46
Tabel 3.7.2. Interpretasi Uji Reabilitas	48
Tabel 4.1.4.1 Hasil Distribusi Frekuensi Usia	60
Tabel 4.1.4.2. Hasil Distribusi Frekuensi Jenis kelamin	61
Tabel 4.1.4.3. Hasil Distribusi Frekuensi Lama kerja	62
Tabel 4.1.4.5.1.1. Uji Validitas Variabel (X1) Kompensasi	63
Tabel 4.1.4.5.1.2. Uji Validitas Variabel (X2) Motivasi	64
Tabel 4.1.4.5.1.3. Uji Validitas Variabel (Y) Kinerja Karyawan	65
Tabel 4.1.5.2.1. Hasil Uji Reabilitas Variabel (X1) Kompensasi	67
Tabel 4.1.5.2.2. Hasil Uji Reabilitas Variabel (X2) Motivasi	67
Tabel 4.1.5.2.3. Hasil Uji Reabilitas Variabel (Y) Kineja karyawan.....	68
Tabel 4.1.5.3.2. Uji Multikolinearitas	70
Tabel 4.1.5.4. Persamaan Regresi Linier Berganda	72
Tabel 4.1.5.5. Uji-F Variabel Kompensasi (X1) dan Motivasi (X2)	74
Tabel 4.1.5.6. Uji Analisis Koefisien Determinan (R^2)	75

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.3. Kerangka Pemikiran	39
Gambar 4.1.3. Struktur Apartemen Cibubur Village	54
Gambar 4.1.4.1. Grafik Karyawan Berdasarkan Usia	60
Gambar 4.1.4.2 Grafik Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin	61
Gambar 4.1.4.3. Grafik Karyawan Berdasarkan lama kerja	62
Gambar 4.1.5.3.1. Hasil Kurva Uji Normalitas	69
Gambar 4.1.5.3.3. Hasil Uji Heterokedastisitas	71

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuisisioner

Lampiran 2. Jawaban Responden Variabel Kompensasi (X1)

Lampiran 3. Distribusi Jawaban Responden Variabel Motivasi (X2)

Lampiran 4. Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Lampiran 5. Hasil Penghitungan SPSS 22.0

Lampiran 6. Kartu Hasil Bimbingan

Lampiran 7. Daftar Riwayat Hidup

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pertumbuhan ekonomi yang kurang baik saat ini berdampak pada lesunya iklim dunia usaha yang mengakibatkan banyak perusahaan harus melakukan upaya perampingan atau konsolidasi lainnya sebagai upaya penghematan keuangan. Adapun upaya penghematan keuangan tersebut dalam dunia usaha sekarang dituntut untuk bisa menciptakan kinerja karyawan yang efektif dan efisien guna mempertahankan hidup dan pertumbuhan perekonomian perusahaan. Perusahaan juga harus mampu membangun dan meningkatkan kualitas kinerja karyawan dalam bidang-bidang tertentu sehingga menciptakan suatu manajemen yang baik. Salah satu faktor penting dalam menopang eksistensi perusahaan dalam memajukan kualitas dan manajemen kinerja adalah penguasaan kompetensi yang dimiliki oleh Sumber Daya Manusia (SDM). Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dalam organisasi/perusahaan yang mempunyai peranan penting, dimana maju mundurnya suatu organisasi bergantung pada peran yang dijalankan oleh orang-orang di dalamnya. Apartemen Cibubur Village sebagai salah satu perusahaan yang tahun ini telah melakukan pembenahan khususnya di bidang sumber daya manusianya, antara lain dengan memperbaiki prosedur dan aturan kerja yang diberlakukan untuk semua karyawan. Menurut pimpinan Apartemen Cibubur Village upaya yang harus dilakukan salah satunya dengan mempertahankan stabilitas perusahaan.

Sejalan dengan adanya upaya tersebut, pembenahan di bidang sumber daya manusia khususnya dan perekonomian perusahaan terus dilakukan, karena sumber daya manusia (karyawan) dan system perekonomian yang ada dalam perusahaan merupakan sumber daya dan sumber pendapatan yang paling utama bagi perusahaan. Upaya ini menunjukkan bahwa maju mundurnya perusahaan sangat bergantung pada peran, sikap, dan keseriusan karyawan saat bekerja yang bertujuan untuk meningkatkan pertumbuhan perekonomian suatu perusahaan. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawannya Apartemen Cibubur Village menempuh beberapa cara misalnya melalui pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, pendidikan, dan pelatihan.

Dengan keadaan perusahaan (Apartemen Cibubur Village) yang selama 3 tahun belakangan ini mengalami masalah finansial yang mengakibatkan tertundanya pembayaran upah/gaji dan tagihan-tagihan yang seharusnya tepat waktu dan pada kenyataannya meleset hingga 2-4 minggu setiap bulannya. Selain dari segi finansial kurangnya motivasi kerja yang dilakukan pihak perusahaan kepada karyawannya yang mengakibatkan semakin berkurangnya semangat kerja. Dalam mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan, sebuah perusahaan harus memiliki sistem kompensasi yang memadai. Kompensasi yang memadai diharapkan mampu memotivasi karyawan perusahaan dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang baik. Menurut Leklikwati (2005:112) kompensasi dapat diartikan sebagai, “Sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka”. Kompensasi dapat

dibagi menjadi dua jenis, yaitu kompensasi finansial seperti upah, gaji, tunjangan, bonus, dan lain-lain, dan kompensasi non finansial seperti seperti promosi, penghargaan dan lain-lain. Menurut Wahjono (2008:123) “Segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai imbalan atas sumbangannya kepada perusahaan, termasuk didalamnya adalah gaji, pemberian tunjangan, fasilitas-fasilitas yang dapat dinikmati karyawan baik yang berupa uang maupun yang bukan”. Apabila dalam pemberian kompensasi yang berupa kompensasi finansial dan nonfinansial tidak disalurkan/diberikan secara tepat, maka perusahaan bisa kehilangan para karyawannya dan harus mengeluarkan biaya untuk menarik, menyeleksi, melatih, dan mengembangkan penggantinya. Bahkan para karyawan juga akan merasa tidak puas terhadap perusahaan, apabila kompensasi yang diberikan kepada karyawan tidak sesuai dengan apa yang dikerjakan sehingga dapat menurunkan kualitas kinerja karyawan tersebut (Haris, 2011). Oleh karena itu maka diperlukan suatu pemberian kompensasi yang sesuai, dimana ukuran sesuai yang dimaksud adalah kompensasi yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Kompensasi diberikan bertujuan untuk memotivasi karyawan agar lebih giat bekerja, disiplin saat bekerja, membantu menciptakan kesadaran bersama diantara para karyawan, dan mampu mengerjakan segala sesuatu yang dibutuhkan perusahaan. Handoko (2003) juga mengemukakan bahwa tujuan pemberian kompensasi yang efektif adalah memperoleh personil yang bermutu, mencegah keluarnya karyawan yang ada, menjamin keadilan, penghargaan terhadap sikap/perilaku karyawan, pengendalian biaya, serta memenuhi Undang-Undang atau Peraturan Pemerintah.

Tidak hanya faktor pemberian kompensasi saja yang perlu diperhatikan oleh perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan, akan tetapi perusahaan juga harus memperhatikan faktor motivasi. Kurangnya motivasi kerja dari karyawan dan pimpinan perusahaan akan menghambat kinerja karyawan dan juga membuat suasana kerja tidak kondusif. Motivasi dapat mendorong karyawan bekerja dengan tekun, serta disiplin dalam bekerja sehingga dapat tercapai tujuan perusahaan yaitu menciptakan suasana kondusif terhadap lingkungan kerja perusahaan. Setiap karyawan belum tentu bersedia mengerahkan kemampuan yang dimilikinya secara optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong dari pihak luar. Untuk itu agar bisa menumbuhkan motivasi kerja dalam suatu organisasi dibutuhkan suatu komunikasi yang intensif antara karyawan dengan pimpinan maupun antar sesama karyawan. Pernyataan diatas mendukung suatu tujuan motivasi adalah mendorong, menciptakan, meningkatkan, mempertahankan, dan mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya dan atas setiap tugas yang telah diselesaikan dapat bermanfaat bagi perusahaan sehingga perusahaan bisa mencapai tujuan yang ingin dicapai.

Motivasi adalah pemberian dorongan-dorongan individu untuk bertindak yang menyebabkan orang tersebut berperilaku dengan cara tertentu yang mengarah pada tujuan (Murty dan Hudiwinarsih, 2012). Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya. Pemberian motivasi merupakan salah satu tujuan agar karyawan yang diberi motivasi dapat bekerja sesuai dengan acuan kerja dan

taggung 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.

Aktualisasi diri berkaitan dengan pengembangan akan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki oleh seseorang. Kebutuhan akan aktualisasi diri dengan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki oleh seseorang.

Berdasarkan pemaparan yang telah dijelaskan diatas dapat diambil kesimpulan bahwa penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Adakah pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan Apartemen Cibubur Village, (2) Adakah pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Apartemen Cibubur Village, dan (3) Adakah pengaruh yang signifikan kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Apartemen Cibubur Village.

Bertitik tolak dari latar belakang diatas , maka penulis tertarik untuk meneliti mengenai sistem kompensasi di Apartemen Cibubur Village, dengan judul : **“Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Apartemen Cibubur Village.”**

1.2. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang diatas maka penulis mengidentifikasi masalah tentang bagaimana kompensasi dan motivasi di Apartemen Cibubur Village

mempengaruhi kinerja karyawannya yang selama beberapa tahun ini mengalami fluktuasi.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka masalah yang dirumuskan adalah sebagai berikut: “

1. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di Apartemen Cibubur Village?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di Apartemen Cibubur Village?
3. Apakah terdapat pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Apartemen Cibubur Village?

1.4. Batasan Masalah

Sesungguhnya banyak masalah yang dapat diangkat kepermukaan dalam penelitian ini, namun penulis perlu membatasi masalah yang lebih terperinci dan jelas agar pemecahannya terarah dan berhasil. Jadi tulisan ini hanya dibatasi pada masalah kompensasi dan motivasi serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan Apartemen Cibubur Village.

1.5 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan penelitian diatas, maka tujuan umum penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi karyawan yang diterapkan oleh Apartemen Cibubur Village terhadap kinerja karyawannya.

Tujuan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Apartemen Cibubur Village.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Apartemen Cibubur Village.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi karyawan yang diterapkan oleh Apartemen Cibubur Village terhadap kinerja karyawannya.

1.6 Manfaat penelitian

Dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi berbagai kalangan. Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah

1. Manfaat teoritis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan..
 - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi bagi peneliti yang akan melakukan penelitian khususnya yang berkaitan dengan, kompensasi dan motivasi kinerja karyawan.

2. Manfaat praktis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai input bagi pimpinan dalam menentukan kebijakan-kebijakan yang berhubungan dengan dalam kompensasi dan motivasi dalam rangka peningkatan kinerja.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan sumbangan pemikiran guna meningkatkan kinerja karyawan di Apartemen Cibubur Village

1.7. Sistematika Pembahasan

Secara sistematis pembahasan penelitian dalam penulisan skripsi ini dapat diuraikan sebagai berikut:

BAB 1 : PENDAHULUAN

Bab pertama membahas mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB 2 : LANDASAN TEORI

Bab kedua merupakan kajian pustaka yang membahas mengenai landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesa dimana landasan teori yang terkait dengan topic penelitian ini mencakup grand teori dan teori mengenai kompensasi, motivasi dan kinerja.

BAB 3 : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ketiga yang membahas mengenai metodologi penelitian yang berisi antara lain tempat dan waktu penelitian, desain penelitian, operasionalisasi

variabel, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, dan metode analisis data.

BAB 4 : HASIL DAN PEMBAHASAN

Merupakan bab yang membahas mengenai hasil penelitian dan pembahasan dimana didalamnya dijelaskan mengenai gambaran umum, karakteristik responden, pengujian data, deskripsi variable penelitian, analisis data penelitian, pembahasan dan implikasi manajerial.

BAB 5 : KESIMPULAN DAN SARAN

Merupakan bab bagian akhir yang berisi kesimpulan dan saran dari hasil penelitian yang dilakukan dan telah dibahas pada bab sebelumnya

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Pengertian SDM

Sumber Daya Manusia merupakan bagian yang tidak bisa dilepaskan dari keterkaitan dengan suatu organisasi atau perusahaan. Suatu organisasi atau perusahaan tentu sangat tidak mungkin bisa berkembang dan maju tanpa adanya sumber daya manusia yang kompeten didalamnya. Seiring perkembangan zaman yang semakin maju dengan pertumbuhan tenaga kerja yang pesat, sumber daya manusia dituntut memiliki keahlian dan kemampuan yang memadai sehingga mereka memang layak untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Adapun pengertian menurut para ahli sebagai berikut:

1. M.T.E. Hariandja (2002:2) Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan disamping faktor yang lain seperti modal. Oleh karena itu SDM harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi.
2. Mathis dan Jackson (2006:3) SDM adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi.
3. Hasibuan (2003:244) Pengertian Sumber Daya Manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Pelaku dan sifatnya dilakukan oleh keturunan dan lingkungannya,

sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya.

SDM terdiri dari daya pikir dan daya fisik setiap manusia. Tegasnya kemampuan setiap manusia ditentukan oleh daya pikir dan daya fisiknya. SDM atau manusia menjadi unsur utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan. Peralatan yang handal atau canggih tanpa peran aktif SDM, tidak berarti apa-apa. Daya pikir adalah kecerdasan yang dibawa sejak lahir (modal dasar) sedangkan kecakapan diperoleh dari usaha (belajar dan pelatihan). Kecerdasan tolok ukurnya *Intelligence Quotient (IQ)* dan *Emotion Quality (EQ)*. komponen-komponen yang perlu mendapat perhatian dalam rangka pemberdayaan sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan pegawai, meliputi: pengetahuan, keterampilan, dan sikap atau perilaku
2. Penempatan pegawai yang sesuai dengan tuntutan kebutuhan jabatan dalam suatu organisasi, artinya penempatan pegawai dalam suatu jabatan senantiasa dikaitkan dengan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai.
3. Kewenangan dan tanggung jawab yang jelas
4. Kepercayaan terhadap pegawai
5. Dukungan terhadap pegawai
6. Kepemimpinan.
7. Motivasi.

Pemberdayaan sumber daya manusia berarti memberdayakan seluruh sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu organisasi. Indikator pemberdayaan sumber daya manusia mencakup hal-hal sebagai berikut:

- 1) Rekrutmen pegawai
- 2) Seleksi pegawai
- 3) Penempatan pegawai
- 4) Pengembangan pegawai
- 5) Pemeliharaan pegawai
- 6) Pemanfaatan pegawai
- 7) Pemberhentian pegawai

2.1.2 Indikator SDM

1 . Rekrutmen pegawai,

Merupakan proses untuk mencari tenaga kerja, dengan cara melamar pada suatu perusahaan (organisasi).

2. Seleksi pegawai,

Merupakan kegiatan untuk memilih dan menentukan calon pegawai yang memenuhi kriteria yang telah ditetapkan, serta memprediksi kemungkinan keberhasilan atau kegagalan pegawai dalam bekerja yang akan di laksanakan.

3. Penempatan

Merupakan proses pemberian tugas kepada mereka yang lulus seleksi dengan wewenang dan tanggung jawab sesuai dengan porsi dan komposisi yang telah ditetapkan.

4. Pengembangan pegawai

Yaitu proses meningkatkan kemampuan pegawai baik pengetahuan, keterampilan maupun sikap pegawai agar lebih berkualitas melalui pendidikan dan pelatihan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai.

5. Pemeliharaan pegawai

Merupakan kegiatan untuk meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas pegawai, agar mereka tetap mau bekerja.

6. Pemanfaatan pegawai

Yaitu yang didasarkan kepada kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai dalam rangka pencapaian program dan sasaran organisasi yang telah ditetapkan.

7. Indikator pemberhentian pegawai.

Adalah Pemberhentian pegawai dilaksanakan dengan memperhatikan kepentingan pegawai yang bersangkutan dan kepentingan organisasi.

Pentingnya pemberdayaan SDM pegawai dirasakan sangat perlu selain untuk memberikan tanggung jawab dan wewenang kepada pegawai, tentunya juga sebagai upaya mendorong para pegawai untuk berusaha mengembangkan dirinya terutama kualitas dalam rangka mencapai kapasitas kerja organisasi. Ancaman kompetisi internasional, kondisi perekonomian yang tidak menentu,

perubahan teknologi yang cepat hanyalah beberapa faktor eksternal yang menyebabkan perusahaan mencari berbagai cara baru agar dapat memanfaatkan sumber daya manusianya secara lebih efektif. Faktor - faktor internal seperti biaya kompensasi tidak langsung, kebutuhan untuk menyimak tekanan hukum dan sosial yang semakin menguat, dan tuntutan akan perlunya karyawan yang terlatih secara memadai merupakan faktor-faktor yang membuat manajemen sumber daya manusia menjadi semakin penting dan kompleks.

2.1.3 Kompensasi

2.1.3.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi harus ditetapkan atas asas adil dan layak serta dengan memperhatikan Undang-undang perburuhan yang berlaku.” Prinsip adil dan layak harus mendapat perhatian dengan sebaik-baiknya supaya balas jasa yang diberikan dapat merangsang gairah dan kepuasan kerja karyawan. Adil berarti, besar kompensasi yang dibayar kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerjaan dan memenuhi persyaratan internal konsistensi. Sedangkan Layak dan Wajar berarti, kompensasi yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal. Tolok ukur layak adalah relatif, penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas batas upah minimal pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku

Beberapa penulis buku Manajemen Sumber Daya Manusia mendefinisikan kompensasi sebagai berikut:

1. Sastrohadiwiryo (2002:181) menyatakan bahwa: “Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan”.
2. Panggabean (2002:75) menyatakan bahwa: “Kompensasi adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi, baik dalam bentuk kompensasi secara langsung maupun dalam bentuk kompensasi secara tidak langsung”.
3. Hariandja (2002:244) menyatakan bahwa: “Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lain- lain”.

Dari ketiga defenisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi bukanlah imbalan yang hanya diberikan dalam bentuk uang saja tetapi juga dalam bentuk-bentuk yang lain seperti fasilitas-fasilitas yang diberikan perusahaan kepada para karyawannya.

Pernyataan ini didukung oleh Ruky (2001: 9) dalam bukunya yang menyebutkan bahwa: “Imbalan (*compensation*) mempunyai cakupan yang lebih

luas daripada upah atau gaji namun mencakup semua biaya pengeluaran yang dikeluarkan oleh perusahaan untuk pekerja/karyawannya, baik yang diberikan secara langsung, rutin ataupun imbalan yang diberikan kepada pekerja/karyawan secara tidak langsung.”

2.1.3.2 Tujuan Sistem Kompensasi

Pemberian kompensasi dalam suatu organisasi harus diatur agar menjadi sistem yang baik dalam organisasi. Tujuan sistem kompensasi yang baik, antara lain sebagai berikut:

- 1.Menghargai Prestasi Kerja.
- 2.Menjamin Keadilan.
- 3.Mempertahankan Pegawai.
- 4.Memperoleh Pegawai yang Bermutu.
- 5.Pengendalian Biaya.
- 6.Memenuhi Peraturan.

Penulis buku manajernen yang lain yaitu Ruky (2001:24), berpendapat bahwa yang menjadi acuan utama di dalam pembuatan sistem kompensasi ini adalah visi penilaian. Mathis dan Jackson (2002 : 118) juga mendukung pendapat tersebut dengan rnengatakan bahwa sistem kompensasi dalam organisasi harus dihubungkan dengan tujuan dan strategi organisasi tersebut

2.1.3.3. Jenis-Jenis Kompensasi

Belum ada suatu kesepakatan diantara para penulis buku Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) didalam penetapan jenis kompensasi ini. Karena itu didalam beberapa buku Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), pengelompokan jenis kompensasi ini masih berbeda-beda. Hal ini dikarenakan latar belakang para pakar atau penulis yang berbeda-beda, sehingga dalam menafsirkan masalah jenis kompensasi berbeda-beda pula. Namun di dalam skripsi ini penulis membagi kompensasi atas dua jenis, yaitu intrinsik (*internal*) dan ekstrinsik (*eksternal*). Kompensasi intrinsik antara lain termasuk pujian yang didapatkan untuk menyelesaikan suatu proyek atau berhasil memenuhi beberapa tujuan kinerja. Mereka juga mengatakan bahwa efek psikologis dan sosial yang lain dari kompensasi juga merupakan gambaran dari jenis kompensasi intrinsik. Kompensasi ekstrinsik bersifat terukur, memiliki bentuk imbalan moneter maupun non moneter. Kompensasi ekstrinsik/terukur ini pun dibagi lagi oleh mereka atas dua jenis, yaitu Kompensasi Langsung dan Kompensasi tidak Langsung. Kompensasi langsung meliputi gaji pokok dan gaji variabel, sedangkan kompensasi tidak langsung meliputi tunjangan karyawan. Mereka menggambarannya sebagai berikut:

Mathis dan Jackson (2002:118), “kompensasi dikelompokkan ke dalam dua kelompok, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi bukan finansial. Selanjutnya kompensasi finansial ada yang langsung dan ada yang tidak langsung. Sedangkan kompensasi non finansial dapat berupa pekerjaan dan lingkungan”.

Panggabean (2002:118), “membagi kompensasi keuangan langsung atas gaji, upah dan insentif (komisi dan bonus). Sedangkan kompensasi keuangan tidak langsung dapat berupa berbagai macam fasilitas dan tunjangan, contohnya seperti rumah dinas, tunjangan kesehatan, tunjangan pensiun, tunjangan pendidikan anak, kendaraan dinas, dan lain sebagainya”.

2.1.3.4. Komponen-Komponen Kompensasi

1. Gaji dan Upah

Pengertian gaji dan upah adalah sebagai berikut:

- a. Menurut Panggabean (2002:77), definisi gaji adalah: ”Imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur, dan upah adalah imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada para pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang dan pelayanan yang dihasilkan.
- b. Hariandja (2002:245) mendefenisikan gaji sebagai: ”Bayaran tetap yang diterima seseorang dan keanggotaannya dalam sebuah organisasi, dan upah adalah kata lain dari gaji yang seringkali ditujukan pada pegawai tertentu, biasanya pada pegawai bagian operasi.”

Kesimpulan dari defenisi-defenisi upah dan gaji diatas adalah bahwa upah dan gaji adalah sama-sama imbalan finansial langsung yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa dan yang diberikan oleh perusahaan secara teratur, yang membedakannya hanyalah waktu pemberiannya serta kepada siapa istilah tersebut diberikan.

Sistem penggajian/pengupahan yang umumnya diterapkan adalah :

1. Sistem Waktu : Besarnya gaji/upah dalam sistem ini ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu, atau bulan. Administrasi pengupahan sistem waktu relatif mudah serta dapat diterapkan kepada karyawan tetap maupun harian.
2. Sistem Hasil (*Out Put*) : Besarnya upah dalam sistem ini ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti potong, meter, liter dan kilogram. Besarnya upah yang dibayar selalu didasarkan kepada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan kepada lamanya waktu mengerjakannya. Sistem ini (sistem hasil) tidak dapat diterapkan pada karyawan tetap dan jenis pekerjaan yang tidak mempunyai standar fisik, seperti bagi karyawan administrasi, melainkan diterapkan kepada karyawan yang sifatnya bekerja secara tidak tetap pada suatu perusahaan, seperti buruh harian lepas. Kebaikan sistem ini adalah memberikan kesempatan kepada karyawan yang bekerja bersungguh-sungguh serta yang berprestasi baik akan memperoleh balas jasa yang lebih besar. Namun kelemahannya adalah kualitas barang yang dihasilkan kurang baik dan karyawan nya tidak memiliki keterampilan (*skill*) yang maksimal sehingga mendapatkan balas jasa yang relatif kecil.
3. Sistem Borongan : Suatu cara pengupahan yang menetapkan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Penetapan besarnya balas jasa berdasarkan sistem borongan ini cukup rumit, proses pengerjaannya relatif lama, serta banyak alat yang diperlukan untuk menyelesaikannya.

Faktor-faktor yang harus diperhitungkan perusahaan untuk menentukan tingkat upah/gaji yang kompetitif adalah:

- 1) Penawaran dan permintaan tenaga kerja di pasar tenaga kerja.
- 2) Organisasi Serikat Pekerja
- 3) Kemampuan Membayar
- 4) Produktifitas
- 5) Biaya Kehidupan
- 6) Peraturan pemerintah

2. Bonus

Ruky (2001:185) mendefenisikan bonus sebagai: “Pemberian pendapatan tambahan bagi karyawan/pekerja yang hanya diberikan setahun sekali bila syarat-syarat tertentu dipenuhi.

Syarat-syarat pemberian bonus pada umumnya adalah:

- a. Bonus hanya dapat diberikan bila perusahaan memperoleh laba selama tahun fiskal yang telah berlalu. Karena bonus biasanya diambil dari keuntungan bersih yang diperoleh perusahaan.
- b. Bonus tidak diberikan secara merata kepada semua karyawan pada suatu perusahaan. Artinya, besarnya bonus harus dikaitkan dengan prestasi kerja individu atau prestasi kerja karyawan itu sendiri. Hal ini bukan berarti perusahaan tidak memiliki rasa keadilan, akan tetapi memang hanya orang yang memiliki prestasi yang baiklah yang akan mendapatkan bonus

3. Insentif

Panggabean (2002:77) mendefinisikan insentif sebagai: “Imbalan langsung yang diberikan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.”

Sistem insentif dibedakan ke dalam beberapa jenis, yaitu:

a. *Scanlon Plan*

Scanlon plan adalah suatu sistem pemberian insentif, dimana semua pekerja akan berbagi hasil dengan perusahaan bila ternyata ada penghematan dalam biaya personel (*labor cost*).

b. *The Rucker Plan* dan *Kaiser Stell Plan*

Kedua program ini agak mirip dengan program *scanlon*, tetapi menjadi lebih ruwet sehingga tidak sepopuler *scanlon plan*. Program ini hanya dilakukan oleh peneliti yang memiliki keterampilan yang lebih karena memiliki tingkat kesulitan dalam pelaksanaannya.

c. Sistem *Piece Work*

Sistem ini bersifat sangat individualistik dan memberikan hadiah kepada pekerja sesuai dengan porsi kontribusinya kepada peningkatan produktifitas.

Sistem ini terbagi atas dua juga, yaitu:

a). Upah Borongan

Merupakan sistem *Piece Work* yang paling mendasar yaitu pekerja dibayar berdasarkan apa yang mereka hasilkan tanpa didasarkan pada waktu yang digunakan. Sistem ini biasanya dilakukan oleh pekerja dalam jumlah yang banyak.

b). Sistem *Standard Hour*

Merupakan sistem *Piece Work* yang sekarang ini populer. Tetapi sistem ini harus direncanakan dengan baik sebelum menerapkannya. Mula-mula harus diamati berapa lama waktu yang diperlukan oleh seorang pekerja yang sudah cukup terlatih dan cakap untuk menghasilkan sebuah produk. Setelah jumlah waktu rata-rata diperoleh, dihitung berapa jumlah produk yang harus dihasilkan dalam waktu satu jam kerja atau untuk seluruh jam kerja efektif dalam satu shift tergantung pada kebijakan perusahaan dan kesepakatan dengan serikat pekerja. Sistem ini lebih terorganisir dibandingkan dengan sistem upah borongan.

4. Tunjangan

Tunjangan adalah komponen imbalan jasa atau penghasilan yang tidak terkait langsung dengan berat ringannya tugas jabatan dan prestasi kerja pegawai. Pemberian tunjangan pada umumnya terkait dengan upaya perusahaan untuk memenuhi kebutuhan pegawainya akan rasa aman, sebagai bentuk pelayanan kepada pegawai serta menunjukkan tanggung jawab sosial perusahaan kepada para pegawainya (Wungu dan Brotoharsojo, 2003:97).

Dimensionalisasi tunjangan menurut (Wungu dan Brotoharsojo, 2003:98):

- a) Tunjangan untuk keamanan dan kesehatan, yaitu memberikan beberapa bentuk perlindungan terhadap pengeluaran biaya ekstra yang disebabkan oleh karena kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja, sakit atau memberikan rasa aman pegawai dalam tunjangan untuk bayaran pegawai pada saat tidak aktif bekerja, yaitu untuk memberikan perlindungan bagi

pegawai yang kehilangan penghasilannya pada saat tidak dapat bekerja atau sakit.

- b) Tunjangan untuk pelayanan pada pegawai, yaitu perusahaan memberikan beraneka ragam fasilitas, barang dan pelayanan jasa guna meningkatkan standart kehidupan pegawai.

Agar sistem kompensasi dapat berjalan dengan efektif maka hal yang harus dilakukan adalah:

- a. Memenuhi kebutuhan dasar.
- b. Mempertimbangkan adanya keadilan askternal.
- c. Mempertimbangkan adanya keadilan internal.
- d. Pemberiannya disesuaikan dengan kebutuhan individu.

2.1.3.5. Arti Penting Kompensasi

Setiap pekerja yang telah memberi atau mengorbankan tenaga dan pikirannya pada suatu perusahaan, baik itu perusahaan swasta maupun perusahaan pemerintah akan mengharapkan kontra prestasi atau balas jasa berupa uang atau barang-barang yang disebut dengan *casu* dalam bentuk kebutuhan barang-barang pokok misalnya beras. Kompensasi (Gaji dan Upah) yang diberikan perusahaan kepada pekerja merupakan salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan pimpinan demi kelancaran jalannya perusahaan. Kompensasi yang layak merupakan pendorong bagi karyawan supaya bekerja lebih giat serta lebih bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan kepadanya. Jadi dapat dikatakan bahwa kompensasi (gaji dan upah) akan

mempengaruhi penampilan karyawan. Salah satu fungsi manajemen personalia yang paling sulit adalah penentuan tingkat kompensasi moneter. Hal ini tidak hanya merupakan salah satu tugas yang paling rumit, tetapi juga yang paling penting, baik bagi organisasi maupun karyawan.

Penentuan tingkat kompensasi moneter penting bagi organisasi karena upah dan gaji seringkali merupakan satu-satunya biaya perusahaan terbesar. Sepanjang menyangkut organisasi, program-program kompensasi karyawan dirancang untuk melakukan tiga hal, yaitu :

- a. Untuk menarik para karyawan yang cakap ke dalam organisasi.
- b. Untuk memotivasi mereka mencapai prestasi yang unggul.
- c. Untuk menciptakan masa dinas yang panjang.

Penyusunan suatu rencana penggajian merupakan upaya mengevaluasi nilai pekerjaan secara relatif (melalui teknik evaluasi pekerjaan), dan kemudian menetapkan harga pekerjaan dengan menggunakan garis upah dan kelas gaji.

Kompensasi juga penting bagi organisasi, karena jumlah pembayaran kepada karyawan dalam bentuk pengupahan dan balas jasa lainnya sering merupakan komponen-komponen biaya paling besar dan penting . Bagi manajemen, masalah kompensasi karyawan mungkin merupakan masalah personalia yang membingungkan dan paling sulit. Walaupun pengupahan harus mempunyai dasar yang logis dan dapat dipertahankan, hal ini mencakup banyak faktor-faktor emosional dari sudut pandangan para karyawan. Di samping itu, kompensasi mempunyai dampak penting terhadap perekonomian. Sumber pendapatan nasional sebagian datang dari kompensasi.

2.1.3.6 Indikator kompensasi

Indikator-indikator kompensasi menurut Simamora (2006:445)

diantaranya :

1) Upah dan gaji

Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.

2) Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.

3) Tunjangan

Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pension, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

4) Fasilitas

Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

2.1.4 Motivasi Kerja

2.1.4.1 Pengertian Motivasi

Secara umum pengertian motivasi dapat diartikan sebagai suatu tujuan atau pendorong, dengan tujuan sebenarnya tersebut yang menjadi daya penggerak utama bagi seseorang dalam berupaya dalam mendapatkan atau mencapai apa yang diinginkannya baik itu secara positif ataupun negatif. Adapun istilah dalam pengertian Motivasi berasal dari perkataan Bahasa Inggris yakni *motivation*. Namun perkataan asalnya adalah *motive* yang juga telah digunakan dalam Bahasa Melayu yakni kata motif yang berarti tujuan atau segala upaya untuk mendorong seseorang dalam melakukan sesuatu. Selain itu, Pengertian Motivasi merupakan suatu perubahan yang terjadi pada diri seseorang yang muncul adanya gejala perasaan, kejiwaan dan emosi sehingga mendorong individu untuk melakukan atau bertindak sesuatu yang disebabkan karena kebutuhan, keinginan dan tujuan. Pengertian dan definisi motivasi menurut pendapat para ahli:

1. Menurut Sondang P.Siagian (2008:138), “Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya”
2. Menurut Mulyasa (2003:112), “Pengertian Motivasi merupakan tenaga pendorong atau penarik yang menyebabkan adanya tingkah laku ke arah

suatu tujuan tertentu. Peserta didik akan bersungguh-sungguh karena memiliki motivasi yang tinggi”.

3. Menurut Robbin (2003:208) “yang mengatakan bahwa suatu proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah dan ketekunan individual dalam usaha untuk mencapai satu tujuan. Sementara motivasi umum bersangkutan dengan upaya ke arah setiap tujuan”.

Dari pengertian maupun definisi motivasi para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu atau kegiatan yang dilakukannya sehingga ia dapat mencapai tujuannya.

2.1.4.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi sebagai proses batin atau proses psikologis dalam diri seseorang, sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut antara lain:

1. Faktor Intern (*Internal*) berasal dari dalam diri individu

Motivasi internal adalah motivasi yang tumbuh dari dalam diri seseorang tanpa dipengaruhi oleh orang lain untuk melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan. Seperti :

- 1) Pembawaan individu
- 2) Tingkat pendidikan
- 3) Pengalaman masa lampau
- 4) Keinginan atau harapan masa depan.

2. Faktor Ekstern (*Eksternal*) yang berasal dari luar diri individu

Motivasi eksternal adalah motivasi yang datang dari luar diri seseorang dengan harapan dapat mencapai sesuatu tujuan yang dapat menguntungkan dirinya. Seperti:

- 1) Lingkungan kerja
- 2) Pemimpin dan kepemimpinannya
- 3) Tuntutan perkembangan organisasi atau tugas
- 4) Dorongan atau bimbingan atasan

2.1.4.3. Pemberian Motivasi Yang Efektif

Upaya memotivasi karyawan, seorang pimpinan harus mencari waktu yang tepat sesuai situasi dan kondisinya. Situasi yang dapat dipilih oleh pimpinan untuk memotivasi karyawan dilaksanakan secara terencana dalam pertemuan atau rapat yakni seperti berikut:

1. Waktu memberikan tugas kepada bawahan.
2. Waktu mengecek bawahan
3. Waktu memberikan pengarahan untuk suatu tugas
4. Waktu pimpinan melakukan percakapan ringan dengan karyawannya secara spontan dan santai.

Adapun pemberian motivasi yang efektif menurut Armstrong (2005 : 69) yakni perlu memperhatikan hal-hal sebagai berikut ini :

1. Memahami proses dasar motivasi, model kebutuhan, sasaran, tindakan serta pengaruh pengalaman dan harapan.

2. Mengetahui faktor–faktor yang mempengaruhi motivasi, pola kebutuhan yang mendorong kearah sasaran dan keadaan dimana kebutuhan tersebut terpenuhi atau tidak terpenuhi.
3. Mengetahui bahwa motivasi tidak dapat dicapai hanya dengan menciptakan perasaan puas, karena banyak perasaan puas dapat menimbulkan puas diri dan kelambanan.
4. Memahami bahwa disamping semua faktor diatas ada hubungan yang kompleks antara motivasi dan prestasi kerja.

Motivasi akan menjadi lebih efektif jika didukung oleh beberapa kondisi diantaranya seperti :

1. Memberikan insentif yang disesuaikan dengan sistem dan peraturan yang berlaku
2. Menciptakan hubungan sosial yang penuh dengan kekeluargaan
3. Jaminan harapan masa depan demi keamanan bekerja
4. Memberikan penghargaan setiap kegiatan yang positif
5. Memberikan kesempatan yang luas untuk mengembangkan diri demi kepentingan umum atau kelembagaan.

2.1.4 4. Tujuan Motivasi

Pada hakekatnya pemberian motivasi kepada pegawai tersebut mempunyai tujuan yang dapat meningkatkan berbagai hal, menurut Hasibuan (2003) tujuan pemberian motivasi kepada karyawan adalah untuk:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.

2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

2.1.4.2 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Sondang P. Siagian (2008:138), mengemukakan bahwa :

1. Daya Pendorong

Daya pendorong adalah semacam naluri, tetapi hanya suatu dorongan kekuatan yang luas terhadap suatu arah yang umum. Namun, cara-cara yang digunakan dalam mengejar kepuasan terhadap daya pendorong tersebut berbeda bagi tiap individu menurut latar belakang kebudayaan masing-masing.

2. Kemauan

Kemauan adalah dorongan untuk melakukan sesuatu karena terstimulasi (ada pengaruh) dari luar diri. Kata ini mengindikasikan ada yang akan dilakukan sebagai reaksi atas tawaran tertentu dari luar.

3. Kerelaan

Kerelaan adalah suatu bentuk persetujuan atas adanya permintaan orang lain agar dirinnya mengabdikan suatu permintaan tertentu tanpa merasa terpaksa dalam melakukan permintaan tersebut.

4. Membentuk Keahlian

Membentuk keahlian adalah proses penciptaan atau perubahan kemahiran seseorang dalam suatu ilmu tertentu.

5. Tujuan

Tujuan merupakan pernyataan tentang keadaan yang diinginkan di mana organisasi atau perusahaan bermaksud untuk mewujudkannya dan sebagai pernyataan tentang keadaan di waktu yang akan datang di mana organisasi sebagai kolektivitas mencoba untuk menimbulkannya.

2.1.5 Kinerja

2.1.5.1 Pengertian Kinerja

Pengertian Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Adapun pendapat para ahli mengenai pengertian kinerja, sebagai berikut :

1. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67) mengemukakan bahwa: Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
2. Menurut Sedarmayanti (2011:260) mengungkapkan bahwa : Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti Hasil kerja seorang

pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

3. Menurut Wibowo (2010 : 7) mengemukakan bahwa : Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, dapat dikemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu.

2.1.5.2. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Tinggi rendahnya kinerja seorang pegawai tentunya ditentukan oleh faktor-faktor yang mempengaruhinya baik secara langsung ataupun tidak langsung.

Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67) menyatakan bahwa: “Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Sedangkan menurut Keith Davis dalam Anwar prabu Mangkunegara (2009:67) dirumuskan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah :

Human Performance = Ability + Motivation

Motivation = Attitude + Situation

Ability = Knowledge + Skill

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*Ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan reality (*knowledge + Skill*). Artinya, pegawai yang memiliki *IQ* rata-rata (*IQ* 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man on the right place, the right man on the right job*).

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (sikap secara mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai serta mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

Menurut A. Dale Timple yang dikutip oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2006:15) faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal :

“Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-

tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.”

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja dapat bersumber dari dalam individu pegawai maupun dari luar individu. Tinggal bagaimana kebijakan organisasi mampu menyelaraskan antara faktor-faktor tersebut.

2.1.5.3. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan faktor kunci dalam mengembangkan potensi pegawai secara efektif dan efisien karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumberdaya manusia yang ada di dalam suatu organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi pertumbuhan organisasi secara keseluruhan.

Menurut Bernardin dan Russel yang diterjemahkan oleh Khaerul Umam (2010:190-191), mengemukakan bahwa: “Penilaian kinerja adalah cara mengukur kontribusi individu (karyawan) pada organisasi tempat mereka bekerja”.

Menurut Sedarmayanti (2011:261), mengemukakan bahwa: “Penilaian kinerja adalah sistem formal untuk memeriksa/mengkaji dan mengevaluasi secara berkala kinerja seseorang.”

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja pegawai sangat perlu dilakukan, karena dapat dijadikan sebagai evaluasi terhadap setiap pegawai oleh kepala bidang dan kepala dinas dalam Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian dan Perdagangan untuk proses tindak lanjut setelah mengetahui apa kekurangan dan kelebihan dari kinerja bawahannya, maka kepala bidang dan

kepala dinas dapat mengetahui tindakan apa yang harus diambil untuk mengatasi kekurangan serta mempertahankan kelebihan tersebut, sehingga akan berdampak pada pengambilan keputusan yang strategis mengenai hasil evaluasi kinerja serta komunikasi yang telah dilakukan oleh atasan dan bawahan sehingga tujuan instansi akan cepat tercapai.

2.1.5.4. Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Syafarudin Alwi yang dikutip oleh Khaerul Umam (2010:191), mengemukakan bahwa: “Secara teoritis, tujuan penilaian kinerja dikategorikan sebagai suatu yang bersifat evaluation dan development.

Suatu yang bersifat evaluation harus menyelesaikan:

- 1) Hasil penilaian digunakan sebagai dasar pemberian kompensasi
- 2) Hasil penilaian digunakan sebagai staffing decision
- 3) Hasil penilaian digunakan sebagai dasar mengevaluasi sistem seleksi

Sedangkan yang bersifat development Penilai harus menyelesaikan:

- 1) Prestasi real yang dicapai individu
- 2) Kelemahan-kelemahan individu yang menghambat kinerja
- 3) Prestasi-prestasi yang dikembangkan”

Menurut Sedarmayanti (2011:262) menjelaskan bahwa tujuan penilaian kinerja adalah:

1. Meningkatkan kinerja karyawan dengan cara membantu mereka agar menyadari dan menggunakan seluruh potensi mereka dalam mewujudkan tujuan organisasi.

2. Memberikan informasi kepada karyawan dan pimpinan sebagai dasar untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan.

Dari definisi tersebut dapat dikemukakan bahwa penilaian kinerja merupakan serangkaian proses untuk mengevaluasi proses atau hasil kerja seorang pegawai untuk memudahkan pimpinan dalam menentukan kebijakan bagi pegawai tersebut yang berkaitan dengan pekerjaan atau jabatannya.

2.1.5.5. Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Khaerul Umam (2010:101), mengemukakan bahwa:

Kontribusi hasil penilaian merupakan suatu yang sangat bermanfaat bagi perencanaan kebijakan organisasi. secara terperinci, penilaian kinerja bagi organisasi adalah:

- 1) Penyesuaian-penyesuaian kompensasi
- 2) Perbaikan kinerja
- 3) Kebutuhan latihan dan pengembangan
- 4) Pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian, dan perencanaan tenaga kerja
- 5) Untuk kepentingan penelitian pegawai
- 6) Membantu diagnosis terhadap kesalahan desain pegawai..

Berdasarkan beberapa uraian diatas maka kinerja individual dapat diukur, dimana pada tingkat individu ini berhubungan dengan pekerjaan, mengacu kepada tanggungjawab utama. Bidang kegiatan utama atau tugas kunci yang merupakan bagian dari pekerjaan seseorang. Fokusnya kepada hasil yang diharapkan dapat

dicapai seseorang dan bagaimana kontribusi mereka terhadap pencapaian target per orang, tim, departemen dan instansi serta penegakan nilai dasar Instansi.

2.1.5.6. Indikator Kinerja

Anwar Prabu Mangkunegara (2009 : 75) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu :

1. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan Tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4. Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian sebelumnya yang memiliki kaitan dengan masalah dalam penelitian ini akan dipaparkan berikut ini. Penelitian-penelitian tersebut juga akan digunakan sebagai bahan referensi untuk memahami pengaruh antar variabel dalam penelitian ini. Beberapa penelitian tersebut adalah:

1. Yulianti (2002)

Berdasarkan hasil penelitian Yulianti (2002) yang berjudul “Studi Empiris Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan”, dapat disimpulkan sebagai berikut: Dari hipotesis yang telah diuji dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, dengan menyebutkan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Dimana pengaruhnya adalah sebesar 77%.

2. Asnan dan Bambang Budi Antono (2004)

Berdasarkan hasil penelitian Asnan dan Bambang Budi Antono (2004) yang berjudul “Studi Empiris Pengaruh Pemberian Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja”, dapat disimpulkan sebagai berikut: Berdasarkan hasil penelitian diketahui R sebesar 0,744 dan R² sebesar 0,553. Dengan hasil tersebut berarti bahwa sebesar 55,3% variabel tingkat kinerja dosen dipengaruhi oleh variabel kompensasi finansial dan kompensasi non finansial, dan terbukti bahwa baik secara parsial maupun simultan antara variabel 12 kompensasi finansial dan kompensasi non finansial mempunyai hubungan erat terhadap tingkat kinerja dosen.

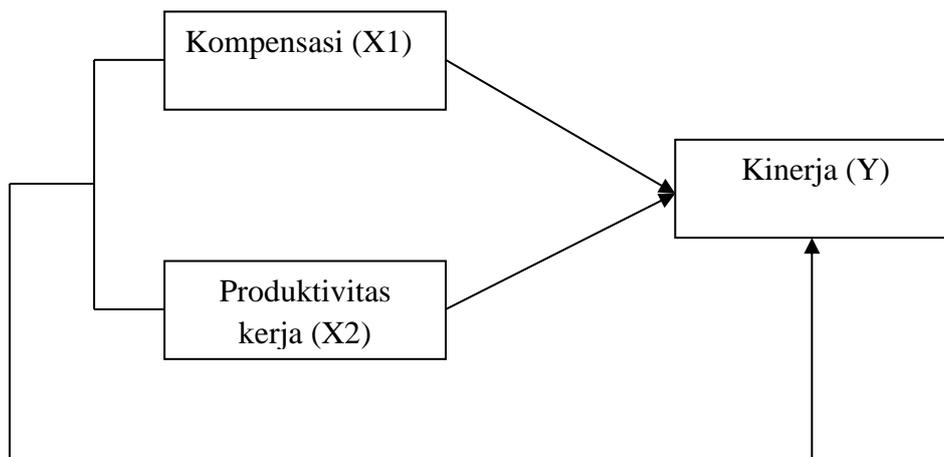
3. Prawidya (2010)

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Prawidya yang berjudul “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jogjatek, Yogyakarta”. Hasil penelitian ini menunjukkan factor-faktor motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari F hitung (50,187) yang lebih besar dari F table (2,70).

2.3. Kerangka Pemikiran

Gambar 2.3.

Kerangka Pemikiran



2.4 Hipotesis

Sugiono (2008:93) menyatakan bahwa: “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan.” Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan, belum pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis dapat juga

dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian dan belum jawaban yang empirik.

Hipotesisi yang diajukan dalam penelitian ini adaah sebagai berikut:

1. Kompensasi karyawan berpengaruh positif (+) terhadap kinerja karyawannya.
2. Motivasi kerja karyawan berpengaruh positif (+) terhadap kinerja karyawannya.
3. Kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif (+) terhadap kinerja karyawannya.

BAB 3
METODE PENELITIAN

3.1. Tempat / Lokasi Penelitian

Pemilihan tempat dan lokasi penelitian memang merupakan hal yang sangat penting karna dengan sudah ditentukannya tempat atau lokasi penelitian sangat membantu penulis dalam mengumpulkan data-data yang dibutuhkan guna dalam mencapai tujuan dalam penelitian ini.

Lokasi Penelitian yang di ambil penulis adalah di Apartemen Cibubur Village yang beralamat Jl. Radar Auri No.1 Cibubur – Jakarta Timur 13720

Tabel 3.1
Rencana penelitian

Kegiatan	Juni 2017				Juli 2017				Agustus 2017			
	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
Penelitian Pendahuluan												
Penyusunan Proposal												
Pengumpulan Data												
Analisis Data												
Pelaporan												

3.2. Desain Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2011:60-64). Yang menjadi variabel bebas adalah kompensasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) yang diterapkan di Apartemen Cibubur Village, sedangkan variabel terikat adalah besarnya Kinerja (Y) karyawan.

3.3. Operasional Variabel

1. Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya.
2. Motivasi adalah perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dengan totalitas masukan selama periode tertentu.
3. Kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan

Tabel 3.2
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator Variabel	Skala Pengukuran
<p>Kompensasi (X1) “Kompensasi adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi, baik dalam bentuk kompensasi secara langsung maupun dalam bentuk kompensasi secara tidak langsung”. (Panggabean, 2002 : 75).</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji atau Upah 2. Insentif 3. Tunjangan 4. Fasilitas 	Interval 1-5
<p>Motivasi (X2) “Pengertian Motivasi merupakan tenaga pendorong atau penarik yang menyebabkan adanya tingkah laku ke arah suatu tujuan tertentu. Peserta didik akan bersungguh-sungguh karena memiliki motivasi yang tinggi”. (Mulyasa, 2003:112)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Daya dorong 2. Kemauan 3. Kerelaan 4. Membentuk keahlian 5. Tujuan 	Interval 1-5
<p>Kinerja (Y) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Anwar Prabu Mangkunegara ,2009:67) .</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Pelaksanaan Tugas 4. Tanggung Jawab 	Interval 1-5

3.4. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sugiono (2008 : 115), menyatakan bahwa : “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek maupun subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.” Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan tetap pada Apartemen Cibubur Village yang berjumlah 55.

2. Sampel

Sugiono, (2008 : 116), menyatakan bahwa : ” Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.” Tujuan pengambilan sampel adalah supaya sample yang diambil dapat memberikan informasi yang cukup untuk dapat mengestimasi jumlah populasinya.

3. *Sampling* Jenuh

Arikunto (2010:112) “Sampel apabila subjek kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya berupa penelitian populasi”. Dikarenakan jumlah populasi yang kurang dari 100 maka dalam penelitian ini menggunakan total sampling yang berjumlah 55 orang.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam rangka melakukan analisis terhadap jawaban sementara atau hipotesis dari permasalahan yang dikemukakan, maka metode pengumpulan data yang peneliti lakukan adalah :

1. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menentukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya kecil/sedikit. Wawancara dapat dilakukan secara terstruktur maupun tidak terstruktur dan dapat dilakukan melalui tatap muka. Peneliti melakukan wawancara langsung dengan pihak-pihak yang bersangkutan, yaitu dengan karyawan Apartemen Cibubur Village.

2. Kuesioner (Angket)

Kuesioner yaitu menyebarkan daftar pertanyaan berupa angket kepada responden. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bias diharapkan dari responden.

Data adalah segala sesuatu yang diketahui atau dianggap mempunyai sifat bisa memberikan gambaran tentang suatu keadaan atau persoalan (Supranto:2011).

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dan dua jenis. yaitu:

1. Data Primer.

Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari responden dalam bentuk wawancara kepada karyawan tetap Apartemen Cibubur Village maupun melalui observasi lapangan secara langsung.

2. Data Sekunder.

Data sekunder yaitu data yang diperoleh dan dokumen-dokumen tertulis dengan mempelajari berbagai tulisan, buku-buku, jurnal-jurnal dan internet yang berkaitan dan mendukung penelitian ini. Data yang dibutuhkan antara lain sejarah dan perkembangan perusahaan, jumlah karyawan dan lain sebagainya yang mendukung penelitian.

3.6. Instrumen Variabel Penelitian

Pengukuran kompensasi dan motivasi kerja pada suatu perusahaan digunakan sebagai sarana manajemen untuk menganalisis dan mendorong efisiensi produksi pada suatu perusahaan. Skala pengukuran yang digunakan untuk menyatakan tanggapan responden terhadap setiap instrumen pertanyaan yang diberikan adalah dengan menggunakan skala likert dengan lima alternatif jawaban.

Tabel 3.6.
Skor Penilaian Kuesioner

Kriteria	Skor
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Kurang Setuju	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

3.7. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis

Metode analisis data yang digunakan/dipakai peneliti dalam penelitian ini adalah:

3.7.1. Metode Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah analisis yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Penelitian yang dilakukan pada populasi pasti akan menggunakan analisis deskriptif. Analisis deskriptif pada penelitian ini

bertujuan untuk merumuskan dan menafsirkan data yang ada sehingga memberikan gambaran yang jelas mengenai sistem kompensasi dan produktifitas kerja karyawan pada Apartemen Cibubur Village berdasarkan hasil jawaban responden.

3.7.2. Uji Validasi dan Reliabilitas

Uji validitas adalah suatu data dapat dipercaya kebenarannya sesuai dengan kenyataan. Menurut Sugiyono (2009: 172), bahwa “valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur”. Valid menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Syarat tersebut menurut Sugiyono (2009: 179) yang harus dipenuhi yaitu yang harus memiliki kriteria sebagai berikut :

1. Jika r hitung $>$ r tabel , maka item-item pertanyaan atau pernyataan dari kuesioner adalah valid.
2. Jika r hitung $<$ r tabel , maka item-item pertanyaan atau pernyataan dari kuesioner adalah tidak valid.

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui suatu alat ukur dapat digunakan, dipercaya, dan diandalkan untuk meneliti suatu objek atau tidak. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Alpha Croncbach*. Intepretasi uji reliabilitas ditunjukkan pada tabel dibawah ini.

Tabel 3.7.2.
Interpretasi Uji Reliabilitas

Nilai Signifikasi	Keterangan
0,00-0,59	Tidak reliabel
>0,60	Reliabel

Sumber : (Maltohora, 2002:293)

Suatu instrumen alat ukur dikatakan reliabel dan dapat diproses pada tahap selanjutnya apabila nilai *Cronbach Alpha* > 0,6 (Malhotra, 2002: 293). Jika instrumen alat ukur memiliki nilai *Cronbach Alpha* < 0,6 maka alat ukur tersebut tidak reliabel.

3.7.3. Uji Asumsi Klasik

Pada kaidah statistik ekonometrika, apabila menggunakan regresi linear berganda, perlu melakukan pengujian terlebih dahulu terhadap kemungkinan pelanggaran asumsi klasik, yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Uji asumsi klasik dimaksudkan untuk memastikan bahwa model regresi linear berganda dapat digunakan atau tidak.

3.7.3.1. Uji Normalitas Data

Uji Normalitas Data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

1. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dan garis diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.7.3.2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk mendeteksi adanya multikolinieritas adalah dengan menggunakan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika VIF lebih kecil dari 5, maka dalam model tidak terdapat multikolinieritas.

3.7.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dalam model regresi linear digunakan analisa residual berupa grafik sebagai dasar pengambilan keputusan dalam sebuah penelitian.

Model regresi yang baik adalah yang heteroskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, dan kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7.4. Metode Analisis Regresi Linier Berganda

Metode ini berguna untuk mengetahui seberapa besar pengaruh sistem kompensasi, yaitu dalam bentuk langsung dan tidak langsung terhadap motivasi kerja karyawan dalam suatu perusahaan, digunakan metode analisis regresi linear berganda. Agar hasil yang diperoleh lebih terarah, maka penulis menggunakan bantuan program *software* SPSS.

Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Keterangan :

Y = Variabel dependen (nilai yang diprediksikan) = Variabel Kinerja

X₁ dan X₂ = Variabel independen = Variabel Kompensasi dan motivasi.

a = Konstanta (nilai Y apabila X₁, X₂,.....X_n = 0)

b = Koefisien (nilai peningkatan ataupun penurunan)

3.7.5. Uji F

Untuk membuktikan apakah secara simultan variabel Kompensasi (X₁) dan motivasi (X₂) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja (Y), maka dilakukan pengujian melalui Uji F dengan langkah-langkah sebagai berikut:

a. Merumuskan Ha dan Ho dalam bentuk kalimat :

Ha : Ada pengaruh secara simultan variabel Kompensasi (X₁) dan Motivasi (X₂) terhadap variabel Kinerja (Y).

Ho : Tidak ada pengaruh secara simultan variabel Kompensasi (X₁) dan Motivasi (X₂) terhadap variabel Kinerja (Y).

b. Menentukan kriteria pengujian :

Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau nilai $Sig < \alpha$ (0,05), maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ atau nilai $Sig > \alpha$ (0,05), maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

3.7.6. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat terhadap penelitian ini. Jika R^2 semakin besar (mendekati 1), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas adalah besar terhadap variabel terikat. Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

BAB 4

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Gambaran Umum Apartemen Cibubur Village

Kini telah hadir untuk pertama kalinya PT Binakarya Propertondo Group mempersembahkan hunian vertikal superblok, APARTEMENT CIBUBUR VILLAGE, Cibubur. Lokasi yang strategis antara Jakarta Timur dan daerah penyangga Cibubur merupakan jembatan terbaik untuk menyatukan keduanya. Belum lagi Fasilitas dan dengan design modern sangat mendukung kenyamanan penghuni APARTEMENT CIBUBUR VILLAGE dalam menjalani hidup berkualitas. Selain itu, yang tak kalah menarik adalah rencana spektakuler mendirikan stasiun Monorail yang menuju Jakarta (Cawang) yang akan lebih memudahkan akses para penghuni menuju APARTEMENT CIBUBUR VILLAGE yang rata-rata bekerja di daerah Jakarta tanpa khawatir mengalami kemacetan.

Cibubur Village Apartment merupakan salah satu hunian prestisius persembahkan Binakarya Group yang nyaman dan bernilai investasi tinggi karena didukung adanya lokasi prima yang berada sekitar 5 menit perjalanan dari Cibubur Junction, 3 menit dari Taman Bunga Wiladatika dan Giant Cimanggis, serta hanya 20 menit ke akses tol Jagorawi. Apartemen yang merupakan salah satu produk program 1000 tower dari Kementerian Negara Perumahan Rakyat ini rencananya akan melakukan topping of (pengecoran tahap akhir pada bulan Oktober 2009

Lokasi strategis, fasilitas memadai dan ketepatan waktu yang telah ada, disempurnakan dengan adanya tawaran harga yang sangat menarik dan kompetitif dari Binakarya Propertindo sehingga tidak salah apabila Cibubur Village Apartment menjadi pilihan berinvestasi. Luas Tanah, Jumlah Tower, & Jumlah Unit: 1,1 ha, 1 (5 blok), 1200.

4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

Visi

1. Terciptanya hubungan harmonis, damai, sejahtera diantara pemilik/penghuni rumah susun, antara Pengembang/Pengelola Rumah Susun dengan Pemilik/Penghuni, antara Pemilik/Penghuni dengan Pemerintah Republik Indonesia dengan berdasarkan aturan yang berlaku umum serta aturan-aturan hukum serta undang-undang yang berlaku.
2. Terciptanya kesadaran hukum diantara pihak-pihak yang terlibat dalam penyelenggaraan rumah susun.
3. Terciptanya kesadaran para pemilik rumah susun sebagai warga Negara Indonesia dalam hak dan kewajibannya.

Misi

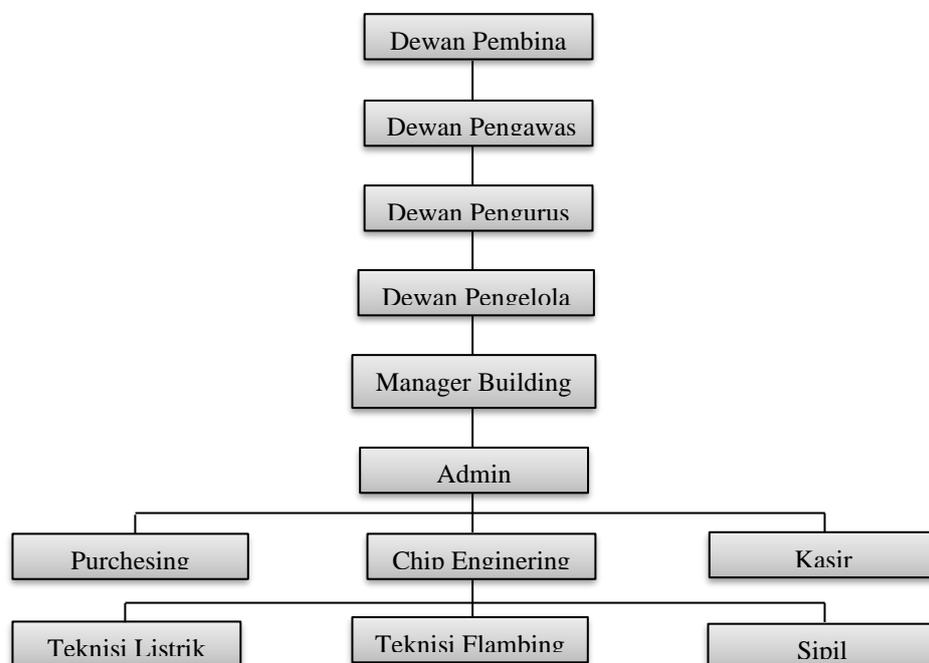
1. Dengan segala upaya yang dimungkinkan mengusahakan terciptanya hubungan harmonis, damai dan sejahtera diantara Pemilik/Penghuni rumah susun, antar Pengembang pengelola Rumah Susun dengan Pemilik/Penghuni dengan Pemerintah Republik Indonesia dengan berdasarkan aturan yang berlaku umum serta aturan-aturan hukum serta undang-undang yang berlaku.

2. Dengan segala daya upaya yang dimungkinkan mengusahakan terciptanya kesadaran hokum diantara pihak-pihak yang terlibat dalam penyelenggaraan rumah susun.
3. Dengan segala daya upaya yang dimungkinkan mengusahakan terciptanya kesadaran para pemilik dan penghuni rumah susun sebagai warga Negara Indonesia dalam hak dan kewajibannya.
4. Upaya yang dilakukan tidak terbatas tetapi hanya dbatasi hukum dan undang-undang yang berlaku di Negara ini.

4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan

Gambar 4.1.3.

Struktur Organisasi Apartemen Cibubur Village



Struktur Organisasi Apartemen Cibubur Village

Tugas dan Wewenang:

1. DEWAN PEMBINA

- a. Sebagai Badan tertinggi layaknya Kepala Negara dari Kawasan yang mempunyai hak dalam hal: kalau ada keadaan genting/serangan dalam bentuk apapun dari pihak lain/ bencana kemanusiaan/ keadaan darurat lainnya, maka memegang keputusan tertinggi untuk penyelamatan dan pengendalian keadaan secara segera.
- b. Memberi pemikiran, pandangan, nasehat, kritik, solusi, jalan keluar, serta mengembangkan networking ke berbagai jajaran pemerintahan dan lapisan masyarakat sehingga bisa menjadi percontohan bagi kawasan sejenis.

2. DEWAN PENGAWAS

- a. Dewan Pengawas berfungsi layaknya senator dari masing masing *teritorial (Tower)* dengan cakupan pekerjaan apa saja (kebersihan, keamanan, kerusakan, keluhan warga terhadap layanan, mediasi konflik antar warga, usulan kegiatan, dll) yang ada terjadi di lingkungannya.
- b. Bekerjasama dengan kelurahan untuk melakukan Pendataan warga agar selalu *uptodate*.
- c. Ketua Dewan Pengawas sekaligus merangkap Ketua RW dan masing masing Pengawas Tower menjadi Ketua RT.

3. DEWAN PENGURUS

- a. Memberikan pertanggungjawaban kepada rapat umum perhimpunan penghuni.
- b. Menyampaikan laporan kepada perhimpunan penghuni secara berkala sekurang-kurangnya dua (2) kali setahun atas pekerjaan badan pengelola.
- c. Menyelenggarakan tugas-tugas administrasi yang berkaitan dengan masalah penghunian perhimpunan penghuni, melaksanakan putusan rapat umum perhimpunan penghuni.
- d. Membina penghuni ke arah kesadaran hidup bersama, selaras, serasi, dan seimbang dalam perhimpunan penghuni.
- e. Mengawasi pelaksanaan penghunian satuan rumah susun agar penghuni mematuhi ketentuan-ketentuan yang tercantum dalam Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga serta perikatan perjanjian dengan badan pengelola.
- f. Menetapkan dan menerapkan sanksi terhadap pelanggaran yang telah dilakukan oleh penghuni terhadap keputusan rapat umum perhimpunan penghuni, keputusan rapat pengurus, Anggaran Dasar atau Anggaran Rumah Tangga perhimpunan penghuni serta perjanjian dengan badan pengelola, termasuk memohon bantuan dari Kantor Dinas Perumahan, Pemerintah Daerah, dan pihak berwajib lainnya dalam menerapkan sanksi bagi penghuni yang tidak mematuhi tata tertib penghunian.

4. DEWAN PENGELOLA

Dewan pengelola terdiri dari:

1. Manager Building

- a. Membuat usulan perencanaan/ terkait seluruh fasilitas gedung baik interior maupun eksterior.
- b. Membuat budgeting untuk pembangunan gedung baru / renovasi dengan memperhatikan efektifitas dan efisiensi.
- c. Mengkoordinasikan dengan tim terkait dengan gambar sipil, arsitektur serta mekanikal, elektrikal sesuai dengan kebutuhan operasional gedung.
- d. Melakukan verifikasi atas pemilihan kontraktor.
- e. Memonitoring pekerjaan kontraktor dilapangan.

2. Admin staff

- a. Membuat rencana dan mengevaluasi kerja harian dan bulanan untuk memastikan tercapainya kualitas target kerja yang dipersyaratkan dan sebagai bahan informasi kepada atasan.
- b. Membuat perkiraan biaya tahunan yang berkaitan dengan kegiatan office administration, sebagai rekomendasi pembuatan anggaran departemen General Affair.
- c. Melaksanakan akan adanya kebutuhan dan pengadaan alat tulis kantor, peralatan kantor, peralatan kebersihan dan keamanan kantor serta layanan photocopy dan penjilidan.

3. Kasir

- a. Menjalankan proses penjualan dan pembayaran.
- b. Melakukan pencatatan atas semua transaksi.
- c. Membantu pelanggan dalam memberikan informasi mengenai.
- d. Melakukan proses transaksi pelayanan jual beli.

4. Chip Engineering

- a. Bertanggung Jawab atas kelancaran Operasional Fungsi Gedung (Elektrikal, Mechanical, Electronic, Plumbing, Sipil dll).
- b. Melakukan Pengelolaan dan Pembinaan SDM dengan baik.
- c. Bertanggung Jawab atas Pendelegasian Tugas dan Supervisi hasil Kerja Bawahan setiap Shiftnya dengan Baik.
- d. Melakukan Pendelegasian tugas-tugas harian dan Evaluasi Harian terhadap pelaksanaan kerja dan hasil kerja Asst Chief, Supervisor dan Teknisi dan melakukan perbaikan.
- e. Membuat Laporan Kerja Harian, Bulanan.
- f. Mengkoordinasikan hubungan kerjasama dan pengawasan terhadap subkontraktor/kontraktor.
- g. Memastikan penanganan permintaan pekerjaan, penyelesaian keluhan dari para tenant secara tepat waktu, tepat mutu (kualitas) dan tepat biaya (Efisien dan efektif).
- h. Mengkoordinasikan kegiatan Departemen Engineering dengan Departemen terkait.

5. Teknisi Listrik

- a. Membuat rencana: jadwal pemeliharaan, rencana biaya dan jumlah material yang diperlukan untuk pemeliharaan listrik dan kelengkapannya.
- b. Melaksanakan pemeliharaan dibidangnya.
- c. Mengatasi gangguan pada peralatan listrik dan kelengkapannya.
- d. Memonitoring parameter yang ada untuk mencegah gangguan yang timbul dan menjaga kerusakan yang lebih fatal.

5. Plumbing

- a. Menyediakan air bersih ke tempat-tempat yang dikehendaki dengan tekanan yang cukup.
- b. Membuang air kotor ke tempat-tempat tertentu tanpa mencemari lingkungan sekitar.
- c. Menangani gangguan mampet pada instalasi air bersih maupun kotor.
- d. Membuat rencana pemeliharaan, rencana biaya dan jumlah material yang dibutuhkan untuk pemeliharaan instalasi air bersih dan kotor.

6. Sipil

- a. Membuat rencana pemeliharaan, rencana biaya dan jumlah material yang dibutuhkan untuk pemeliharaan gedung, fasilitas umum.
- b. Menangani gangguan tenant di unit.

4.1.4. Analisis Deskriptif

Responden dalam penelitian ini adalah responden yang bekerja di Apartemen Cbubur Village. Hasil dari penyebaran kuesioner sebanyak 55 responden, karakteristik berdasarkan usia, jenis kelamin, dan lama kerja. Berikut dipaparkan hasil dari masing-masing karakteristik responden.

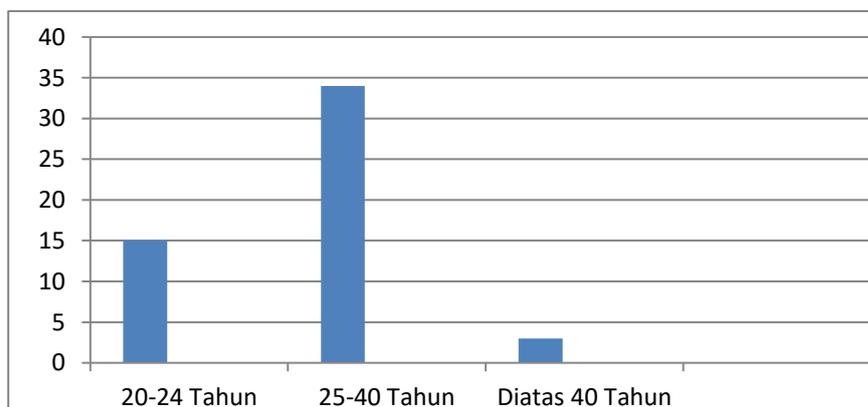
4.1.4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.

Data ini diperlukan untuk mengetahui usia karyawan Apartemen Cibubur Village.

Tabel 4.1.4.1.
Hasil distribusi frekuensi usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	20 - 24 tahun	15	27,2 %
2	25 - 40 tahun	34	61,8 %
3	Diatas 40 tahun	6	10,9 %
	Total	55	100 %

Gambar 4.1.4.1.
Grafik karyawan berdasarkan usia.



4.1.4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Data ini diperlukan untuk mengetahui jenis kelamin karyawan Apartemen Cibubur Village.

Tabel 4.1.4.2.
Hasil distribusi frekuensi jenis kelamin

No	JenisKelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	47	85,5 %
2	Perempuan	8	14,5 %
	Total	55	100 %

Gambar 4.1.4.2.
Grafik karyawan berdasarkan Jenis Kelamin



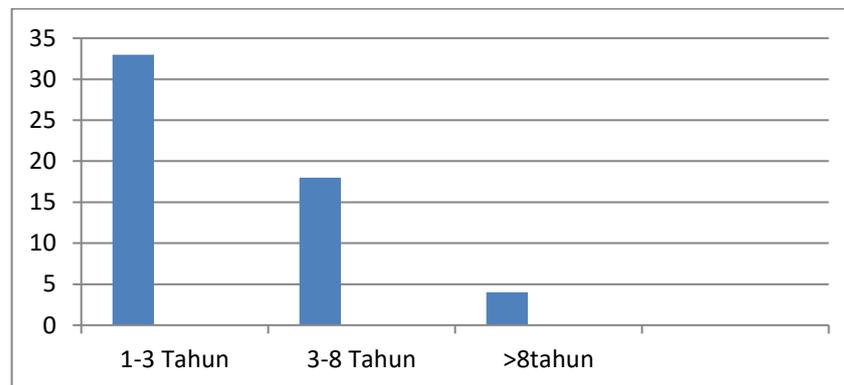
4.1.4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

Data ini diperlukan untuk mengetahui masa kerja di Apartemen Cibubur Village.

Tabel 4.1.4.3
Hasil distribusi frekuensi lama kerja

No	Lama Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	1 - 3 tahun	33	60 %
2	3 - 8 tahun	18	32,7 %
3	>8 tahun	4	7,3 %
	Total	55	100 %

Gambar 4.1.4.3.
Grafik karyawan berdasarkan lama kerja.



4.1.5. Uji Data

4.1.5.1. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu data dapat dipercaya kebenarannya sesuai dengan kenyataan. Menurut Sugiyono (2009: 172), bahwa “Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur”. Valid menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Syarat

tersebut menurut Sugiyono (2009: 179) yang harus dipenuhi yaitu yang harus memiliki kriteria sebagai berikut :

1. Jika r hitung $>$ r tabel , maka item-item pertanyaan atau pernyataan dari kuesioner adalah valid.
2. Jika r hitung $<$ r tabel , maka item-item pertanyaan atau pernyataan dari kuesioner adalah tidak valid.

4.1.5.1.1. Uji Validitas Variabel (X₁) Kompensasi

Dengan program *SPSS for Window Versi 22.0* pengujian validitas dengan *Product Moment*.

Tabel 4.1.5.1.1.
Uji Validitas Variabel (X₁) Kompensasi

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	35.3818	27.944	.621	.856
X1.2	35.4182	29.100	.679	.852
X1.3	35.2727	29.313	.539	.863
X1.4	35.3273	29.261	.590	.858
X1.5	34.9455	31.534	.516	.864
X1.6	35.4364	26.769	.731	.846
X1.7	34.9455	33.423	.333	.874
X1.8	35.3636	29.754	.595	.858
X1.9	35.2545	29.304	.532	.863
X1.10	35.4545	26.771	.743	.844

Jika r hitung $>$ r tabel , maka data valid.

Responden 55 dengan item pernyataan 10 didapat r tabel significance 0.05 = 0.26

Kesimpulannya sebagai berikut :

Tabel 4.1.5.1.1.
Hasil Uji Validitas Variabel (X₁) Kompensasi

No Item	r – hitung	r – table	Keterangan
1	0.621	0.266	Valid (r-hitung > r-tabel)
2	0.679	0.266	Valid (r-hitung > r-tabel)
3	0.539	0.266	Valid (r-hitung > r-tabel)
4	0.590	0.266	Valid (r-hitung > r-tabel)
5	0.516	0.266	Valid (r-hitung > r-tabel)
6	0.731	0.266	Valid (r-hitung > r-tabel)
7	0,333	0.266	Valid (r-hitung > r-tabel)
8	0.595	0.266	Valid (r-hitung > r-tabel)
9	0.532	0.266	Valid (r-hitung > r-tabel)
10	0.743	0.266	Valid (r-hitung > r-tabel)

4.1.5.1.2. Uji Validitas Variabel (X₂) Motivasi Kerja

Dengan program *SPSS for Window Versi 22.0* pengujian validitas.

Tabel 4.1.5.1.2.
Uji Validitas Variabel (X₂) Motivasi Kerja

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	36.3818	42.870	.745	.916
X2.2	36.0545	42.867	.796	.913
X2.3	36.0727	47.735	.634	.922
X2.4	36.2545	45.230	.646	.921
X2.5	35.8364	46.065	.747	.916
X2.6	35.9455	45.015	.678	.919
X2.7	36.4182	44.507	.696	.918
X2.8	36.3091	44.329	.704	.918
X2.9	35.8909	46.951	.701	.919
X2.10	35.9818	43.055	.821	.911

Jika r hitung $>$ r tabel , maka data valid.Responden 55 dengan item pernyataan 10 didapat r tabel signficancy $0.05 = 0.266$

Kesimpulannya sebagai berikut :

Tabel 4.1.5.1.2.
Hasil Uji Validitas Variabel (X_2) motivasi kerja

No Item	r – hitung	r – table	Keterangan
1	0.745	0.266	Valid (r-hitung $>$ r-tabel)
2	0.796	0.266	Valid (r-hitung $>$ r-tabel)
3	0.634	0.266	Valid (r-hitung $>$ r-tabel)
4	0.646	0.266	Valid (r-hitung $>$ r-tabel)
5	0.747	0.266	Valid (r-hitung $>$ r-tabel)
6	0.678	0.266	Valid (r-hitung $>$ r-tabel)
7	0.696	0.266	Valid (r-hitung $>$ r-tabel)
8	0.704	0.266	Valid (r-hitung $>$ r-tabel)
9	0.701	0.266	Valid (r-hitung $>$ r-tabel)
10	0.821	0.266	Valid (r-hitung $>$ r-tabel)

4.1.5.1.3. Uji Validitas Variabel (Y) Kinerja

Dengan program *SPSS for Window Versi 22.0* pengujian validitas.

Tabel 4.1.5.1.3.
Uji Validitas Variabel (Y) Kinerja

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	35.1091	25.284	.714	.898
Y.2	34.6182	28.685	.450	.912
Y.3	35.0545	25.386	.793	.892
Y.4	34.6364	29.273	.418	.913
Y.5	35.1455	24.719	.826	.890
Y.6	34.8727	26.854	.585	.906
Y.7	35.2000	24.570	.890	.886
Y.8	34.7455	29.527	.380	.915
Y.9	35.0000	24.963	.771	.894
Y.10	35.1455	24.904	.828	.890

Jika r hitung $>$ r tabel , maka data valid.

Responden 55 dengan item pernyataan 10 didapat r tabel signficancy 0.05 = 0.266.

Kesimpulannya sebagai berikut :

Tabel 4.1.5.1.3.
Hasil Uji Validitas Variabel (Y) Kinerja

No Item	r – hitung	r – table	Keterangan
1	0.714	0.266	Valid (r-hitung $>$ r-tabel)
2	0.450	0.266	Valid (r-hitung $>$ r-tabel)
3	0.793	0.266	Valid (r-hitung $>$ r-tabel)
4	0.418	0.266	Valid (r-hitung $>$ r-tabel)
5	0.826	0.266	Valid (r-hitung $>$ r-tabel)
6	0.585	0.266	Valid (r-hitung $>$ r-tabel)
7	0.890	0.266	Valid (r-hitung $>$ r-tabel)
8	0.380	0.266	Valid (r-hitung $>$ r-tabel)
9	0.771	0.266	Valid (r-hitung $>$ r-tabel)
10	0.828	0.266	Valid (r-hitung $>$ r-tabel)

4.1.5.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui suatu alat ukur dapat digunakan, dipercaya, dan diandalkan untuk meneliti suatu objek atau tidak.

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Alpha Croncbach*.

4.1.5.2.1. Uji Reliabilitas Variabel (X₁) Kompensasi

Dengan program *SPSS for Window Versi 22.0* didapat hasil sebagai berikut:

Tabel 4.1.5.2.1.
Hasil Uji Valid Reliabilitas Variabel (X₁) Kompensasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.871	10

Dari tabel 4.1.5.2.1. terlihat nilai *cronbach's alpha* sebesar $0.871 > 0.600$ dengan *r* tabel signficancy 0.05 didapat dari 10 pernyataan N = 55 maka item-item pernyataan Kompensasi adalah reliable.

4.1.5.2.2. Uji Reliabilitas Variabel (X₂) Motivasi Kerja

Dengan program *SPSS for Window Versi 22.0* didapat hasil sebagai berikut:

Tabel 4.1.5.2.2.
Hasil Uji Valid Reliabilitas Variabel (X₂) motivasi kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.925	10

Dari tabel 4.1.5.2.2. terlihat nilai *cronbach's alpha* sebesar $= 0.925 > 0.600$ dengan *r* tabel signficancy 0.05 didapat dari 10 pernyataan N = 55 maka item-item pernyataan Motivasi Kerja adalah reliable.

4.1.5.2.3. Uji Reliabilitas Variabel (Y) Kinerja

Dengan program *SPSS for Window Versi 22.0* didapat hasil sebagai berikut :

Tabel 4.1.5.2.3.
Hasil Uji Valid Reliabilitas Variabel (Y) Kinerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.909	10

Dari tabel 4.1.5.2.3. terlihat nilai *cronbach's alpha* sebesar = 0.909 > 0.600 dengan r tabel signficancy 0.05 didapat dari 10 pernyataan N = 55 maka item-item pernyataan Kinerja adalah reliable.

4.1.5.3. Uji Asumsi Klasik

4.1.5.3.1. Uji Normalitas

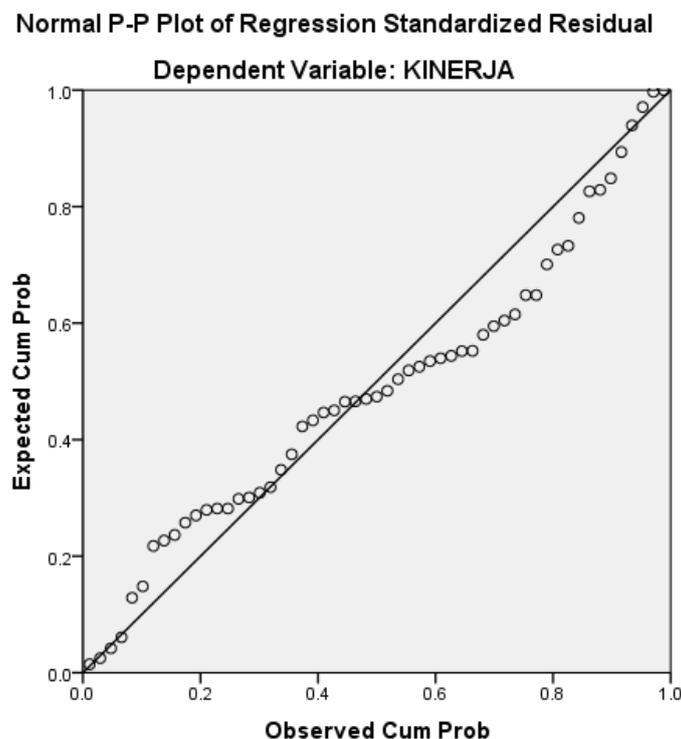
Hasil dari uji asumsi klasik yang digunakan adalah uji normalitas. Uji normalitas bisa dilakukan dengan dua cara, yaitu dengan Normal P-P Plot dan Tabel Kolmogorov Smirnov. Cara yang paling umum digunakan adalah Normal P-P Plot.

Pada Normal P-P Plot menurut Ghozali (2007: 110-112), prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya.

Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut :

1. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Dari analisis kurva dapat dilihat bahwa data menyebar di sekitar diagram dan mengikuti model regresi sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diolah merupakan data berdistribusi normal sehingga uji normalitas terpenuhi. Hasil kurva uji normalitas dapat dilihat pada gambar 4.1.5.3.1. di bawah ini.



4.1.5.3.2. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal (Ghozali, 2007: 91). Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas, dapat dilihat dari *Value Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai VIF > 10, terjadi multikolinearitas. Sebaliknya, jika VIF < 10, tidak terjadi multikolinearitas (Wijaya, 2009: 119).

Tabel 4.1.5.3.2.
Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	KOMPENSASI	.952	1.050
	MOTIVASI	.952	1.050

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan output tersebut nilai tolerance kedua variabel penjelesan tidak kurang dari 0,1 serta nilai VIF keduanya adalah kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang di hasilkan tidak terjadi gejala multikolonieritas.

4.1.5.3.3 Uji Heteroskedastisitas

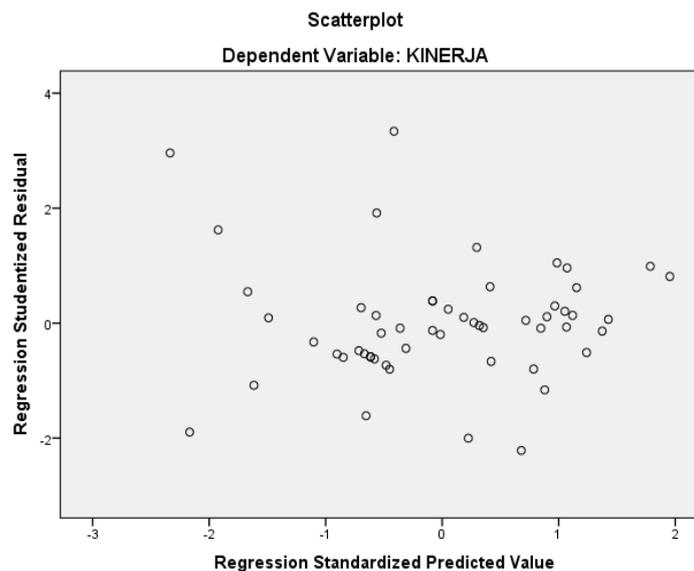
Pengujian ini digunakan untuk melihat apakah variabel pengganggu mempunyai varian yang sama atau tidak. Heteroskedastisitas mempunyai suatu keadaan bahwa varian dari residual suatu pengamatan yang lain berbeda.

Dasar analisisnya adalah sebagai berikut:

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik (point-point) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.

Untuk menganalisisnya menggunakan output SPSS for Windows versi 22.0, maka hasil uji heteroskedastisitas ditunjukkan pada gambar dibawah ini.

Gambar 4.1.5.3.3.
Hasil Uji Heteroskedastisitas



4.1.5.4. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis ini untuk mengetahui arah pengaruh variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila

nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio.

Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Keterangan :

Y = Variabel dependen (nilai yang diprediksikan) = Variabel Kinerja

X₁ dan X₂ = Variabel independen = Variabel Kompensasi dan Motivasi Kerja

a = Konstanta (nilai Y apabila X₁, X₂,.....X_n = 0)

b = Koefisien (nilai peningkatan ataupun penurunan)

Berdasarkan data dari responden hasil penyebaran kuesioner, data diolah melalui aplikasi program statistika *SPSS for Window Versi 22.0*, didapat tabel sebagai berikut :

Tabel 4.1.5.4.
Persamaan Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.834	.420		1.987	.052
	KOMPENSASI	.636	.092	.668	6.880	.000
	MOTIVASI	.139	.074	.181	1.864	.068

a. Dependent Variable: KINERJA

Selanjutnya berdasarkan output SPSS (lihat tabel *coefficients*) dapat dibentuk model persamaan regresi ganda sebagai berikut :

$$Y = 0,834 + 0,636 X_1 + 0,139 X_2$$

Model persamaan regresi tersebut dapat diartikan sebagai berikut :

1. Nilai konstan $a = 0,834$ dapat diartikan bahwa jika nilai Kompensasi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) tidak ada atau bernilai nol maka Kinerja (Y) bernilai positif sebesar 0,834.
2. Koefisien regresi Kompensasi (X_1) sebesar $b_1 0,636$ dapat diartikan bahwa jika nilai Motivasi Kerja (X_2) meningkat (bertambah) sebesar satu maka nilai Kinerja (Y) juga akan meningkat (bertambah) sebesar 0,636.
3. Koefisien regresi Motivasi Kerja (X_2) sebesar $b_2 1,139$ dapat diartikan bahwa jika nilai motivasi Kerja (X_2) meningkat (bertambah) sebesar satu maka nilai Kinerja (Y) juga akan meningkat (bertambah) sebesar 1,139.

4.1.5.5. Uji F

Untuk membuktikan apakah secara simultan variabel Kompensasi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja (Y), maka dilakukan pengujian melalui Uji F dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- a. Merumuskan H_a dan H_o dalam bentuk kalimat :

H_a : Ada pengaruh secara simultan variabel Kompensasi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap variabel Kinerja (Y).

H_o : Tidak ada pengaruh secara simultan variabel Kompensasi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap variabel Kinerja (Y).

b. Menentukan kriteria pengujian :

Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau nilai $Sig < \alpha$ (0,05), maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ atau nilai $Sig > \alpha$ (0,05), maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Tabel 4.1.5.5.
Uji f variabel Kompensasi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9.286	2	4.643	29.626	.000 ^b
	Residual	8.149	52	.157		
	Total	17.435	54			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KOMPENSASI

Berdasarkan tabel Anova nilai F hitung = **29.626** dengan probabilitas nilai Sig = **0,000**.

Ternyata nilai F hitung (**29.626**) > F tabel (**3.18**) atau nilai Sig (**0,000**) < 0,05 dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima.

Jadi, kesimpulannya adalah secara simultan variabel Kompensasi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja (Y).

4.1.5.6. Uji Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Menggunakan bantuan program *SPSS for Window Versi 22.0* terbentuk tabel uji korelasi determinasi sebagai berikut :

Tabel 4.1.5.6.
Uji Analisis Koefisien Determinan (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.730 ^a	.533	.515	.39588

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KOMPENSASI

b. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan, nilai R Square diperoleh sebesar 0,533 atau 53,3%. Kesimpulan yang didapat variabel Kompensasi dan Motivasi Kerja berpengaruh sebesar 53,3% terhadap Kinerja karyawan Apartemen Cibubur Village sedangkan sisanya 46,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

4.2. Pembahasan Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa data yang dihasilkan valid dan reliabel untuk dilakukan penelitian.

4.2.1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Apartemen Cibubur Village

Berdasarkan koefisien regresi berganda, kompensasi mendapat nilai sebesar 0,636 yang berarti apabila variabel independen lain nilainya tetap dan kompensasi mengalami kenaikan satu, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,636. Koefisien bernilai positif, artinya terdapat pengaruh

positif antara kompensasi dengan kinerja karyawan. Semakin naik kompensasi maka semakin naik pula Kinerja karyawan.

Berdasarkan nilai sig. 0,000 nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas atau $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Apartemen CibuburVillage.

4.3.2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Apartemen Cibubur Village

Berdasarkan koefisien regresi berganda, Koefisien regresi motivasi kerja (X_2) sebesar 0,139 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan motivasi kerja (X_2) mengalami kenaikan satu, maka kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,139 dan Koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif (X_2) dengan kinerja karyawan (Y),

Nilai sig. 0,068 sehingga sig. hitung $>$ sig. tabel ($0,068 > 0,05$) dan nilai signifikansi lebih besar dari nilai probabilitas atau $0,068 > 0,05$ sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Apartemen Cibubur Village.

Hal ini menunjukkan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dikarenakan motivasi sudah sangat melekat pada setiap pekerja yang ada sehingga siapapun pekerja yang masuk dengan motivasi tinggi atau rendah tidak akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.3.3. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Apartemen Cibubur Village

Hasil pengujian dengan bantuan *SPSS for Window Versi 22.0* menunjukkan nilai f hitung sebesar 29,626 sehingga f hitung $>$ f tabel ($29,626 > 3.175$) dengan nilai sig $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga variabel kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Apartemen Cibubur Village. Berdasarkan uji koefisien determinasi nilai R Square diperoleh sebesar 0,533 atau 53,3%. Kesimpulan yang didapat variabel kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh sebesar 53,3% terhadap kinerja karyawan Apartemen Cibubur Village sedangkan sisanya 46,7 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada Apartemen Cibubur Village, mengenai “Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan” maka penulis memberikan kesimpulan sebagai berikut:

Model Kuesioner Regresi Linier Berganda $Y = 0,834 + 0,636 X_1 + 0,139 X_2$

1. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja dengan analisis $X_1 = 0,636$
Artinya semakin terpenuhinya kompensasi akan semakin baik kinerja karyawan.
2. Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja dengan hasil analisis $X_2 = 0,139$ artinya pemberian motivasi yang dilakukan pihak perusahaan kepada karyawannya tidak menghasilkan dampak yang positif kepada kinerja.
3. Kompensasi dan motivasi kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap kinerja dengan hasil analisis $R^2 = 53,3\%$.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas dan keterbatasan dalam melakukan penelitian, maka saran yang dapat penulis sampaikan adalah sebagai berikut:

1. Pihak Apartemen Cibubur Village seharusnya mengevaluasi dan memperbaiki dalam pemenuhan kompensasinya kepada karyawan seperti intensif, tunjangan dan fasilitas agar dapat lebih meningkatkan kinerjanya.
2. Pengoptimalan kinerja karyawan pada Apartemen Cibubur Village dapat dilakukan melalui peran serta dari perusahaan memberikan motivasi kepada karyawan. Dimana dengan adanya motivasi diharapkan dapat mendorong dan meningkatkan gairah kerja karyawan untuk mencapai kinerja yang tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad S Ruky. 2001, *Sistem Manajemen Kinerja. Panduan Praktis Untuk Merancang dan Meraih Kinerja Prima*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ghizali, Iman. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Badan penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Salemba Empat
- Hariandja, Marihot T.E. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara.
- Herdiansyah, Haris. 2011. *Metodologi Penelitian Kualitatif untuk Ilmu-Ilmu Sosial*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Mathis Robert L dan Jackson John H. 2002. *Human Resource Management*, Alih Bahasa. Jakarta : Salemba Empat.
- Mathis Robert L. dan Jackson John H. 2006, *Human Resource Management*. Alih bahasa. Jakarta: Salemba Empat.
- Mulyasa. E. 2003, *Kurikulum Berbasis Kompetensi; Konsep, Karakteristik dan Implementa*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- P. Robbins, Stephen. 2003. *Organizational Behaviour, Tenth Edition (Perilaku Organisasi Edisi ke Sepuluh)*, Alih Bahasa Drs. Benyamin Molan. Jakarta: PT. Macanan Jaya Cemerlang.
- Panggabean, Mutiara S, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (cetakan kelima). Bandung: PT Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Suprpto, Tommy. 2011. *Pengantar Ilmu Komunikasi dan Peran Manajemen dalam Komunikasi*, Jakarta: PT. Buku Seru.
- Umam, Khaerul. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung : Pustaka Setia.
- Wibowo, 2010. *Manajemen kinerja, edisi ketiga*. Jakarta: Rajawali pers.
- Wungu J. dan Brotoharsojo H. 2003. *Merit System*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Perkasa.