

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI
KERJATERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
DI BAGIAN MARKETING CV.CREATIVE
PRIMAINDAH JAKARTA**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat

Menyelesaikan penulisan Skripsi



Oleh :

SEPRIADY HERLIMAN

NIM: 2012521280

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA

PROGRAM SARJANA PRODI MANAJEMEN S1

JAKARTA

2016

SURAT PERNYATAAN

Bersama ini,

Nama : SepriadyHerliman

NIM : 2012521280

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya sendiri yang belum pernah disampaikan untuk mendapat gelar pada Program Sarjana ini ataupun pada program lain. Karya ini adalah milik Saya, karena itu pertanggungjawabannya berada di pundak Saya. Apabila di kemudian hari ternyata pernyataan ini tidak benar, maka Saya bersedia untuk ditinjau dan menerima sebagaimana mestinya.

Jakarta, 10 Desember 2016

SepriadyHerliman

2012521280

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA

PROGRAM SARJANA-PRODI MANAJEMEN S1

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : SEPRIADY HERLIMAN

NIM : 2012521280

Judul Skripsi :
Pengaruh Motivasi Kerjadan Kompensasi terhadap Kepuasan Kinerja Karyawan CV.CREATIVE PRIMA INDAH

Jakarta, 10 desember 2016

Dosen pembimbing,

Dr. Anna Wulandari, SE, MM

Eswanto Sugeng R, SE, MM

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI BAGIAN
MARKETING CV.CREATIVE PRIMAINDAH JAKARTA**



SEPRIADY HERLIMAN

NIM: 2012521280

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

pada hari 2016

dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai

Skripsi Program Sarjana Manajemen – Program Studi Manajemen

- | | |
|--|-----------|
| 1. <u>Susilowati.B, SH., MM</u>
Ketua | _____ |
| | Tanggal : |
| 2. <u>Dr. Anna Wulandari, SE, MM</u>
Anggota | _____ |
| | Tanggal : |
| 3. <u>Sugoto Sulistyono, SE., MM</u>
Anggota | _____ |
| | Tanggal : |

Menyetujui,

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWIJA
Program Sarjana-Program Studi Manajemen
Ketua Program,

Y.I Gunawan, SE, MM

Tanggal :

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) tentang efektivitas pemberian kompensasi dan pengaruhnya terhadap kepuasan karyawan di CV. Creative Prima Indah, (2) tentang tingkat motivasi karyawan dan pengaruhnya terhadap kepuasan karyawan CV. Creative Prima Indah (3) tentang pengaruh pemberian kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan karyawan CV. Creative Prima Indah.

Penelitian ini merupakan penelitian replikasi dari penelitian Brahmasari dan Suprayetno (2009), dan Putri (2014). Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Creative Prima Indah berjumlah 158 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu purposive sampling. Dengan sampel karyawan pada bagian marketing CV. Creative Prima Indah yang berjumlah 56 orang. Data dikumpulkan dengan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda. Hasil penelitian pada taraf signifikansi 5% menunjukkan bahwa: (1) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan. Hal ini dibuktikan dengan koefisien beta (β) 0,289 (** $p < 0.05$; $p = 0,001$) dan kontribusi pengaruh kompensasi terhadap kepuasan karyawan sebesar (ΔR^2) 0,161. (2) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan. Hal ini dibuktikan dengan koefisien beta (β) 0,343 (** $p < 0.05$; $p = 0,000$) dan kontribusi pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan karyawan sebesar (ΔR^2) 0,173. (3) Kompensasi dan motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan. Hal ini dibuktikan untuk kompensasi dengan koefisien beta (β) 0,191 (** $p < 0.05$; $p = 0,000$) dan untuk motivasi kerja dengan koefisien beta (β) 0,258 (** $p < 0.05$; $p = 0,026$)

Kontribusi pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,195.

Kata kunci :Kompensasi, Motivasi Kerja, Kepuasan

KATA PENGANTAR

Puji syukur senantiasa penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena atas perlindungan Nyama kripsi dengan judul “**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI BAGIAN MARKETING CV.CREATIVE PRIMA INDAH JAKARTA**”

ini dapat diselesaikan tepat waktu. Selain daripada itu, penyelesaian kripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, sehingga penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Dr. Anna Wulandari, SE, MM, dan Eswanto Sugeng R, SE, MM selaku pembimbing yang tidak kenal lelah meluangkan waktu memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis.
2. Y.I Gunawan, SE, MM selaku Ketua Program Studi Sarjana Manajemen S1 STIE IPWIJA.
3. Dr. Suyanto, SE, MM, M.Ak. selaku Ketua STIE IPWIJA.
4. Pimpinan dan staf karyawan CV. Creative Prima Indah yang telah meluangkan waktu membantu kelancaran penelitian.
5. Civitas Akademika STIE IPWIJA
6. Rekan-rekan mahasiswa Program Pascasarjana Magister Manajemen STIE IPWIJA khususnya konsentrasi Keuangan.
7. Keluarga tercinta yang senantiasa memberikan dukungan dan dorongan semangat.
8. Pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

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

Jakarta, 10 Desember 2016

Penulis

DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	i
Halaman Orisinalitas	ii
Halaman Persetujuan Dosen Pembimbing	iii
Halaman Pengesahan Skripsi	iv
Abstrak	v
Kata Pengantar	vi
Daftar Isi.....	vii

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang	1
1.2. Perumusan Masalah	5
1.3. Tujuan Penelitian	5
1.4. Manfaat Penelitian	5
1.5. Sistematika Penelitian	6

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori.....	8
2.2. Penelitian Terdahulu	21
2.3. Kerangka Penelitian	22
2.4. Hipotesis.....	24

BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian	25
3.2. Disain Penelitian	25

3.3. Operasionalisasi Variabel.....	25
3.4. Populasi, Sampel dan Metode Sampling.....	28
3.5. Metode Pengumpulan Data	29
3.6. Instrumentasi Variabel Penelitian	30
3.7. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis.....	32

BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian	36
4.1.1. Sejarah Pendirian CV Creative Prima Indah.....	36
4.1.2. Gerai CV Creative Prima Indah	38
4.1.3. Visi dan Misi	38
4.1.5. Karyawan CV Creative Prima Indah.....	39
4.2. Pembahasan Penelitian	39
4.2.1. Analisis Deskriptif.....	40
4.2.2. Deskripsi Kategori Variabel.....	45

BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan.....	59
5.2. Saran.....	59

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam sebuah perusahaan dan organisasi Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam sebuah organisasi bisnis atau sebuah perusahaan, karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimal. Untuk mendapatkan hasil kinerja yang optimal sumber daya manusia harus dikelola dan di manage dengan sebaik mungkin, sehingga sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan merasa nyaman dalam menjalankan tugasnya dan mendapatkan hasil yang maksimal.

Untuk dapat meraih prestasi sesuai dengan cita-cita dan harapan perusahaan maka seorang pemimpin dituntut untuk memiliki sebuah kebijakan maupun program yang ditujukan kepada para karyawannya agar setiap individu karyawan mendapatkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi sehingga dapat berkontribusi secara optimal kepada perusahaan. Akan tetapi pada kenyataannya tidak semua karyawan merasakan kepuasan yang sama, ada yang merasakan puas kerja dan tidak, padahal semua karyawan diharapkan untuk puas, agar mereka bekerja dengan baik.

Terdapat beberapa hal yang menyebabkan ketidakpuasan kerja karyawan di antaranya kompensasi yang kurang, kurangnya perhatian dari atasan, tidak adanya motivasi, sarana dan prasarana yang kurang lengkap, manajemen yang buruk, tidak

mendapat pelatihan yang baik, lingkungan kerja yang kurang memadai dan lain sebagainya. Dari beberapa faktor tersebut yang tidak menyebabkan kepuasan kerja tersebut peneliti hanya membatasi pada kompensasi dan motivasi kerja

Dalam hal pemberian kompensasi, langkah yang diambil oleh pimpinan perusahaan diantaranya adalah memberikan kompensasi pada setiap peningkatan prestasi yang telah diberikan oleh karyawan kepada perusahaan. Harapannya, hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja dan menumbuhkan semangat kerja pada diri karyawan tersebut. Selain faktor pemberian kompensasi, faktor lain yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dan menumbuhkan semangat kerja pada karyawan adalah faktor motivasi kerja, apabila seorang karyawan merasa termotivasi dalam menjalankan pekerjaannya maka seorang karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi dan memberikan kontribusi yang besar pada perusahaan. Motivasi kerja tentunya juga akan memberikan kepuasan kerja tersendiri bagi karyawan salah satunya untuk selalu hadir di kantor dan berkontribusi secara maksimal pada tempatnya bekerja. Dalam hal ini pemimpin juga dituntut untuk memiliki kebijakan yang bertujuan untuk memberikan kepuasan kerja pada setiap karyawan. Motivasi dan semangat kerja pada diri setiap karyawan sangat memberikan dampak yang positif atau negatif pada hasil pekerjaan karyawan, sehingga apabila seorang karyawan memiliki semangat yang baik maka juga akan memberikan hasil dan kontribusi yang baik bagi perusahaan begitu juga sebaliknya.

Menjalankan bisnis di bidang industri kreatif dituntut untuk terus melakukan inovasi dan menyuguhkan hal-hal yang sangat kreatif pada para konsumennya. Salah satu industri kreatif yang berada di Jakarta ini adalah CV. Creative Prima Indah Jakarta. Perusahaan ini bergerak di bidang industri kreatif, berupa cinderamata atau merchandise

dengan desain khas Jakarta seperti kaos, gantungan kunci, mug, dll. Tentunya, perusahaan ini dituntut untuk selalu menyuguhkan desain produk yang inovatif, menarik dan dapat diterima oleh pasar.

Dari hasil pra survei yang dilakukan oleh penulis dengan menggunakan metode wawancara kepada beberapa karyawan cv.cpi diperoleh informasi bahwa tiga gerai yang dimiliki oleh CPI sering tidak mencapai target penjualan yang ditetapkan oleh perusahaan, target harian mingguan maupun bulanan. Target yang ditetapkan oleh perusahaan hanya bisa tercapai pada bulan-bulan tertentu dalam kurun waktu satu tahun, seperti bulan yang di dalamnya terdapat hari libur semester tahun ajaran baru untuk siswa sekolah dan libur lebaran. Pada bulan bulan tersebut target penjualan dapat tercapai bahkan melampaui target yang telah ditetapkan akan tetapi pada hari-hari biasa apabila target yang ditetapkan oleh perusahaan Rp. 10.000.000,00 maka pencapaian dari target tersebut berkisar Rp 5.000.000,00 hingga Rp 7.000.000,00 saja, atau memiliki kisaran kurang lebih 50% - 70% dari target yang telah di tetapkan oleh perusahaan. Masalahnya adalah, perusahaan sendiri telah memberikan kebijakan bahwa pemberian kompensasi di luar gaji berupa pemberian bonus rutin setiap 6 bulan pada bagian operasional, pemberian bonus rutin setiap 3 bulan pada bagian marketing dan pemberian bonus pada setiap gerai yang berhasil mencapai target penjualan untuk dapat meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga dapat memenuhi target yang telah ditetapkan. Hal ini yang menjadi salah satu alasan bagi peneliti untuk melakukan penelitian pada CV. Creative Prima Indah Jakarta, salah satu aspek yang sangat menarik untuk diteliti adalah tingkat efektivitas pemberian kompensasi yang dilakukan oleh manajemen CV. Creative Prima Indah Jakarta baik kompensasi materi maupun non materi seperti pujian, cuti, pelatihan dan pengembangan. Apakah pemberian

kompensasi materi maupun non materi dapat menumbuhkan kepuasan kerja pada karyawannya, yang selanjutnya dapat meningkatkan jumlah penjualan sesuai target yang ditetapkan oleh perusahaan.

Karyawan CV. Creative Prima Indah Jakarta sendiri cenderung merasa tidak puas terhadap pekerjaan yang dijalannya hal ini dapat dirasakan oleh karyawan CV. Creative Prima Indah Jakarta yang merasa kurang nyaman dengan rekan kerjanya sendiri. Hal ini juga dapat dilihat pada kurangnya loyalitas karyawan terhadap perusahaan, rendahnya disiplin kerja dan target pemasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan sering tidak tercapai. Selain itu kondisi pekerjaan, beban kerja dan gaji atau upah yang diterima oleh karyawan yang bekerja di gerai CV. Creative Prima Indah Jakarta sebagai lini depan dalam penjualan produk CV. Creative Prima Indah Jakarta juga masih terlalu kecil yaitu kurang lebih Rp. 1.200.000,00 perbulan ditambah bonus jika sesuai target yang ditetapkan oleh perusahaan, tentunya angka ini sangat jauh dari UMR di Jakarta yaitu sebesar Rp.3.300.000,-. Sementara itu dari hasil observasi di lapangan tentang motivasi kerja di ketahui bahwa karyawan CV. Creative Prima Indah mengatakan jika sebagian bekerja hanya untuk sebatas mencari pengalaman kerja dan merasa upah yang diterima saat bekerja di CV. Creative Prima Indah juga masih sangat kecil, sehingga karyawan sendiri merasa kurang memiliki motivasi kerja tinggi.

Untuk mengatasi hal tersebut CV. Creative Prima Indah juga memiliki cara yang cukup unik selain pemberian kompensasi di luar gaji, yaitu kegiatan yang biasa disebut “internalan” yang bertujuan untuk mempererat hubungan antar karyawan yang bekerja sehingga dapat bekerjasama dengan baik, program “internalan” ini diadakan setiap bulan pada awal bulan. Dengan harapan dapat menciptakan lingkungan kerja dan budaya

organisasi yang baik bagi karyawan sehingga dapat menumbuhkan motivasi kerja pada karyawan dan memberikan kepuasan kerja yang tinggi pada setiap karyawan. Hal ini juga menimbulkan pertanyaan dalam benak peneliti mengingat para karyawan pada CV. Creative Prima Indah memiliki usia yang masih sangat muda, salah satunya adalah tingkat efektivitas program “internalan” yang dilakukan oleh manajemen CV. Creative Prima Indah apakah dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga memberikan dampak yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Selain program internalan setiap bulannya, program pemberian bonus berkala juga dirasa kurang ampuh untuk mengatasi permasalahan tersebut. Hal ini dapat dilihat dari loyalitas karyawan terhadap perusahaan yang kurang, disiplin kerja yang rendah dan juga target penjualan yang sering tidak tercapai. Dari gambaran di atas penulis menyimpulkan bahwa pemberian kompensasi kepada perusahaan dan motivasi kerja karyawan memengaruhi kepuasan kerja setiap individu karyawan dan berpengaruh pada tingkat kesuksesan sebuah perusahaan, karena memberikan pengaruh yang sangat besar pada pengelolaan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi khususnya dalam menumbuhkan kepuasan kerja para karyawan, sehingga penulis mengangkat judul penelitian *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di bagian Marketing CV. Creative Prima Indah Jakarta*

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka permasalahan yang ada sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di bagian marketing CV.Creative Prima Indah Jakarta ?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan di bagian marketing CV.Creative Prima Indah Jakarta?
3. Apakah terdapat pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasa kerja karyawan di bagian marketing CV.Creative Prima Indah Jakarta?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah tersebut di atas maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di bagian marketing CV.Creative Prima Indah Jakarta
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan di bagian marketing CV.Creative Prima Indah Jakarta
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan di bagian marketing CV.Creative Prima Indah Jakarta

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Pimpinan Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi atau masukan tambahan bagi pimpinan perusahaan atau organisasi sehingga mengetahui efektifitas pemberian kompensasi dan tingkat kepuasan kerja karyawan atas sistem yang telah diterapkan.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi atau masukan tambahan bagi perusahaan dalam menyikapi masalah tenaga kerja yang mencakup kepuasan kerja pada perusahaannya.

3. Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan yang lebih kepada karyawan sehingga menambah semangat bekerja menjadi lebih baik.

4. Bagi Peneliti

Penelitian memberikan pengetahuan yang lebih mengenai ruang lingkup sumber daya manusia secara nyata khususnya mengenai pemberian kompensasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja.

5. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau bahan kajian bagi peneliti selanjutnya terutama yang berhubungan dengan sumber daya manusia.

1.5. Sistematika Penulisan

Secara garis besar skripsi dapat dibagi menjadi tiga bagian, yaitu awal, isi dan akhir. Berikut adalah sistematika skripsi secara umum.

1. Bagian awal skripsi terdiri dari halaman judul, halaman pernyataan, halaman persetujuan skripsi, halaman pengesahan, abstrak, kata pengantar, daftar isi, dan lampiran.
2. Bagian isi skripsi terdiri dari lima bab yaitu :

- a. BAB 1 : Pendahuluan, dalam hal ini penulis menguraikan tentang latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi
 - b. BAB 2 : Tinjauan pustaka, yaitu bab yang menguraikan tentang kajian pustaka baik dari buku-buku ilmiah, maupun sumber-sumber lain yang mendukung penelitian ini.
 - c. BAB 3 : Metodologi penelitian, yaitu bab yang menguraikan tentang objek penelitian, variable, metode pengumpulan data, dan metode analisis data
 - d. BAB 4 : Hasil penelitian dan pembahasan, yaitu bab yang menguraikan tentang hasil penelitian dan pembahasan dari data yang telah diperoleh.
 - e. BAB 5 : Kesimpulan dan saran, yaitu bab yang berisi kesimpulan hasil dan saran serta hasil penelitian.
3. Bagian akhir skripsi : terdiri dari daftar pustaka dan lampiran.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (non material/non finansial) di dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (real) secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi (Sulistiyani dan Rosidah, 2009:11).

Manajemen sebagai ilmu dan seni untuk mencapai suatu tujuan melalui kegiatan orang lain. Artinya, tujuan dapat dicapai bila dilakukan oleh satu orang atau lebih. Sementara itu manajemen sumber daya manusia sebagai suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam suatu perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian pelaksanaan dan pengendalian (Veithzal, 2009:1).

2.1.2 Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Beberapa pengertian Kepuasan Kerja, yaitu :

- 1) bersifat positif maupun yang bersifat negatif tentang pekerjaannya.
- 2) Suwanto dan Donni (2011:263) Kepuasan kerja adalah cara individu merasakan pekerjaan yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek

yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang terkandung dalam pekerjaan.

- 3) Davis dan Newstrom dalam Suwanto dan Donni (2011:263) kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang karyawannya terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan definisi dari beberapa pakar tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, yang ditunjukkan dengan sikap timbal balik karyawan kepada perusahaan.

b. Faktor Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah (Sutrisno, 2009: 82-84) :

- 1) Kesempatan untuk maju: yaitu ada atau tidaknya kesempatan dari perusahaan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.
- 2) Keamanan kerja: keadaan yang aman akan sangat memengaruhi perasaan karyawan selama bekerja.
- 3) Gaji: gaji lebih banyak menyebabkan ketidak-puasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya. Jika gaji diberikan secara adil didasarkan pada tingkat keterampilan, tuntutan pekerjaan, serta standar gaji untuk pekerjaan tertentu, maka akan ada kepuasan kerja.

- 4) Perusahaan dan manajemen: perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini yang menentukan kepuasan kerja karyawan.
- 5) Pengawasan (Supervisi): bagi karyawan, supervisor adalah seseorang yang diposisikan atau dianggap sebagai figur ayah dan sekaligus atasan. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan turnover.
- 6) Faktor intrinsik dari pekerjaan: atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sulit dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas, akan meningkatkan ataupun mengurangi kepuasan kerja.
- 7) Kondisi kerja: kondisi kerja adalah keadaan dari lingkungan kerja, yaitu kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin, dan tempat parkir.
- 8) Aspek sosial dalam pekerjaan: keadaan sosial yang mengacu pada salah satu sikap dalam pekerjaan yang dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam bekerja.
- 9) Komunikasi: komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak digunakan sebagai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawan sangat berperan dalam menciptakan rasa puas terhadap kerja
- 10) Fasilitas: fasilitas yang dimaksud adalah fasilitas penunjang dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan meliputi fasilitas kesehatan, cuti, dana pensiun, atau perumahan yang merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

c. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Rivai (2011:860) indikator dari kepuasan kerja terdiri dari :

1) Isi pekerjaan

Penampilan tugas atau atribut pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan. Karyawan akan merasa puas apabila tugas kerja dianggap menarik dan memberikan kesempatan belajar dan mendapat kepercayaan tanggung jawab atas pekerjaan itu.

2) Supervisi

Perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya menjadi bagian yang penting dari organisasi. Sebaliknya, supervisi yang buruk dapat meningkatkan turn over dan absensi karyawan.

3) Organisasi dan manajemen

Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, untuk memberikan kepuasan kepada karyawan.

4) Kesempatan untuk maju

Adanya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja akan memberikan kepuasan pada karyawan terhadap pekerjaannya.

5) Gaji dan keuntungan dalam bidang financial

Gaji adalah suatu jumlah yang diterima dan keadaan yang dirasakan dari upah (gaji). Jika karyawan merasa bahwa gaji yang diperoleh mampu memenuhi

kebutuhan hidupnya, diberikan secara adil didasarkan pada tingkat ketrampilan, tuntutan pekerjaan, serta standar gaji untuk pekerjaan tertentu, maka akan ada kepuasan kerja.

6) Rekan kerja

Adanya hubungan yang dirasa saling mendukung dan saling memperhatikan antar rekan kerja akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan hangat sehingga menimbulkan kepuasan kerja pada karyawan.

7) Kondisi pekerjaan

Kondisi kerja yang mendukung akan meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan. Kondisi kerja yang mendukung artinya tersedianya sarana dan prasarana kerja yang memadai sesuai dengan sifat tugas yang harus diselesaikannya.

Sedangkan indikator kepuasan kerja menurut Robbins (2007) diukur dengan menggunakan lima indikator:

- a) Kepuasan dengan gaji, yaitu upah yang diperoleh seseorang sebanding dengan usaha yang dilakukan dan sama dengan upah yang diterima oleh orang lain dalam posisi kerja yang sama.
- b) Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri, yaitu sejauh mana pekerjaan menyediakan kesempatan seseorang untuk belajar memperoleh tanggung jawab dalam suatu tugas tertentu dan tantangan untuk pekerjaan yang menarik.

- c) Kepuasan dengan promosi, yaitu kesempatan seseorang untuk meraih atau dipromosikan ke jenjang yang lebih tinggi dalam organisasi.
- d) Kepuasan dengan sikap atasan, yaitu kemampuan atasan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab para bawahan.
- e) Kepuasan dengan rekan kerja, yaitu sejauh mana rekan kerja secara teknis cakap dan secara sosial mendukung tugas rekan kerja lainnya.

Robbins mengatakan, Kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja, atasan, peraturan dan kebijakan organisasi, standar kinerja, kondisi kerja dan sebagainya. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja itu, sebaliknya seseorang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap kerja itu (Robbins 2007:179).

Dampak dari kepuasan kerja sendiri sangat baik bagi perusahaan, apabila setiap karyawan memiliki kepuasan kerja yang baik maka tentunya akan berimbas pada produktifitasnya sehingga hal ini juga dapat memberikan efek domino yang baik terhadap perusahaan. Sebaliknya apabila kepuasan kerja karyawan buruk maka hal ini juga sangat memengaruhi kualitas hasil pekerjaan karyawan dan berimbas terhadap produktifitas perusahaan. Hal ini mendukung hasil Penelitian yang dilakukan oleh Brahmasari dan Suprayetno (2009) yang berjudul Pengaruh

Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia, memiliki kesimpulan bahwa kepuasan kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap produktifitas perusahaan. Teori yang dikemukakan oleh Rivai sangat relevan jika diterapkan pada kasus CV. Creative Prima Indah. Teori yang dikemukakan oleh Rivai mencakup indikator kepuasan kerja dari berbagai sudut pandang baik materi maupun non materi, dan juga dari aspek individu maupun manajemen perusahaan sehingga teori tersebut dapat dijadikan solusi dari masalah-masalah kepuasan kerja yang berkembang pada CV. Creative Prima Indah, sehingga peneliti memilih menggunakan teori yang dikemukakan oleh Rivai.

2.1.3. Kompensasi

a. Pengertian kompensasi

Beberapa definisi mengenai kompensasi antara lain:

- 1) Menurut Werther and Davis dalam Kadarisman (2012:1) kompensasi adalah apa yang karyawan terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya.
- 2) Samsudin (2006:187) kompensasi mengandung arti yang lebih luas daripada upah atau gaji. Upah atau gaji lebih menekankan pada balas jasa yang bersifat finansial, sedangkan kompensasi mencakup balas jasa finansial maupun non-finansial.

- 3) Cahyani (2005:77-78) manajemen kompensasi adalah proses pengembangan dan penerapan strategi, kebijakan , serta sistem kompensasi organisasi untuk mencapai sasarnya dengan mendapatkan dan mempertahankan orang yang diperlukan dan dengan meningkatkan motivasi serta komitmen mereka.
- 4) Kompensasi adalah bayaran yang diberikan perusahaan untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif (Simamora, 2006:514).

b. Indikator-indikator kompensasi

Menurut Samsudin (2006:187) terdapat dua indikator untuk mengukur variabel kompensasi, yaitu:

1) Kompensasi bersifat materiil, yang terdiri dari:

a) Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang pegawai yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan (terlepas dari lamanya jam kerja).

b) Insentif

Insentif adalah bentuk pembayaran langsung yang didasarkan dengan kinerja karyawan dan dimaksudkan sebagai pembagian keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan produktivitas. Sedangkan Mathis dan Jacson (2006:455) menyebutkan bahwa insentif adalah penghasilan tidak tetap

karyawan berdasarkan pada kinerja individu, tim, atau organisasional. Tujuan utama dari pemberian insentif adalah untuk mendorong produktivitas karyawan dan efektivitas biaya.

c) Bonus

Bonus merupakan pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja yang telah ditetapkan. Sedangkan Mathis dan Jacson (2006:455) bonus adalah kompensasi tambahan yang tidak menjadi bagian dari gaji pokok, yang di terima oleh karyawan. Bonus dapat berupa uang tunai atau bentuk lainnya, misalnya perjalanan wisata.

2) Kompensasi non materiil, yang terdiri dari:

a) Pelatihan dan pengembangan

Program pelatihan dan pengembangan merupakan kegiatan yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap, dan kinerja individu, kelompok, maupun seluruh organisasi. Program ini mengajarkan keahlian baru, memperbaiki keahlian yang ada, dan memengaruhi sikap karyawan.

b) Pujian

Pujian merupakan salah satu bentuk penghargaan non materiil. Pujian biasanya diberikan oleh atasan kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja sehingga dapat menambah semangat bekerja karyawan tersebut.

c) Cuti

Perusahaan memberikan hari libur kepada karyawan karena alasan-alasan tertentu.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2008:121), tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah :

1. Ikatan kerjasama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah kerjasama formal antara perusahaan dengan karyawan. karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati

2. Kepuasan kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status social, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3. Pengadaan efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah

4. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

5. Stabilitas karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil, layak dan kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turn –over relatif kecil.

6. Pengaruh pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Efek dari pemberian kompensasi sendiri memberikan dampak yang positif bagi karyawan apabila kompensasi yang di terima karyawan dirasa memuaskan atau pantas atas apa yang telah dikerjakan tentunya hal ini dapat meningkatkan motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan itu sendiri. Hal ini juga di kuatkan oleh penelitian yang di lakukan oleh Putri (2014) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Dunia Garmen Internasional di Denpasar, memiliki kesimpulan bahwa Hasil pembahasan tersebut menghasilkan data bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. Dunia Garmen Internasional Denpasar dengan kontribusi sebesar 19,8 persen 21 Teori yang dikemukakan oleh Samsudin sangat relevan jika diterapkan pada kasus CV. Creative Prima Indah.

Teori yang di kemukakan oleh Samsudin mencakup indikator kompensasi dari berbagai sudut pandang baik materi maupun non materi, sehingga teori tersebut dapat dijadikan solusi dari masalah-masalah kepuasan kerja yang berkembang pada CV. Creative Prima Indah, sehingga peneliti memilih menggunakan teori yang dikemukakan oleh Samsudin.

Pemberian kompensasi dalam suatu perusahaan harus diatur supaya mencapai tujuan-tujuan yang diharapkan. Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi yaitu imbalan yang diberikan dalam bentuk material dan non material yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawan agar karyawan dapat

bekerja dengan motivasi tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan perusahaan, dengan kata lain pemberian kompensasi dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas serta mempertahankan karyawan yang berprestasi supaya tetap berada dalam perusahaan.

2.1.4. Motivasi Kerja

Hotgets dan Luthans dalam Susanto (2006: 144) menyatakan bahwa motivasi merupakan proses psikologis melalui keinginan yang belum terpuaskan, yang diarahkan dan didorong ke pencapaian tujuan atau insentif. Proses dasar motivasi dimulai dengan adanya suatu kebutuhan (needs). Kebutuhan tercipta ketika ada ketidakseimbangan secara fisiologis dan secara psikologis. Kemudian kebutuhan tersebut didorong dan diarahkan (drives) untuk mengurangi kekurangan akan kebutuhan. Dorongan fisiologis dan psikologis merupakan kegiatan yang berorientasi dan menyediakan tenaga untuk mendapatkan insentif. Akhir dari proses motivasi adalah insentif yang didefinisikan sebagai segala sesuatu yang akan mengurangi kekurangan akan kebutuhan dan mengurangi dorongan. Insentif akan memulihkan keseimbangan fisiologis dan psikologis dan mengurangi atau menghentikan dorongan.

Teori motivasi berprestasi atau yang disebut teori kebutuhan Hotgets dan Luthans dalam Susanto (2006: 144) indikator kebutuhan bahwa ada tiga dalam memotivasi karyawan, yaitu :

- a. Kebutuhan untuk berprestasi (*need for achievement*)

Adanya dorongan atau gairah untuk melakukan sesuatu yang lebih baik dan efisien dari sebelumnya.

b. Kebutuhan untuk berkuasa (*need for power*)

Adanya keinginan yang kuat untuk mengendalikan orang lain, untuk memengaruhi orang lain dan untuk memiliki dampak terhadap orang lain.

c. Kebutuhan untuk berafiliasi/berhubungan secara sosial (*need for affiliation*)

Kebutuhan untuk berusaha mendapatkan persahabatan, mereka lebih ingin disukai dan diterima orang lain, lebih menyukai situasi kooperatif dan berusaha menghindari konflik.

Menurut Maslow dalam Waluyo (2013:65) teori tata tingkat kebutuhan dari Maslow mungkin merupakan teori motivasi kerja yang paling luas dikenal. Maslow berpendapat bahwa kondisi manusia berada dalam kondisi mengejar yang bersinambungan. Jika satu kebutuhan dipenuhi, langsung kebutuhan tersebut diganti oleh kebutuhan lain. Maslow menekankan bahwa makin tinggi tingkat kebutuhan, makin tidak penting untuk mempertahankan hidup dan makin lama pemenuhan dapat ditunda. Teori tentang tingkat kebutuhan menurut Maslow adalah:

- a. Kebutuhan fisiologis
- b. Kebutuhan rasa aman
- c. Kebutuhan sosial
- d. Kebutuhan harga diri
- e. Kebutuhan aktualisasi diri.

Aldefer dalam Waluyo (2013:65) mengatakan bahwa kebutuhan di kelompokkan dalam tiga kelompok atau yang biasa dikenal dengan teori ERG (*Existence, Relatedness, and Growth Needs*) yaitu:

- a. Kebutuhan eksistensi
- b. Kebutuhan hubungan
- c. Kebutuhan pertumbuhan

Malayu S.P. Hasibuan (2008:121) indikator kebutuhan yang dapat mempengaruhi motivasi individu, diklasifikasikan menjadi 15 kebutuhan (intristik) yang nampak pada manusia dengan kekuatan yang berbeda beda, yaitu:

- a. *Achivement* adalah kebutuhan untuk berbuat lebih baik dari orang lain.
- b. *Deference* adalah kebutuhan mengikuti pendapat orang lain, mengikuti petunjuk-petunjuk yang diberikan, memuji muji orang lain, menyesuaikan diri dengan ada kebiasaan.
- c. *Order* adalah kebutuhan untuk membuat rencana yang teratur
- d. *Exhibition* adalah kebutuhan untuk menarik perhatian orang lain, berusaha menjadi pusat perhatian.
- e. *Autonomy* Kebutuhan untuk mandiri, tidak mau tergantung pada orang lain atau tidak mau diperintah orang lain.
- f. *Affiliation* adalah kebutuhan untuk menjalin persahabatan dengan orang lain.
- g. *Intraception* adalah kebutuhan untuk memahami perasaan orang lain, mengetahui tingkah laku orang lain.

- h. *Succorance* adalah kebutuhan untuk mendapatkan bantuan orang lain, simpati, atau juga mendapatkan kasih sayang (afeksi) dari orang lain.
- i. *Dominance* adalah kebutuhan untuk bertahan pada pendapatnya, menguasai, memimpin, menasehati orang lain.
- j. *Abasement* adalah kebutuhan yang menyebabkan individu merasa berdosa apabila memiliki kesalahan kesalahan.
- k. *Nurturance* adalah kebutuhan untuk menolong orang lain saat mereka dalam kesususahan.
- l. *Change* Kebutuhan untuk membuat pembaruan pembaruan, tidak menyukai hal hal yang bersifat rutin.
- m. *Endurance* adalah kebutuhan yang menyebabkan individu bertahan pada suatu pekerjaan sampai selesai
- n. *Heterosexuality* adalah kebutuhan yang menyebabkan individu bertahan pada suatu pekerjaan sampai selesai.
- o. *Aggression* adalah kebutuhan untuk mengkritik pendapat orang lain, membantah pendapat orang lain, menyalahkan orang lain, senang terhadap kekerasan.

Apabila setiap karyawan memiliki motivasi kerja yang baik maka kepuasan kerja tentunya akan sangat baik juga, jika kepuasan kerja setiap karyawan tinggi maka akan berpengaruh terhadap hasil pekerjaan atau produktifitas yang baik dan memberikan dampak positif terhadap perusahaan. Hal ini juga di dukung oleh penelitian yang di lakukan oleh Brahmasari dan Suprayetno (2009) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja

Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia), memiliki kesimpulan bahwa motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Dari beberapa teori tersebut, teori yang diungkapkan oleh McClelland sangat relevan jika diimplementasikan pada kasus di CV. Creative Prima Indah. Teori yang diungkapkan oleh McClelland mencakup teori motivasi kebutuhan khususnya yang timbul dari dalam diri setiap individu karyawan yang dapat dijadikan solusi dalam memecahkan masalah pada CV. Creative Prima Indah.

2.2. Kajian penelitian sebelumnya

Penelitian-penelitian yang berhubungan dengan kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja menunjukkan hasil yang beraneka ragam sebagai berikut

1. Brahmasari dan Suprayetno (2009) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia), memiliki kesimpulan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, artinya bahwa motivasi kerja memang sangat diperlukan oleh seorang karyawan untuk dapat mencapai suatu kepuasan kerja yang tinggi meskipun menurut sifatnya kepuasan kerja itu sendiri besarnya sangat relatif atau berbeda antara satu orang dengan orang lainnya.
2. Putri (2014) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Dunia Garmen Internasional di Denpasar, memiliki kesimpulan bahwa hasil pembahasan tersebut menghasilkan data bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan secara simultan

terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. Dunia Garmen Internasional Denpasar dengan kontribusi sebesar 19,8 persen.

3. Kristianto, Abdi dan Nugroho (2013) di PT. Kapasari di Surabaya, memiliki kesimpulan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan pada kepuasan kerja. Sehingga hal ini akan sangat berpengaruh terhadap kontribusi karyawan terhadap perusahaan.

2.3. Kerangka Pemikiran

1. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kompensasi kepada karyawan sangat memengaruhi motivasi kerja dan memberikan kepuasan kerja tersendiri bagi karyawan, apabila seorang karyawan mendapatkan kompensasi yang pantas atas apa yang sudah dikerjakan pada perusahaan maka tentunya seorang karyawan juga akan mendapatkan kepuasan kerja yang baik, hal ini juga dikuatkan oleh teori milik Hasibuan dalam Kadarisman (2012:86) bahwa tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin serta pengaruh serikat buruh dan pemerintahan.

2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan

Motivasi kerja akan sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Apabila seorang karyawan yang setiap hari bekerja di sebuah perusahaan dan memiliki motivasi kerja yang baik tentunya akan memberikan dampak positif pada loyalitas dan produktifitas karyawan dan tentunya karyawan tersebut akan memiliki kepuasan kerja

yang baik pula karena motivasi kerja sendiri memiliki dampak positif terhadap kepuasan kerja, karena bekerja itu merupakan kondisi bawaan seperti bermain atau beristirahat untuk aktif dan mengerjakan sesuatu. Kemudian seseorang didorong untuk beraktifitas karena dia berharap bahwa hal ini akan membawa pada keadaan yang lebih memuaskan daripada keadaan sekarang. Jadi dorongan seseorang atau motivasi untuk melakukan sebuah pekerjaan bertujuan untuk mendapatkan sebuah kepuasan.

3. Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan

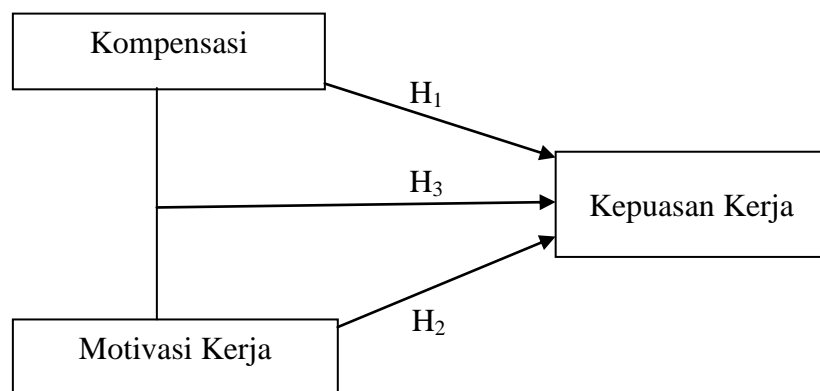
Karyawan yang mendapatkan kompensasi yang pantas dari perusahaan baik kompensasi materi maupun kompensasi non materi dan memiliki motivasi kerja yang tinggi tentunya akan mendapatkan kepuasan kerja yang baik pula. Hal ini tentunya akan berdampak pada hasil pekerjaan para karyawan dan memengaruhi produktifitas karyawan dan perusahaan. Sehingga kompensasi dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan itu sendiri dan berdampak pada perusahaan. Hal ini juga diperkuat oleh teori milik Werther and Davis dalam Kadarisman (2012:1) kompensasi adalah apa yang karyawan terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Hasibuan dalam Kadarisman (2012:86) menyatakan bahwa tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin serta pengaruh serikat buruh dan pemerintahan. Sehingga kompensasi yang di terima oleh karyawan sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dan memberikan dampak positif terhadap perusahaan. Selain kompensasi, motivasi kerja karyawan juga akan mendorong kepuasan kerja karyawan. seseorang bekerja karena bekerja itu merupakan kondisi bawaan seperti bermain atau beristirahat untuk aktif dan mengerjakan sesuatu. seseorang

didorong untuk beraktifitas karena dia berharap bahwa hal ini akan membawa pada keadaan yang lebih memuaskan daripada keadaan sekarang. Dari kedua teori motivasi kerja diatas menunjukkan bahwa motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan kajian pustaka yang telah dijelaskan di dalam landasan teori dan penelitian sebelumnya, maka kerangka penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 2.1.

Kerangka Pemikiran Penelitian



2.3.4. Hipotesis

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran dan hasil kajian empiris di atas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H₁: Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan di bagian marketing CV. Creative Prima Indah Jakarta

H₂: Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan di bagian marketing CV. Creative Prima Indah Jakarta

H₃: Kompensasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan di bagian marketing CV. Creative Prima Indah Jakarta

BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

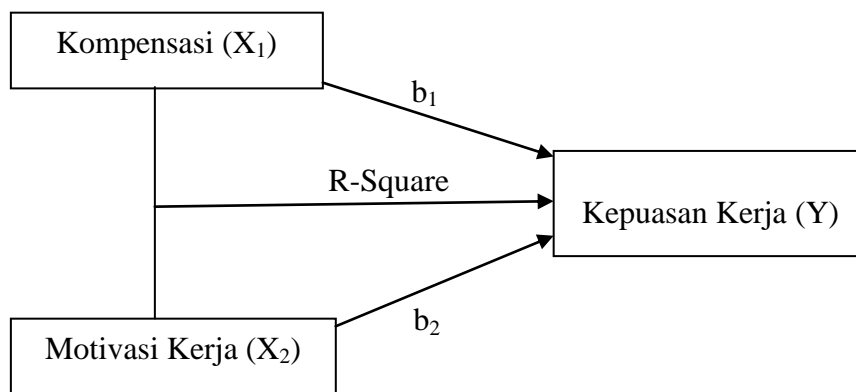
Penelitian ini dilakukan di CV. Creative Prima Indah, Jl. Pintu kecil 2 No.23 (seberang gedung biru pusat perdagangan asemka) Jakarta Barat, waktu penelitian dilaksanakan di bulan Agustus 2016 sampai dengan Februari 2017.

3.2. Desain Penelitian

Berdasarkan pada faktor-faktor yang memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja dan komitmen karyawan, maka paradigma penelitian ini ditunjukkan oleh gambar berikut:

Gambar 3.1.

Desain Penelitian



Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal karena penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di bagian marketing CV. Creative Prima Indah. Teknik yang digunakan dalam

pengambilan datanya yaitu menggunakan kuisisioner yang berupa sejumlah pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk diisi sesuai keadaan yang sebenarnya.

2.2 Operasionalisasi Variabel dan Indikator Penelitian

1. Variabel Dependen

Dalam penelitian ini peneliti menetapkan kepuasan kerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat atau dependen. Kepuasan Kerja (Y) dalam penelitian ini meliputi sikap puas karyawan yang ditunjukkan dengan rasa senang terhadap pekerjaan, sikap loyal dan komitmen terhadap perusahaan, serta bentuk sikap yang merupakan timbal balik dari karyawan kepada perusahaan. Indikator kepuasan kerja dalam penelitian ini mengacu pada Rivai (2011: 860) yang terdiri atas:

1) Isi pekerjaan

Nilai intrinsik atau atribut pekerjaan yang ada CV. Creative Prima Indah

2) Supervisi

Perhatian yang diberikan oleh supervisi kepada karyawan CV. Creative Prima Indah, terkait dengan pengawasan kepada karyawan.

3) Organisasi dan manajemen

Sistem manajemen CV. Creative Prima Indah dalam menentukan kebijakan yang berkaitan dengan pekerjaan karyawan CV. Creative Prima Indah

4) Kesempatan untuk maju

Kesempatan untuk memperoleh pengalaman, peningkatan kemampuan, dan kedudukan yang meningkat dalam pekerjaan atau naik jabatan selama bekerja di CV. Creative Prima Indah

5) Gaji dan keuntungan dalam bidang financial

Kepuasan karyawan terhadap gaji maupun tunjangan yang diberikan oleh CV. Creative Prima Indah

6) Rekan kerja

Kondisi hubungan antar rekan kerja yang dirasakan oleh karyawan CV. Creative Prima Indah

7) Kondisi pekerjaan

Kondisi kerja di CV. Creative Prima Indah

mencakup ketersediaan sarana dan prasarana kerja yang memadai, ruang kerja, dan situasi lingkungan kerja di CV. Creative Prima Indah

2. Variabel Independen

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah:

a. Kompensasi (X^1)

Kompensasi merupakan salah satu elemen penting untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan agar para karyawan memberikan usaha terbaiknya terhadap kemajuan perusahaan baik secara materiil maupun non materiil. Kompensasi dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan indikator yang mengacu pada Samsudin (2006:187) yaitu: Kompensasi non materiil, yang terdiri atas:

a) Pelatihan dan pengembangan, Program pelatihan dan pengembangan yang diberikan oleh CV. Creative Prima Indah

b) Pujian, Pujian yang diberikan oleh atasan CV. Creative Prima Indah kepada karyawan sesuai dengan kinerja karyawan tersebut.

c) Cuti, Pemberian hari libur kepada karyawan CV. Creative Prima Indah kepada karyawan atas kinerja yang telah dilakukan.

b. Motivasi Kerja (X^2)

Apabila setiap karyawan memiliki motivasi kerja yang baik maka tentunya juga akan mendapatkan kepuasan kerja yang baik pula, salah satu cara untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan adalah dengan memenuhi kebutuhannya.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan yang dapat membangkitkan kemauan kerja karyawan untuk memulai melaksanakan pekerjaan sesuai tugas dan tanggung jawabnya. Tujuan motivasi menurut Sunyoto Danang (2012:198) tujuan motivasi antara lain :

- 1) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- 3) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- 4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
- 5) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 6) Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.

Sedangkan menurut Pasolog, Harbani (2008:142) menyatakan pentingnya motivasi yaitu :

- 1) Motivasi merupakan masalah terpenting dalam proses hidup dan kehidupan.
- 2) Kinerja karyawan rata-rata 60% tingkat evisiennya, dengan motivasi yang baik dapat meningkat s/d 80% keatas.
- 3) Orang bekerja bukan hanya karena uang tapi kepuasan kerja.
- 4) Motivasi adalah tugas yang paling “crusial” para pemimpin.

Berdasarkan pendapat diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa motivasi bertujuan untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya dengan peningkatan prestasi kerja dari para karyawan.

2.3 Populasi, Sampel dan Metode Sampling

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2005: 80), “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/ subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. CV. Creative Prima Indah memiliki karyawan yang berjumlah 158 orang, yang terdiri atas karyawan bagian operational berjumlah 72 orang, HRMGA (human resource management and general affair) 30 orang, dan marketing 56 orang. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Creative Prima Indah di bagian marketing yang berjumlah 56 orang.

2. Sampel

Responden penelitian ini adalah karyawan CV. Creative Prima Indah yang bekerja di bagian marketing, yang berjumlah 56 orang.

3. Metode Sampling

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu *sensus* atau sampling jenuh dimana seluruh populasi merupakan responden penelitian.

2.4 Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner, Kuesioner dipilih sebagai metode pengumpulan data dalam penelitian ini. Kuesioner adalah daftar pertanyaan tertulis yang telah dirumuskan sebelumnya, dan kuesioner inilah yang akan dijawab oleh

responden. Kuesioner dipilih karena merupakan suatu mekanisme pengumpulan data yang efisien untuk mengetahui dengan tepat apa yang diperlukan dan bagaimana mengukur variabel penelitian. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert, mulai dari sangat tidak setuju (dengan nilai 1) sampai dengan sangat setuju (dengan nilai 5). Daftar pertanyaan dalam angket ini mencakup permasalahan yang berkaitan dengan kompensasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan pada CV. Creative Prima Indah. Responden hanya menjawab dengan cara memberi tanda tertentu pada alternatif jawaban yang telah disediakan.

Dalam penelitian skala ini, skala pengukuran yang digunakan adalah skala *Likert*, yaitu skala yang digunakan untuk mengukur pendapat orang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial, penulisan analisis kuantitatif menggunakan pertanyaan 1-5 antara lain :

1. Skor 5 untuk jawaban sangat setuju (SS)
2. Skor 4 untuk jawaban setuju (S)
3. Skor 3 untuk jawaban kurang setuju (KS)
4. Skor 2 untuk jawaban tidak setuju (TS)
5. Skor 1 untuk jawaban sangat tidak setuju (STS)

2.5 Instrumentasi Variabel Penelitian

1. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian

Tabel 3.1.

Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Nomor Pertanyaan
KOMPENSASI (INDEPENDEN) Samsudin (2006:187)	Pelatihan dan pengembangan	1,2
	Pujian	3,4
	Cuti	5
MOTIVASI KERJA (INDEPENDEN) Hasibuan (2006: 152)	Kebutuhan untuk berprestasi	1,2,3,4
	Kebutuhan untuk berkuasa	5,6,7
	Kebutuhan untuk berafiliasi / berhubungan secara social	8,9,10
KEPUASAN KERJA (DEPENDEN) Rivai (2011:860)	Isi pekerjaan	1,2
	Supervisi	3,4
	Organisasi dan manajemen	5
	Kesempatan maju	6
	Gaji dan keuntungan financial	7,8
	Rekan kerja	9,10
	Kondisi pekerjaan	11

2. Uji Instrumen

Uji coba instrumen dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen yang disusun berpengaruh pada besar tidaknya dan sangat menentukan bermutu tidaknya hal

penelitian. Baik buruknya instrumen penelitian ditunjukkan oleh tingkat kesalahan (validity) dan keandalan (reability). Uji coba instrumen dimaksudkan untuk mengetahui validitas dan reabilitas instrumen sehingga dapat diketahui layak tidaknya digunakan untuk pengumpulan data pada karyawan CV. Creative Prima Indah. Uji coba instrumen dalam penelitian ini adalah:

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang dilakukan untuk memastikan kemampuan sebuah skala untuk mengukur konsep yang dimaksudkan. Manfaat dari uji validitas yaitu untuk mengetahui apakah item-item yang ada dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Data penelitian tidak akan berguna apabila instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian itu tidak memiliki validitas yang tinggi. Dalam penelitian ini untuk mengukur validitas dilakukan dengan Uji Confirmatory Factor Analysis (CFA), yakni digunakan untuk menguji apakah suatu konstruk mempunyai unidimensionalitas atau apakah indikator-indikator yang digunakan dapat mengkonfirmasi sebuah konstruk atau variabel (Ghozali, 2011: 55). Penguji mengajukan butir-butir pertanyaan kuesioner yang nantinya diberikan pada responden. Factor loading adalah korelasi item-item pertanyaan dengan konstruk yang diukurnya. Butir-butir pertanyaan yang mempunyai factor loading yang valid yaitu $\geq 0,50$ menunjukkan bahwa indikator yang dimaksud valid dan berarti bahwa indikator tersebut signifikan dalam mengukur suatu konstruk. Untuk menguji apakah terdapat korelasi antar variabel digunakan Uji Bartlett Test of Sphericity. Jika hasilnya signifikan $\geq 0,5$ berarti

matrik korelasi memiliki korelasi signifikan dengan sejumlah variabel. Uji validitas penelitian ini meliputi convergent validity dan divergent validity (Champbell).

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan suatu angka indeks yang menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur didalam mengukur gejala yang sama (Cronbach, 1991). Kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas menggunakan uji statistik Cronbach Alpha dimana satu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60 (Cronbach, 1991). Kategorisasi angka skala reliabilitas adalah sebagai berikut:

1. Antara 0,800 – 1,000 = Sangat Tinggi
2. Antara 0,600 – 0,799 = Tinggi
3. Antara 0,400 – 0,599 = Sedang
4. Antara 0,200 – 0,399 = Rendah
5. Antara 0,000 – 0,199 = Sangat Rendah

3.6. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis

1. Teknik analisis deskriptif

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif. Penelitian deskriptif berusaha memberikan gambaran dengan sistematis dan cermat fakta fakta aktual dan sifat populasi tertentu. Penelitian hanya menjelaskan, memaparkan, dan menggambarkan secara objektif data yang diperoleh. Analisis deskriptif dilakukan

terhadap data yang sudah terkumpul untuk memperoleh jawaban dari masalah. Langkah-langkah analisis data dalam metode deskriptif adalah sebagai berikut:

a. Mean (M)

Mean merupakan teknik penjelasan kelompok yang didasarkan atas nilai rata-rata dari kelompok tersebut. Rata-rata (mean) ini didapat dengan menjumlahkan data seluruh individu dalam kelompok itu, kemudian dibagi dengan jumlah individu yang ada pada kelompok tersebut (Sugiyono, 2012:49). Hal ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Me = \sum \frac{Xi}{n}$$

Keterangan :

Me = mean (rata-rata)

\sum = Epsilon (baca jumlah)

χ_i = nilai x ke i sampai ke n

n = jumlah individu

b. Median (Me)

Median adalah salah satu teknik penjelasan kelompok yang didasarkan atas nilai tengah dari kelompok data yang telah disusun urutannya dari yang terkecil sampai yang terbesar atau sebaliknya dari yang terbesar sampai yang terkecil (Sugiyono, 2012:48).

c. Modus (Mo)

Modus merupakan teknik penjelasan kelompok yang didasarkan atas nilai yang sedang populer (yang sedang menjadi mode) atau nilai yang sering muncul dalam kelompok tersebut (Sugiyono, 2012:47).

2. Uji Prasyarat Analisis

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2011:160) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas data dalam penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* untuk masing-masing variabel. Hipotesis yang digunakan adalah:

H_0 : data residual berdistribusi normal

H_a : data residual tidak berdistribusi normal.

Data penelitian dikatakan menyebar normal atau memenuhi uji normalitas apabila nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* variabel residual berada di atas 0,05 atau 5%, sebaliknya jika nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* variabel residual berada di bawah 0,05 atau 5%, maka data tersebut tidak berdistribusi normal atau data tidak memenuhi uji normalitas.

b. Uji Linieritas

Uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Apakah fungsi yang digunakan dalam suatu studi empiris sebaiknya linear, kuadrat, atau kubik (Ghozali, 2011: 28). Uji yang dapat dilakukan salah satunya uji yang dikembangkan oleh Ramsey tahun 1969. Uji ini bertujuan untuk menghasilkan F-hitung, dengan bantuan Program SPSS. Dari hasil perhitungan F hitung, kemudian dibandingkan dengan F tabel. Apabila F hitung <

pada F tabel maka hubungannya linear. Sedangkan jika F hitung > F tabel maka hubungannya tidak linear.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Untuk mendeteksi adanya multikolinieritas dengan menganalisis matriks korelasi variabel-variabel independen. Jika antar variabel independen terdapat nilai korelasi yang cukup tinggi (umumnya diatas 0,95), maka hal ini merupakan indikator adanya multikolinieritas. Mengamati nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF). Tolerance mengukur, variabilitas independen yang dipilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai cut-off yang umum dipakai adalah nilai tolerance ≤ 0.10 atau sama dengan $VIF \geq 10$. Bila hasil regresi memiliki nilai VIF tidak lebih dari 10, maka dapat disimpulkan tidak ada multikolinieritas dalam model regresi (Ghozali, 2011: 106).

3. Model Persamaan Regresi Linier Ganda

Model persamaan regresi linier ganda hasil analisis data penelitian adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana:

X1 = Kompensasi

X2 = Motivasi

Y = Kepuasan kerja

a = Konstanta

b1 = Koefisien Regresi Kompensasi

b2 = Koefisien Regresi Motivasi

Nilai koefisien regresi b1 menunjukkan besar dan arah pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja sedangkan nilai koefisien regresi b2 menunjukkan besar dan arah pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja. Nilai koefisien regresi b1 dan b2 selanjutnya digunakan untuk pengujian hipotesis.

4. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan uji-t dan uji-F. Pengujian hipotesis dalam penelitian sebanyak tiga kali sesuai dengan hipotesis penelitian.

a. Uji hipotesis pertama

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada CV.Creative Prima Indah. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_{10} : b1 = 0$: tidak ada pengaruh

$H_{1a} : b1 \neq 0$: ada pengaruh

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t yaitu membandingkan nilai probabilitas (sig t) terhadap taraf uji penelitian ($\alpha = 0.05$). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

- Jika $\text{Sig } t < \alpha$, atau $\text{Sig } t < 0,05$ maka H_{10} ditolak dan H_{1a} diterima, artinya terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada CV.Creative Prima Indah.

- Jika $\text{Sig } t > \alpha$, atau $\text{Sig } t > 0,05$ maka H_{10} diterima dan H_{1a} ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada CV.Creative Prima Indah.

b. Uji hipotesis kedua

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pada CV.Creative Prima Indah. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_{20} : b_2 = 0$: tidak ada pengaruh

$H_{2a} : b_2 \neq 0$: ada pengaruh

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t yaitu membandingkan nilai probabilitas ($\text{sig } t$) terhadap taraf uji penelitian ($\alpha = 0.05$). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

- Jika $\text{Sig } t < \alpha$, atau $\text{Sig } t < 0,05$ maka H_{20} ditolak dan H_{2a} diterima, artinya terdapat pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pada CV.Creative Prima Indah.
- Jika $\text{Sig } t > \alpha$, atau $\text{Sig } t > 0,05$ maka H_{20} diterima dan H_{2a} ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pada CV.Creative Prima Indah.

c. Uji hipotesis ketiga

Uji kelayakan model (Goodness of Fit Test) digunakan untuk menunjukkan kemampuan variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen pada model persamaan regresi linier ganda hasil analisis. Uji kelayakan model dilakukan dengan analisis koefisien determinasi (R Square) dimana pengujiannya

dilakukan dengan uji F. Nilai koefisien determinasi (R Square) menunjukkan persentase variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen dalam model. Model dikatakan layak apabila Nilai R Square lebih besar atau mendekati 0,5 dan berdasar uji F terbukti signifikan.

- $H_0 : \rho = 0$: model tidak baik/tidak layak
- $H_a : \rho \neq 0$: model baik/layak

Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai probabilitas (sig F) terhadap taraf uji penelitian ($\alpha = 0.05$). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis keempat penelitian adalah sebagai berikut:

- Jika $\text{Sig F} < \alpha$, atau $\text{Sig F} < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya model hasil penelitian layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja pada CV.Creative Prima Indah.
- Jika $\text{Sig F} > \alpha$, atau $\text{Sig F} > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya model hasil penelitian tidak layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja pada CV.Creative Prima Indah.

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Pendirian CV Creative Prima Indah

CV. Creative Prima Indah berdiri tanggal 10 oktober 2002 di mana pertama kali berjualan di kawasan asemka jakarta setelah sebelumnya diawali dari beberapa kegiatan komunitas. Minat terhadap bidang kepariwisataan dan perkotaan, kesukaan desain grafis khususnya kaos, diskusi tentang teori dan realitas yang kerap dilakukan merupakan faktor internal pendorong didirikannya CV. Creative Prima Indah. Dari sisi eksternal, adanya penawaran untuk berjualan di kawasan asemka jakarta menjadi sebuah kesempatan menjual kaos. Kaos menjadi pilihan karena produk inilah yang paling familiar dengan mereka saat itu.

Dengan modal yang tidak terlalu besar hanya sekitar 10 juta rupiah saja, akhirnya CV. Creative Prima Indah bisa berdiri tepat di tahun 2002. Karena awalnya pangsa pasar CV. Creative Prima Indah hanyalah para mahasiswa, maka produk-produk CV. Creative Prima Indah banyak berupa T-shirt dan berbagai kaos khas Jakarta. Didukung dengan semangat yang tinggi serta kaya akan kreatifitas, maka akhirnya CV. Creative Prima Indah berhasil menunjukkan keberhasilannya dibisnis ini.

Didukung oleh sumber daya manusia yang mau berkerja keras, inovatif, kreatif, dan memiliki semangat kerja yang tinggi, akhirnya CV. Creative Prima Indah mampu melahirkan berbagai produk menarik lainnya. Hal ini disebabkan oleh respon masyarakat yang sangat baik terhadap produk CV. Creative Prima Indah sebelumnya yang hanya

berupa T-shirt dan kaos tadi. Hingga akhirnya demi memenuhi kebutuhan masyarakat dan mengembangkan bisnis merek CV. Creative Prima Indah ini, CV. Creative Prima Indah ini telah berinovasi hingga akhirnya mampu melahirkan berbagai produk baru seperti mug, tas, topi, dompet, dan berbagai jenis souvenir lainnya.

Pangsa pasar yang awalnya hanya ditargetkan untuk mahasiswa ini, lambat laun memang semakin dikenal dan ternyata juga lebih banyak masyarakat umum yang tertarik untuk membeli produk CV. Creative Prima Indah. Bahkan hingga saat ini berbagai produk dari CV. Creative Prima Indah ini banyak diminati masyarakat dari luar kota untuk dijadikan oleh-oleh. Tingginya minat konsumen terhadap produk CV. Creative Prima Indah memang telah membuktikan bahwa salah satu merek andalan di Jakarta selalu memberikan produk yang berkualitas untuk konsumennya. Hal ini pulalah yang akhirnya melahirkan kisah sukses kaos-kaos CV. Creative Prima Indah. Perjuangan apa saja yang telah dilakukan oleh para foundernya? Membicarakan tentang kesuksesan berarti ada beberapa faktor yang harus kita ketahui hingga akhirnya mampu mengantarkan suatu perusahaan menuju keberhasilan. Demi mendapatkan keberhasilan, CV. Creative Prima Indah pastinya telah melalui perjuangan panjang yang tidak bisa dibilang main-main. Banyak hal-hal penting yang menjadi patokan oleh manajemen CV. Creative Prima Indah hingga akhirnya bisa mencapai keberhasilan yang besar. Salah satu faktor yang sangat berperan untuk mensukseskan bisnis kaos ini adalah ciri khas design dan kualitas produk yang pastinya tidak bisa dilupakan sebagai pendukung kisah sukses kaos CV. Creative Prima Indah. Seperti kaos dengan logo Jakarta, monas, kota tua, dll

Kreatifitas untuk terus melahirkan produk-produk terbaru memang merupakan kunci yang sangat penting dalam setiap bisnis, termasuk bisnis kaos. Kreatifitas yang berkualitas memang terus dituangkan dalam setiap produk hingga produk yang akan dipasarkan benar-benar memberikan daya tarik bagi setiap konsumen yang melihat.

Konsumen akan lebih tertarik jika produk yang dijual memiliki nilai lebih baik dari segi kreatifitas hingga kualitasnya. Perjuangan lain yang juga berperan dalam mewujudkan kisah sukses kaos CV. Creative Prima Indah ini adalah kerjasama. Salah satu bentuk kerjasama yang pernah dilakukan oleh pengelola CV. Creative Prima Indah ini seperti menjalin kerjasama dengan sekelompok masyarakat sepeda ontel yang berada di kawasan kota tua.

Didukung dengan kreatifitas, keuletan, semangat yang tinggi, disiplin, inovatif dan lain sebagainya maka tidak mustahil suatu bisnis akan mencapai puncaknya.

2. Gerai CV.Creative Prima Indah

Selain tempat produksi dan manajemen CV. Creative Prima Indah yang berada di Jl. Pintu kecil 2 No.23 (seberang gedung biru pusat perdagangan asemka) Jakarta Barat, CV.Creative Prima Indah juga memiliki gerai-gerai di kawasan asemka di antaranya dua ruko berada di lantai dasar dan dua ruko lagi berada di lantai tiga pusat perdagangan asemka.

3. Visi dan Misi

Seiring dengan permintaan yang semakin meningkat, kesadaran pentingnya mengelola usaha secara serius dan intens, serta mulai adanya orang yang menggantungnya hidupnya di CV. Creative Prima Indah maka pada tahun 2002 CV.

Creative Prima Indah menjadi sebuah Perseroan Komanditer atau CV (Commanditaire Vennootschaap). Berbarengan dengan itu, dibangunlah visi dan misi perusahaan. Visi CV. Creative Prima Indah adalah menjadi perusahaan terkemuka di Indonesia dengan produk kasual yang mengutamakan kreativitas di segala bentuk produk dan kegiatannya. Sedangkan misinya adalah memberikan manfaat tidak hanya kepada shareholder, stakeholder, tetapi juga kepada masyarakat yang lebih luas.

4. Karyawan CV. Creative Prima Indah

Karyawan CV. Creative Prima Indah terdiri dari karyawan office dan karyawan yang disebut dengan Gardu Depan (Gardep). Karyawan office yang menjadi SDM di CV. Creative Prima Indah ini dibagi ke dalam 3 bagian yaitu bagian Marketing, HRMGA, serta bagian Operasional. Karyawan di bagian office direkrut ketika ada posisi vacant. Kualifikasi karyawan disesuaikan dengan bidang pekerjaan yang ada di CV. Creative Prima Indah. Namun disamping mempunyai ketrampilan di bidangnya, CV. Creative Prima Indah membutuhkan karyawan yang luwes, ekstrovert, dan mempunyai komunikasi yang baik.

Salah satu bagian yang tidak terlepas dari kesuksesan menjual produknya adalah karyawan Garda Depan (Gardep). Karyawan ini yang bertanggung jawab menjual dan memasarkan produk-produk CV. Creative Prima Indah di gerai-gerainya. Rekrutmen untuk karyawan Gardep dilaksanakan 4 bulan sekali dengan status kontrak. Untuk menjadi Gardep, pelamar diseleksi secara ketat melalui banyak proses tes seperti tes psikologi dan wawancara. Untuk posisi ini ada privilege bahwa yang lebih diutamakan

adalah mereka yang pernah menjadi Gardep, walaupun tidak menutup kemungkinan karyawan diambil dari luar.

4.2 Hasil Penelitian

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner di CV.Creative Prima Indah. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 56 responden. Di ambil hanya yang di bagian marketing saja. Adapun hasil penelitian yang diperoleh dari lapangan disajikan sebagai berikut.

4.2.1. Deskripsi Responden

Analisis deskriptif dalam penelitian ini meliputi: analisis karakteristik karyawan CV. Creative Prima Indah analisis statistik deskriptif yang terdiri dari: nilai maksimal, minimal, mean, dan standar deviasi, serta kategorisasi jawaban karyawan CV. Creative Prima Indah. Adapun pembahasan mengenai masing-masing analisis deskriptif disajikan sebagai berikut.

a. Karakteristik Karyawan CV. Creative Prima Indah

Karakteristik karyawan CV. Creative Prima Indah yang diamati dalam penelitian ini meliputi: jenis kelamin, usia, lama bekerja, pendidikan . Deskripsi karakteristik karyawan CV. Creative Prima Indah disajikan sebagai berikut:

1) Jenis Kelamin

Deskripsi karakteristik karyawan CV. Creative Prima Indah berdasarkan jenis kelamin disajikan pada tabel di bawah ini:

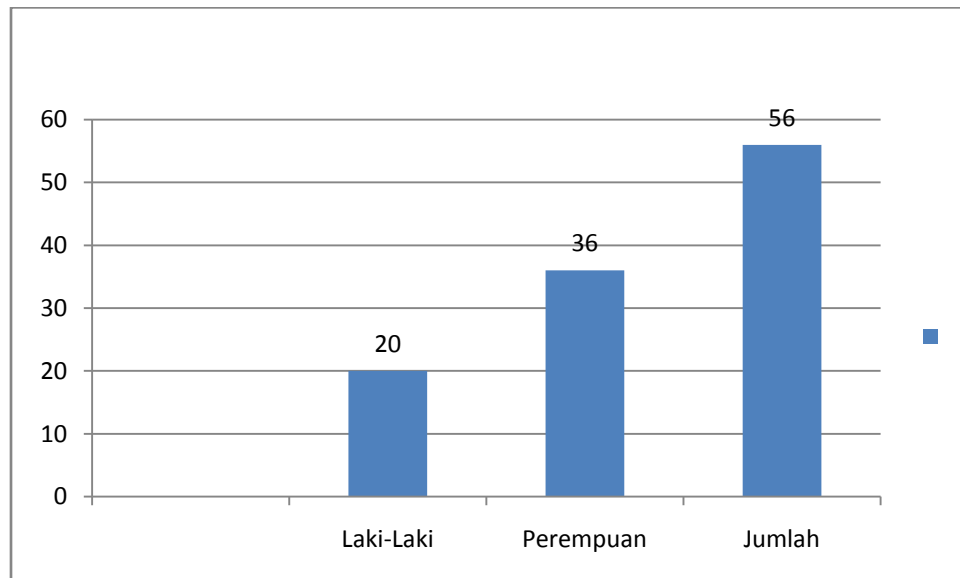
Tabel 6.

Karakteristik Karyawan CV. Creative Prima Indah Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-Laki	20	35,7
Perempuan	36	64,3
Jumlah	56	100,0

Gambar 6.

Karakteristik Karyawan CV. Creative Prima Indah Berdasarkan Jenis Kelamin



Karyawan CV. Creative Prima Indah yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 20 orang (35,7%) dan kary CV. Creative Prima Indah yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 36 orang (64,3%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi karyawan CV. Creative Prima Indah berjenis kelamin perempuan (64,3%).

2) Usia

Deskripsi karakteristik karyawan CV. Creative Prima Indah berdasarkan usia disajikan pada tabel berikut ini:

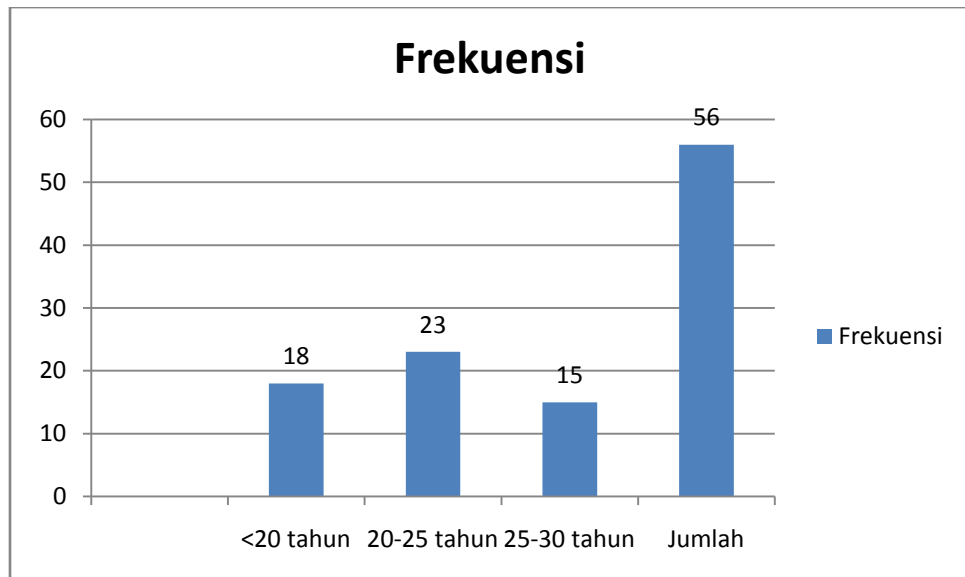
Tabel 7.

Karakteristik Karyawan CV. Creative Prima Indah Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
<20 tahun	18	32,1
20-25 tahun	23	41,1
25-30 tahun	15	26,8
Jumlah	56	100,0

Gambar 4.

Karakteristik Karyawan CV. Creative Prima Indah Berdasarkan Usia



Karyawan CV. Creative Prima Indah berusia kurang dari 20 tahun sebanyak 18 orang (32,1%), karyawan CV. Creative Prima Indah berusia 20-25 tahun sebanyak 23 orang (41,1%), karyawan CV. Creative Prima Indah berusia 25-30 tahun sebanyak 15 orang (26,8%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi karyawan CV. Creative Prima Indah berusia 20-25 tahun (41,1%), karena karyawan dengan usia 20-25 tahun termasuk dalam usia produktif dan cekatan dalam bekerja, sehingga dapat kinerjanya dapat dicapai dengan maksimal.

3) Lama Bekerja

Deskripsi karakteristik karyawan CV. Creative Prima Indah berdasarkan lama bekerja disajikan pada tabel berikut ini :

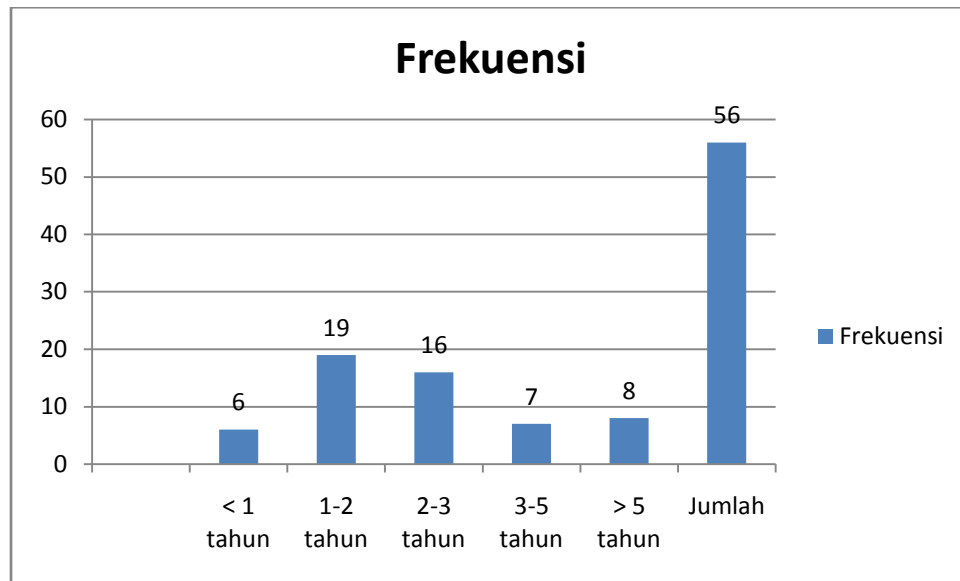
Tabel 8.

Karakteristik Karyawan CV. Creative Prima Indah Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
< 1 tahun	6	10,7
1-2 tahun	19	33,9
2-3 tahun	16	28,6
3-5 tahun	7	12,5
> 5 tahun	8	14,3
Jumlah	56	100,0

Gambar 4.

Karakteristik Karyawan CV. Creative Prima Indah Berdasarkan Lama Bekerja



Karyawan CV. Creative Prima Indah yang telah bekerja kurang dari 1 tahun sebanyak 6 orang (10,7%), karyawan CV. Creative Prima Indah yang telah bekerja antara 1-2 tahun sebanyak 19 orang (33,9%), karyawan CV. Creative Prima Indah yang telah bekerja antara 2-3 tahun sebanyak 16 orang (28,6%), karyawan CV. Creative Prima Indah yang telah bekerja 3-5 tahun sebanyak 7 orang (12,5%) dan karyawan CV. Creative Prima Indah yang telah bekerja >5 tahun sebanyak 8 orang (14,3%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan CV. Creative Prima Indah telah bekerja antara 1-2 tahun (33,9%), karena karyawan mendapat tunjangan kesehatan dan fasilitas perusahaan yang membuat para karyawan bertahan bekerja di CV. Creative Prima Indah

4) Pendidikan

Deskripsi karakteristik karyawan CV. Creative Prima Indah berdasarkan pendidikan terakhir disajikan pada tabel berikut ini:

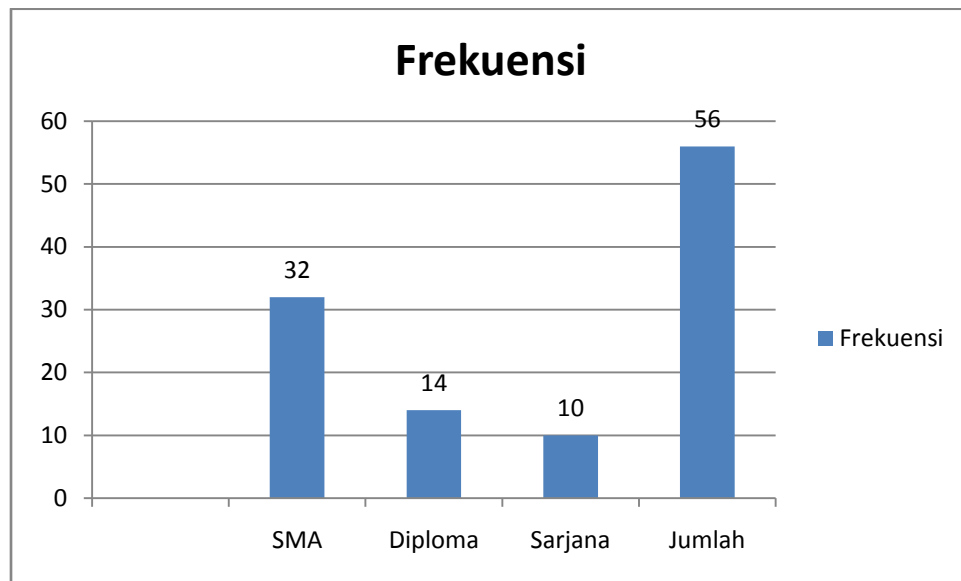
Tabel 9.

Karakteristik Karyawan CV. Creative Prima Indah Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
SMA	32	57,1
Diploma	14	25,0
Sarjana	10	17,9
Jumlah	56	100,0

Gambar 4.

Karakteristik Karyawan CV. Creative Prima Indah Berdasarkan Pendidikan



Karyawan CV. Creative Prima Indah berpendidikan SMA sebanyak 32 orang (57,1%) dan karyawan CV. Creative Prima Indah berpendidikan Diploma sebanyak 14 orang (25,0%), karyawan CV. Creative Prima Indah berpendidikan Sarjana sebanyak 10 orang (17,9%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang

menjadi karyawan CV. Creative Prima Indah berpendidikan SMA (57,1%), karena karyawan dengan tingkat pendidikan SMA sudah dibekali pengetahuan tentang pelayanan konsumen yang dapat menunjang kinerja karyawan.

4.2.2. Uji Instrumen

Hasil uji validitas menggunakan Confirmatory Factor Analysis (CFA) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.
Uji validitas

Rotated Component Matrix

	Component		
	1	2	3
Kompensasi_1			,893
Kompensasi_2			,932
Kompensasi_3			,853
Kompensasi_4			,898
Kompensasi_5			,875
Motiv asi_Kerja_1		,781	
Motiv asi_Kerja_2		,836	
Motiv asi_Kerja_3		,823	
Motiv asi_Kerja_4		,846	
Motiv asi_Kerja_5		,829	
Motiv asi_Kerja_6		,794	
Motiv asi_Kerja_7		,799	
Motiv asi_Kerja_8		,799	
Motiv asi_Kerja_9		,629	
Motiv asi_Kerja_10		,753	
Kepuasan_Kerja_1	,913		
Kepuasan_Kerja_2	,948		
Kepuasan_Kerja_3	,845		
Kepuasan_Kerja_4	,892		
Kepuasan_Kerja_5	,813		
Kepuasan_Kerja_6	,658		
Kepuasan_Kerja_8	,677		
Kepuasan_Kerja_9	,792		
Kepuasan_Kerja_10	,780		

Masing-masing butir pertanyaan telah mengelompok sesuai dengan masing-masing variabel:

- Variabel kompensasi terdiri dari 5 butir pertanyaan yang mengelompok pada komponen kelompok 3 dengan seluruh nilai loading telah lebih besar dari 0,5 sehingga seluruh butir pertanyaan valid.
- Variabel motivasi terdiri dari 10 butir pertanyaan yang mengelompok pada komponen kelompok 2 dengan seluruh nilai loading telah lebih besar dari 0,5 sehingga seluruh butir pertanyaan valid.
- Variabel kepuasan kerja terdiri dari 10 butir pertanyaan yang mengelompok pada komponen kelompok 1 dengan seluruh nilai loading telah lebih besar dari 0,5 sehingga seluruh butir pertanyaan valid.

Hasil uji reliabilitas menggunakan reliability statistics adalah sebagai berikut:

Tabel 4.

Uji Reliabilitas

Reliability Kompensasi

Reliability Statistics

Cronbach's	

Alpha N of Items

,940 5

Reliability Motivasi Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's	

Alpha N of Items

,935 10

Reliability Kepuasan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's	

Alpha N of Items

,941 10

- Variabel kompensasi terdiri dari 5 butir pertanyaan telah reliabel karena nilai cronbach's alpha lebih besar dari pada nilai kritis ($0,940 > 0,6$)
- Variabel motivasi terdiri dari 10 butir pertanyaan telah reliabel karena nilai cronbach's alpha lebih besar daripada nilai kritis ($0,935 > 0,6$)
- Variabel kepuasan kerja terdiri dari 10 butir pertanyaan telah reliabel karena nilai cronbach's alpha lebih besar dari pada nilai kritis ($0,941 > 0,6$)

4.2.3. Deskripsi Kategori Variabel

Deskripsi kategori variabel menggambarkan tanggapan karyawan CV. Creative Prima Indah mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di bagian marketing CV. Creative Prima Indah Jakarta. Data hasil

penelitian kemudian dikategorikan ke dalam tiga kelompok yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Hasil kategorisasi tersebut disajikan berikut ini:

1. Kompensasi

Penentuan kecenderungan variabel kompensasi, setelah nilai minimum (X_{min}) dan nilai maksimum (X_{mak}) diketahui, maka selanjutnya mencari nilai rata-rata ideal (M_i) dengan Rumus $M_i = \frac{1}{2} (X_{mak} + X_{min})$, mencari standar deviasi ideal (SD_i) dengan rumus $SD_i = \frac{1}{6} (X_{mak} - X_{min})$. Berdasarkan acuan norma di atas, mean ideal variabel kompensasi adalah 12,5. Standar deviasi ideal adalah 2,5. Dari perhitungan di atas dapat dikategorikan dalam 3 kelas sebagai berikut:

Tinggi = $X \geq M + SD$

Sedang = $M - SD \leq X < M + SD$

Rendah = $X < M - SD$

Kategorisasi untuk variabel kompensasi disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 10.

Kategorisasi Variabel Kompensasi

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	$X \geq 15,00$	17	30,4
Sedang	$10,00 \leq X < 15,00$	31	55,4
Rendah	$X < 10,00$	8	14,3
Jumlah		56	100,0

5)

Tabel 10 di atas menunjukkan bahwa karyawan yang memberikan penilaian terhadap kompensasi CV. Creative Prima Indah masuk dalam kategori tinggi yaitu sebanyak 17 orang (30,4%), karyawan yang memberikan penilaian terhadap kompensasi CV. Creative Prima Indah masuk dalam kategori sedang yaitu sebanyak 31 orang (55,4%), dan karyawan yang memberikan penilaian terhadap kompensasi CV. Creative Prima Indah masuk dalam kategori rendah yaitu sebanyak 8 orang (14,3%).

2. Motivasi kerja

Hasil analisis deskriptif pada variabel motivasi kerja diperoleh nilai minimum sebesar 14; nilai maksimum sebesar 38; mean sebesar 26,89; dan standar deviasi sebesar 6,22. Selanjutnya variabel motivasi kerja dikategorikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel motivasi kerja terdiri dari 10 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3 dan 4. Penentuan kecenderungan variabel motivasi kerja, setelah nilai minimum (X_{min}) dan nilai maksimum (X_{mak}) diketahui, maka selanjutnya mencari nilai rata-rata ideal (M_i) dengan Rumus $M_i = \frac{1}{2} (X_{mak} + X_{min})$, mencari standar deviasi ideal (SD_i) dengan rumus $SD_i = \frac{1}{6} (X_{mak} - X_{min})$. Berdasarkan acuan norma di atas, mean ideal variabel motivasi kerja adalah 25,0 Standar deviasi ideal adalah 5,0. Dari perhitungan di atas dapat dikategorikan dalam 3 kelas sebagai berikut:

Tinggi $= X \geq M + SD$

Sedang = $M - SD \leq X < M + SD$

Rendah = $X < M - SD$

Kategorisasi untuk variabel motivasi kerja disajikan pada table berikut ini.

Tabel 11.

Kategorisasi Variabel Motivasi kerja

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	$X \geq 30,00$	18	32,1
Sedang	$20,00 \leq X < 30,00$	28	50,0
Rendah	$X < 20,00$	10	17,9
Jumlah		56	100,0

Tabel 11 di atas menunjukkan bahwa karyawan yang menilai bahwa motivasi kerja dari perusahaan masuk dalam kategori tinggi sebanyak 18 orang (32,1%), karyawan yang menilai bahwa motivasi kerja masuk dalam kategori sedang sebanyak 28 orang (50,0%), dan karyawan yang menilai bahwa kompensasi dari perusahaan masuk dalam kategori rendah sebanyak 10 orang (17,9%).

3. Kepuasan Kerja

Hasil analisis deskriptif pada variabel kepuasan kerja diperoleh nilai minimum sebesar 15; nilai maksimum sebesar 37; mean sebesar 26,48; dan standar deviasi sebesar 5,68. Selanjutnya variabel kepuasan kerja dikategorikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel kepuasan kerja terdiri dari 10 pertanyaan yang masing-masing

mempunyai skor 1, 2, 3 dan 4. Penentuan kecenderungan variabel kepuasan kerja, setelah nilai minimum (X_{min}) dan nilai maksimum (X_{mak}) diketahui, maka selanjutnya mencari nilai rata-rata ideal (M_i) dengan Rumus $M_i = \frac{1}{2} (X_{mak} + X_{min})$, mencari standar deviasi ideal (SD_i) dengan rumus $SD_i = \frac{1}{6} (X_{mak} - X_{min})$. Berdasarkan acuan norma di atas, mean ideal variabel kepuasan kerja adalah 25,0. Standar deviasi ideal adalah 5,0. Dari perhitungan di atas dapat dikategorikan dalam 3 kelas sebagai berikut:

Tinggi = $X \geq M + SD$

Sedang = $M - SD \leq X < M + SD$

Rendah = $X < M - SD$

Kategorisasi untuk variabel kepuasan kerja disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 12.

Kategorisasi Variabel Kepuasan Kerja

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	$X \geq 30,00$	17	30,4
Sedang	$20,00 \leq X < 30,00$	27	48,2
Rendah	$X < 20,00$	12	21,4
Jumlah		56	100,0

Tabel 12 di atas menunjukkan bahwa karyawan yang menilai kepuasannya dalam kategori tinggi sebanyak 17 orang (30,4%), karyawan yang menilai kepuasannya dalam kategori sedang sebanyak 27 orang (48,2%), dan

karyawan yang menilai kinerjanya dalam kategori rendah sebanyak 12 orang (21,4%).

4. Uji Prasyarat Analisis

Pengujian prasyarat analisis dilakukan sebelum melakukan analisis regresi linier berganda. Prasyarat yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji linieritas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas yang dilakukan menggunakan bantuan komputer program *SPSS 20.00 for Windows*. Hasil uji prasyarat analisis disajikan berikut ini.

i. Uji Normalitas

Pengujian normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data (Santosa dan Ashari, 2005). Dalam penelitian ini, menggunakan Uji Kolmogrov-smirnov dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 13.

Hasil Uji Normalitas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Kompensasi	0,446	Normal
Motivasi Kerja	0,125	Normal
Kepuasan Kerja	0,103	Normal

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa semua variabel penelitian mempunyai nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 pada ($\text{sig} > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal.

ii. Uji Linieritas

Tujuan uji linieritas adalah untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat linier atau tidak (Ghozali, 2011:166). Kriteria pengujian linieritas adalah jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah linier. Hasil rangkuman uji linieritas disajikan berikut ini:

Tabel 14.
Hasil Uji Linieritas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Kompensasi	0,116	Linier
Motivasi Kerja	0,325	Linier

Hasil uji linieritas pada tabel di atas dapat diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 ($P > 0,05$), hal ini menunjukkan bahwa semua variabel penelitian adalah linier

iii. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui besarnya interkolerasi antar variabel bebas dalam penelitian ini. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinieritas (Ghozali, 2011: 105). Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat pada nilai *tolerance* dan VIF. Apabila nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas untuk model regresi pada penelitian ini disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 15.
 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Kompensasi	0,670	1,492	Non Multikolinieritas
Motivasi Kerja	0,670	1,492	Non Multikolinieritas

Dari tabel di atas terlihat bahwa semua variabel mempunyai nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

3. Model Persamaan Regresi Linier Ganda

Analisis regresi linier ganda untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja memberikan hasil sebagai berikut:

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,766 ^a	,586	,571	3,72728

a. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja, Kompensasi

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1043,673	2	521,837	37,562	,000 ^a
	Residual	736,309	53	13,893		
	Total	1779,982	55			

a. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Uji kelayakan model (Goodness of Fit Test) menunjukkan bahwa 58,6% variasi pada kepuasan kerja karyawan CV. Creative Prima Indah Jakarta ditentukan oleh kompensasi dan motivasi, sedangkan sisanya sebesar 41,4% variasi pada kepuasan kerja dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Dapat pula disimpulkan bahwa pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 58,6% sedangkan sisanya sebesar 41,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 58,6% menunjukkan bahwa model penelitian sudah layak karena Nilai R Square lebih besar atau mendekati 0,5.

Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,525	2,490		2,219	,031
Kompensasi	,603	,209	,311	2,883	,006
Motiv asi_Kerja	,497	,099	,544	5,038	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Model persamaan regresi linier ganda hasil analisis data penelitian adalah sebagai berikut:

$$Y = 5,525 + 0,603X_1 + 0,497X_2$$

Atau

$$\text{Kepuasan kerja} = 5,525 + 0,603\text{Kompensasi} + 0,497\text{Motivasi}$$

Model persamaan regresi linier ganda hasil analisis tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar $a = 5.525$, artinya bahwa jika kompensasi dan motivasi dianggap konstan maka kepuasan kerja akan bernilai positif.
- Nilai koefisien regresi kompensasi (X_1) sebesar $b_1 = 0.603$ menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan arah positif, artinya semakin baik kompensasi yang diterima maka semakin tinggi kepuasan kerja.
- Nilai koefisien regresi motivasi (X_2) sebesar $b_2 = 0.497$ menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan arah positif, artinya semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka semakin tinggi kepuasan kerja.

4. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan uji-t dan uji-F. Pengujian hipotesis dalam penelitian sebanyak tiga kali sesuai dengan hipotesis penelitian.

a. Uji hipotesis pertama

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada CV. Creative Prima Indah Jakarta. Pengaruhnya ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi kompensasi (X_1) sebesar $b_1 = 0.603$ pada model persamaan regresi linier ganda $\hat{Y} = 5,525 + 0.603X_1 + 0.497X_2$. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_{10} : b_1 = 0$: tidak ada pengaruh

$H_{1a} : b_1 \neq 0$: ada pengaruh

Koefisien regresi kompensasi (X_1) sebesar $b_1 = 0.603$ memiliki nilai probabilitas t hitung sebesar 0.006. Karena $b_1 \neq 0$ dan probabilitas t hitung lebih kecil daripada taraf uji penelitian ($\text{Sig } t < \alpha$ atau $0.006 < 0.05$), maka H_{10} ditolak dan

H_{1a} diterima yang berarti pengaruh kompensasi (X₁) terhadap kepuasan kerja (Y) adalah signifikan. Signifikansi hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis pertama penelitian ini diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh parsial kompensasi terhadap kepuasan kerja dengan arah positif sehingga makin tinggi kompensasi maka makin tinggi pula kepuasan kerja.

b. Uji hipotesis kedua

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pada CV. Creative Prima Indah. Pengaruhnya ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi motivasi (X₂) sebesar $b_2 = 0.497$ pada model persamaan regresi linier ganda $\hat{Y} = 5,525 + 0.603X_1 + 0.497X_2$. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

H₁₀ : $b_2 = 0$: tidak ada pengaruh

H_{1a} : $b_2 \neq 0$: ada pengaruh

Koefisien regresi motivasi (X₂) sebesar $b_2 = 0.497$ memiliki nilai probabilitas t hitung sebesar 0.000. Karena $b_2 \neq 0$ dan probabilitas t hitung lebih kecil daripada taraf uji penelitian ($\text{Sig } t < \alpha$ atau $0.000 < 0.05$), maka H₂₀ ditolak dan H_{2a} diterima yang berarti pengaruh motivasi (X₂) terhadap kepuasan kerja (Y) adalah signifikan. Signifikansi hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis kedua penelitian ini diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh parsial motivasi terhadap kepuasan kerja dengan arah positif sehingga makin tinggi motivasi maka makin tinggi pula kepuasan kerja.

c. Uji hipotesis ketiga

Hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pada CV.Creative Prima Indah. Pengaruhnya ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi sebesar R-Square = 0.586 pada model persamaan regresi linier ganda $\hat{Y} = 21.291 + 0.348X1 + 0.325X2$ artinya 58,6% variasi pada kepuasan kerja karyawan CV. Creative Prima Indah Jakarta ditentukan oleh kompensasi dan motivasi, sedangkan sisanya sebesar 41,4% variasi pada kepuasan kerja dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

- $H_{30} : \rho = 0$: model tidak baik/tidak layak
- $H_{3a} : \rho \neq 0$: model baik/layak

Koefisien determinasi pengaruh kompensasi dan motivasi sebesar R-Square = 0.586 memiliki nilai probabilitas F hitung sebesar 0.000. Karena Fhitung $\neq 0$ dan probabilitas F hitung lebih kecil daripada taraf uji penelitian (Sig F < α atau $0,000 < 0.05$), maka H_{30} ditolak dan H_{3a} diterima yang berarti pengaruh kompensasi (X1) dan motivasi (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) adalah signifikan. Signifikansi hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis ketiga penelitian ini diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh simultan kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja sebesar 58,6%.

4.3. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di bagian marketing CV. Creative Prima Indah Jakarta.

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di bagian marketing

CV. Creative Prima Indah jakarta

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Creative Prima Indah. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan regresi diperoleh nilai sebesar $b_1 = 0,603$ ($p < 0.05$; $p = 0,006$) maka hipotesis pertama diterima.

Secara garis besar kompensasi sendiri dibagi menjadi dua yaitu kompensasi materi dan kompensasi non materi. Samsudin dalam Kadarisman (2012:49) menyatakan bahwa kompensasi mengandung arti yang lebih luas daripada upah atau gaji. Upah atau gaji lebih menakan pada balas jasa yang bersifat finansial, sedangkan kompensasi mencakup balas jasa finansial maupun non-finansial.

Kompensasi menurut Menurut Werther and Davis dalam Kadarisman (2012:1) kompensasi adalah apa yang karyawan terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Sedangkan menurut Notoadmodjo (1998: 143) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi merupakan salah satu cara yang dapat diberikan oleh perusahaan sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja dan berimbas pada produktifitas karyawan terhadap perusahaan. Pemberian kompensasi di luar gaji pada setiap karyawan CV. Creative Prima Indah berupa pemberian bonus rutin setiap 6 bulan pada bagian operasional, pemberian bonus rutin setiap 3 bulan pada bagian marketing dan pemberian bonus pada setiap gerai yang berhasil mencapai target penjualan.

Kompensasi terbukti berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh

Putri (2014) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Dunia Garmen Internasional di Denpasar, memiliki kesimpulan bahwa Hasil pembahasan tersebut menghasilkan data bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. Dunia Garmen Internasional Denpasar dengan kontribusi sebesar 19,8 persen, dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi yang paling mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di bagian marketing CV. Creative Prima Indah Jakarta

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji regresi diperoleh nilai sebesar $b_2 = 0,343$ ($p < 0,05$; $p = 0,000$) maka hipotesis kedua diterima.

Hotgets dan Luthans dalam Susanto (2006: 144) menyatakan bahwa motivasi merupakan proses psikologis melalui keinginan yang belum terpuaskan, yang diarahkan dan didorong ke pencapaian tujuan atau insentif. Proses dasar motivasi dimulai dengan adanya suatu kebutuhan (*needs*). Kebutuhan tercipta ketika ada ketidakseimbangan secara fisiologis dan secara psikologis. Kemudian kebutuhan tersebut didorong dan diarahkan (*drives*) untuk mengurangi kekurangan akan kebutuhan. Dorongan fisiologis dan psikologis merupakan kegiatan yang berorientasi dan menyediakan tenaga untuk mendapatkan insentif. Akhir dari proses motivasi adalah insentif yang didefinisikan sebagai segala sesuatu yang akan mengurangi kekurangan akan kebutuhan dan mengurangi dorongan. Insentif akan memulihkan keseimbangan fisiologis dan psikologis dan mengurangi atau menghentikan dorongan.

Setiap karyawan harus memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja dan produktifitas yang baik bagi perusahaan, apabila setiap karyawan CV. Creative Prima Indah memiliki motivasi kerja yang tinggi tentunya juga akan berimbas pada loyalitas terhadap perusahaan, disiplin kerja, dan produktifitasnya hal ini juga tentunya akan sangat berimbas pada kepuasan kerja karyawan. Apabila karyawan memiliki keinginan yang kuat untuk terus berprestasi, memiliki hubungan yang harmonis dengan karyawan yang lain dan memiliki keinginan yang kuat untuk mendapatkan promosi jabatan dari atasan maka motivasi kerja yang dimiliki karyawan sangatlah baik dan sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang tumbuh dari dalam diri karyawan saat bekerja pada perusahaan CV. Creative Prima Indah. Hal ini mendukung penelitian yang di lakukan oleh Ayu Brahmasari dan Suprayetno (2009) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia), memiliki kesimpulan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

3. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di bagian marketing CV. Creative Prima Indah Jakarta

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji regresi diperoleh nilai R-square = 0,586 ($p < 0.05$; $p = 0,000$), maka hipotesis ketiga diterima.

Suwanto dan Donni (2011:263) Kepuasan kerja adalah cara individu merasakan pekerjaan yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang terkandung dalam pekerjaan. Kepuasan kerja sendiri juga dapat dipengaruhi oleh kompensasi, menurut Notoadmodjo (1998: 143) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi tentunya dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan hal ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Putri (2014) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Dunia Garmen Internasional di Denpasar, memiliki kesimpulan bahwa Hasil pembahasan tersebut menghasilkan data bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. Dunia Garmen Internasional Denpasar dengan kontribusi sebesar 19,8 persen, dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi yang paling memengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Tidak hanya kompensasi yang dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan akan tetapi motivasi kerja juga sangat memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Motivasi kerja memiliki peran yang cukup besar dalam menumbuhkan kepuasan kerja karyawan, apabila setiap karyawan CV. Creative Prima Indah memiliki motivasi kerja yang baik kemudian didukung dengan kompensasi yang layak dari perusahaan baik kompensasi materiil dan non materi maka kepuasan kerja karyawan CV. Creative Prima Indah akan sangat tinggi. Hotgets dan Luthans dalam Susanto (2006: 144) menyatakan bahwa motivasi merupakan proses psikologis melalui keinginan yang belum terpuaskan, yang diarahkan dan didorong ke pencapaian tujuan atau insentif. Hal ini juga mendukung penelitian

sebelumnya yang dilakukan oleh Kristianto (2013) dengan judul Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karir dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja di PT. Kapasari di Surabaya dari penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan pada kepuasan kerja.

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut.

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan koefisien regresi $b_1 = 0,603$ ($p < 0,05$; $p = 0,006$).
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil koefisien regresi $b_2 = 0,497$ ($p < 0,05$; $p = 0,000$).
3. Kompensasi dan motivasi kerja mempunyai pengaruh sebesar 58,6% terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil koefisien determinasi R-Square = 0,586 ($p < 0,05$; $p = 0,000$).

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penilaian karyawan di CV. Creative Prima Indah diketahui bahwa variabel kompensasi mendapatkan skor terendah 2,3 pada butir soal nomer 2 pada indikator pelatihan dan pengembangan, oleh karena itu manajemen CV. Creative Prima Indah disarankan untuk mengikutsertakan atau mengadakan program-program pelatihan bagi para karyawan sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan meningkatkan produktifitas karyawan.

2. Berdasarkan hasil penilaian karyawan di CV. Creative Prima Indah diketahui bahwa variabel motivasi kerja mendapatkan skor terendah 2,3 Pada indikator kebutuhan untuk berkuasa pada butir soal nomor 7 oleh karena itu manajemen CV. Creative Prima Indah disarankan untuk membuat sistem promosi bagi karyawan yang lebih baik lagi sehingga dapat lebih meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I komang et al . 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan pertama. Yogyakarta. Graha Ilmu.
- As'ad, Moh. 2006. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia PSIKOLOGI INDUSTRI*, Cetakan Pertama. Yogyakarta. Liberty.
- Brahmasari, Ida Ayu dan Suprayetno, Agus. 2009. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)*. Pasca Sarjana Universitas 17 Agustus Surabaya
- Cahyani, Ati, 2005, *Strategi dan Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia
- Champbell, Donald T., dan Fiske, Donald W. (2008). *Convergent and Discriminant Validation by The Multitrait-Multimethod Matrix*. Northwestern University and Chichago University, 56(2), 81-105.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.\
- <http://www.dagadu.co.id> di akses pada 21 Maret 2014
- <http://www.nakertrans.jogjaprovo.go.id/contentdetil.php?kat=brta&id=MTI5&fle=Y29udGVudC5waHA=&lback=a2F0PWJydGEsbGJhY2s9JnBhZ2U9Mg=> = di akses pada 21 November 2014
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Depok: Rajagrafindo Persada.
- Kristianto, Ria Imelda, Ruth Dwi Setiawati Tedja Abdi dan Agustinus Nugroho. 2013. Analisis pengaruh motivasi kerja, pengembangan karir dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja di PT kapasari di surabaya. *Jurnal Universitas Kristen Petra, Surabaya, Indonesia*
- Mahesa, deewar. 2010. *Analisis pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan lama kerja sebagai variabel moderating (studi pada PT. coca cola amatil indonesia (central java)*. Skripsi : Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro semarang.

- Mathis, R. L., & John H. J. 2006. *Human Resource Management. Organizational Behavior. Tenth Edition. Thomson South-Western. Terjemahan Angelica D. Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Sepuluh. Jakarta: Salemba Empat.
- Muljani, Ninuk 2006. Kompensasi Sebagai Motivator Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan, *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan Vol. 4, No. 2, September 2002: 108 – 122*
- Notoatmodjo, S. 2010. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan Kedua. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Nurmiyati, Eni. 2011. Hubungan Pemberian Reward dan Punishment dengan Kinerja Karyawan pada BPRS Harta Insan Karimah. Skripsi: UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Putri, A.A Mega Rosa Arini. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Dunia Garmen Internasional di Denpasar*. Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia
- Robbins, Stepen, P Judge, Thimoty. 2007. *“Perilaku Organisasi”*. Edisi 12 Jakarta: Salemba 4.
- Robbins, Stephen P 2008. *The TRUTH about managing People*, cetakan Pertama. Jakarta. Erlangga.
- Robbins, Stephen P. Mary Coulter, 2009. *Manajemen.*, Jakarta. Erlangga.
- Rivai, Veithzal. et al. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal & Sagala, Ella Juvani. 2011. *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi*. Cetakan Pertama. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada.
- Rr. Retno Wulansari K, Siti Haerani, dan Ria Mardiana. 2012. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Penghargaan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja di PT Pelindo IV Makassar*.
- Samsudin, sadili, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit CV Pustaka Setia. Cetakan ke-1
- Santosa, Purbayu Budi dan Ashari. 2005. *Analisis Statistik Dengan Microsoft Excel dan SPSS*. Andi, Yogyakarta.

- Sari, elviera. 2009. *Pengaruh Kompensasi dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja*. *Bisnis & Birokrasi, Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi*, Jan—Apr 2009, hlm. 18-24.
- Subyantoro, arief 2009 *Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi dan Kepuasan Kerja Pengurus yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja (Studi pada Pengurus KUD di Kabupaten Sleman)*, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, VOL.11, NO. 1, Maret 2009: 11- 19
- Simamora, H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 3. Cetakan Kedua.. Yogyakarta. STIE YKPN.
- Suryana. 2009. *Statistika Terapan*. www.statistikaterapan.wordpress.com.
- Sugiyono. 2012. *Statistika untuk penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2005. *“Metode Penelitian Administrasi”*. Bandung: CV. ALFABETA
- Susanto. A.B. et al. 2006. *Strategi organisasi*. Cetakan Pertama. Yogyakarta. Amara Books.
- Suwanto dan Priansa, Donni Juni. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Cetakan pertama. Bandung. Penerbit Alfabeta.
- Suharni, Sri K. dan Riadi A. 2012. “Pengaruh Sistem Penghargaan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Pemasaran PT Multi Auto Intrawahana Pekanbaru”. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Hlm. 1-8.
- San, O. T., et al. 2012. The Reward Strategy and Performance Measurement (Evidence from Malaysian Insurance Companies). *International Journal of Business, Humanities and Technology* 2 (1). Hlm. 211-223.
- Sekaran, Uma. 2006. *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, P Sondang. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kelima Belas. Bandung. Penerbit Bumi Aksara.
- Waluyo, Minto. 2013. *Psikologi Industri*. Cetakan pertama. Jakarta. Penerbit Akademia Permata.
- Winardi, J. 2010. *Motivasi dan Pemoivasian dalam Manajemen*. Cetakan Pertama. Jakarta. Raja Grafindo Persada.