

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SENTRAL
BRA MAKMUR**

SKRIPSI

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



Oleh:
NASEHUDIN
NIM: 2013521546

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA
PROGRAM SARJANA PRODI MANAJEMEN S1
JAKARTA
2018**

SURAT PERNYATAAN

Bersama ini,

Nama : Nasehudin

Nim : 2013521546

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 sanksi sebagaimana mestinya.

Jakarta, 24 Juli 2018

Nasehudin

Nim : 2013521546

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA
PROGRAM SARJANA - PRODI MANAJEMEN

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Namamahasiswa : Nasehudin
NIM : 2013521546
JudulSkripsi : PengaruhKompensasidanMotivasiKerjaTerhadap
KinerjaKaryawn PT. Sentral Bra Makmur

Jakarta, 24Juli2018

DosenPembimbing,

Drs. Jayadi, MM

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. SENTRAL BRA MAKMUR**



NASEHUDIN

NIM: 2013521546

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Padaharisela tanggal 14 bulan Agustus tahun 2018
dandinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai
Skripsi Program Sarjana Manajemen – Program Studi Manajemen

1. **Joni Heruwanto, SE, MM**

Ketua

Tanggal :

2. **Dra. Yuli Triastuti, MM**

Anggota

Tanggal :

3. **Drs. Jayadi, MM**

Anggota

Tanggal :

Menyetujui,
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWIJA
Program Sarjana – Program Studi Manajemen
Ketua Program

Dr. Susanti Widhiastuti, MM

Tanggal :

ABSTRAK

Kompensasi, dan Motivasi merupakan dua dari beberapa faktor yang didugarelatifbesarmemilikipengaruhdalam mempengaruhi Kinerja karyawan PT. Sentral Bra Makmur. Untuk membuktikan pengaruh keduanya maka dilakukan penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Sentral Bra Makmur.

Penelitian dilakukan di PT. Sentral Bra Makmur dengan waktu penelitian mulai dari bulan Februari 2018 – April 2018. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 60 dari jumlah populasi sebanyak 145 yang diambil dari rumus Slovin dengan margin error 5%. Metode analisis regresi linier ganda digunakan sebagai alat analisis sedangkan pengujian hipotesis dilakukan dengan uji F dan uji T.

Penelitian menghasilkan temuan utama, yaitu : 1) Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. 2) Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan 3) Kompensasi dan Motivasi berpengaruh sebesar 49.1% terhadap Kinerja Karyawan PT. Sentral Bra Makmur, sedangkan sisanya 50.9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

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

Kata kunci :

Kompensasi, Motivasi dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Compensation, and Motivation are two of the several factors that are suspected to have relatively large influence in affecting the performance of employees of PT. Central Bra Makmur. To prove the influence of both then conducted this study with the aim to determine the effect of compensation, and motivation on the performance of employees of PT. Central Bra Makmur.

Research conducted at PT. Sentral Bra Makmur with research time starting from February 2018 - April 2018. This research uses 60 samples from total population of 145 taken from Slovin formula with 5% error margin. Multiple linear regression analysis method is used as an analytical tool while hypothesis testing is done by F test and T test.

This study yields three main findings, namely: 1) Compensation has a positive and significant impact on Employee Performance. 2) Motivation has a positive and significant impact on Employee Performance 3) Compensation and Motivation Against Employee Performance 49.9% PT. Central Bra Makmur, while the remaining 50.9% by other factors is not included in this study.

Based on these findings, to improve the performance of employees, it is suggested to make efforts to improve compensation and increase employee motivation.

Keywords :

Compensation, Motivation and Employee Performance.

KATA PENGANTAR

PujisyukursenantiasapenulispanjatkankehadiratTuhan Yang MahaEsa, karenaataslindunganNyamakaskripsidenganjudul **“PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SENTRAL BRA MAKMUR”**inidapatdiselesaikantepatwaktu.Selaindarpadaitu, penyelesaianskripsiiniitidaklepasdaribantuanberbagai pihak, sehinggapenulisinginmengucapkanterimakasihkepada :

1. Bapak Drs. Jayadi, MM. Selakupembimbing yang tidakkenallelahmeluangkanwaktumemberikanbimbingandanarahankepada penulis.
2. Dr. SusantiWidhiastuti,MM selakuKetua Program StudiSarjanaManajemen S1 STIE IPWIJA.
3. Dr. Suyanto , SE, MM, M.Ak. SelakuKetua STIE IPWIJA.
4. BapakdanIbudosenmatakuliahdanpengujiskripsiini.
5. Seluruh staff administrasidankaryawan STIE IPWIJA .
6. Pimpinandanstaff diPT. Sentral Bra Makmur yang telahmemberikanizinkepadapenulisuntukmemperoleh data-data.

7. Kedua Orang Tuatercintadansaudara-saudaraku yang senantiasamemberidukungandoronganseangat.
8. Sahabatseperjuangan STIE IPWIJA E2 dan E3.
9. ParaDosendanKaryawan STIE IPWIJA.
10. Pihaklain yang tidakdapatpenulissebutkansatupersatu.

Semogabantuan yang bapak, ibu, danrekan-rekanberikanmendapatimbalandari Yang MahaKuasadanpenulisjugaberharaphasilpenelitian yang sederhana ini dapat memberikan manfaat bagi perusahaan, pembaca, pelakubisnis, danpihak lain yang tidakdapatpenulissebutkansatupersatusertaperkembanganilmupengetahuan.

Jakarta, 24Juli 2018

Nasehudin

DAFTAR ISI

| | |
|-----------------------------------|------|
| Cover..... | i |
| Surat Pernyataan..... | ii |
| Persetujuan Dosen Pembimbing..... | iii |
| Pengesahan Skripsi..... | iv |
| Abstrak..... | v |
| Abstract..... | vi |
| Kata Pengantar..... | vii |
| Daftar isi..... | ix |
| Daftar Tabel..... | xii |
| Daftar Gambar..... | xiii |
| Daftar Lampiran..... | xiv |

BAB 1 PENDAHULUAN

| | |
|--------------------------------|---|
| 1.1.Latar Belakang..... | 1 |
| 1.2.Rumusan Masalah..... | 7 |
| 1.3.Tujuan Penelitian..... | 8 |
| 1.4.Manfaat Penelitian..... | 8 |
| 1.5.Sistematika Penulisan..... | 9 |

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

| | |
|-------------------------------|----|
| 2.1.Landasan Teori..... | 11 |
| 2.1.1. Pengertian SDM..... | 11 |
| 2.1.2.Indikator SDM..... | 14 |
| 2.1.3. Kompensasi..... | 16 |
| 2.1.4. MotivasiKerja..... | 29 |
| 2.1.5. Kinerja..... | 36 |
| 2.2. PenelitianTerdahulu..... | 42 |
| 2.3. KerangkaPemikiran..... | 44 |
| 2.4. Hipotesis..... | 45 |

BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN

| | |
|---|----|
| 3.1. TempakdanWaktuPenelitian..... | 46 |
| 3.2. DesainPenelitian..... | 47 |
| 3.3. OprasionalVariabel..... | 48 |
| 3.4. Populasi, SampeldanMetode Sampling..... | 50 |
| 3.5. TeknikPengumpulan Data..... | 51 |
| 3.6. InstrumenVariabelPenelitian..... | 52 |
| 3.7. MetodeAnalisisdanPengujianHipotesis..... | 53 |
| 3.7.1. MetodeAnalisisDeskriptif..... | 53 |
| 3.7.2. UjiValiditas..... | 54 |
| 3.7.3. UjiReliabilitas..... | 55 |
| 3.7.4. UjiAsumsiKlasik..... | 55 |
| 3.7.5. UjiRegresi Linier Berganda..... | 57 |
| 3.7.6. UjiHipotesis..... | 60 |

BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN

| | |
|---|----|
| 4.1. HasilPenelitian..... | 63 |
| 4.1.1. GambaranUmum PT. Sentral Bra Makmur..... | 63 |
| 4.1.2. VisidanMisi Perusahaan..... | 64 |
| 4.1.3. StrukturOrganisasiPerusahaan..... | 65 |
| 4.1.4. AnalisisDeskriptif..... | 73 |

| | |
|---|----|
| 4.1.5. Uji Validitas..... | 77 |
| 4.1.6. Uji Reliabilitas..... | 79 |
| 4.1.7. Uji Asumsi Klasik..... | 81 |
| 4.1.8. Uji Regresi Linier Berganda..... | 85 |
| 4.1.9. Uji Hipotesis..... | 87 |
| 4.2. Pembahasan Penelitian..... | 91 |
| 4.2.3. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja..... | 91 |
| 4.2.1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan..... | 92 |
| 4.2.2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan..... | 93 |
| BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN | |
| 5.1. Kesimpulan..... | 95 |
| 5.2. Saran..... | 96 |

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

| | |
|--|----|
| Tabel 3.1.RencanaPenelitian..... | 46 |
| Tabel 3.2.OprasionalisasiVariabel..... | 49 |
| Tabel 3.3.SkorPenelitianKuesioner..... | 53 |
| Tabel 4.1.HasilDistribusiFrekuensiUsia..... | 74 |
| Tabel 4.2.HasilDistribusiFrekuensiJenisKelamin..... | 75 |
| Tabel 4.3.HasilDistribusiFrekuensi Lama Kerja..... | 76 |
| Tabel 4.4.HasilUjiValiditasVariabel (X_1) Kompensasi..... | 77 |
| Tabel 4.5.HasilUjiValiditasVariabel (X_2) Motivasi..... | 78 |
| Tabel 4.6.HasilUjiValiditasVariabel (Y) KinerjaKaryawan..... | 79 |
| Tabel 4.7.UjiReliabilitasVariabel (X_1) Kompensasi..... | 80 |
| Tabel 4.8.UjiReliabilitasVariabel (X_2) MotivasiKerja..... | 80 |
| Tabel 4.9.UjiReliabilitasVariabel (Y) Kinerja..... | 81 |
| Tabel 4.10.Uji Kolmogorov Smirnov-Test..... | 82 |
| Tabel 4.11.UjiMultikolinieritas..... | 83 |
| Tabel 4.12.PersamaanRegresi Linier Berganda..... | 86 |

| | |
|---|----|
| Tabel 4.13. Uji F Variabel Kompensasi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2)..... | 87 |
| Tabel 4.14. Uji Analisis Koefisien Determinan (R^2)..... | 88 |
| Tabel 4.15. Hasil Uji T..... | 89 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|--|----|
| Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran..... | 44 |
| Gambar 3.1. Desain Penelitian..... | 48 |
| Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT. Sengtral Bra Makmur..... | 65 |
| Gambar 4.2. Grafik Karyawan Berdasarkan Usia..... | 74 |
| Gambar 4.3. Grafik Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin..... | 75 |
| Gambar 4.4. Grafik Karyawan Berdasarkan Lama Kerja..... | 76 |
| Gambar 4.5. Hasil Uji Heteroskedastisitas..... | 84 |

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1.Kuesioner

Lampiran 2.JawabanRespondenVariabelKompensasi (X_1)

Lampiran 3.JawabanRespondenVariabelMotivassi (X_2)

Lampiran 4.JawabanRespondenVariabelKinerjaKaryawan (Y)

Lampiran 5.HasilPerhitungan SPSS 16.0

Lampiran 6.Tabel r

Lampiran 7.Tabel F (signifikansi 5%)

Lampiran 8.Tabel T (signifikansi 5%)

Lampiran9.KartuHasilBimbingan

Lampiran 10.DaftarRiwayatHidup

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dunia bisnis sekarang dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan.

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output yang optimal.

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang

menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. PT. Sentral Bra Makmur sebagai salah satu perusahaan yang telah melakukan pembenahan khususnya di bidang sumber daya manusianya, antara lain dengan memperbaiki prosedur dan aturan kerja yang diberlakukan untuk semua karyawan. Menurut pimpinan PT, Sentral Bra Makmur upaya yang harus dilakukan salah satunya dengan mempertahankan stabilitas perusahaan.

Sejalan dengan adanya upaya tersebut, pembenahan di bidang sumber daya manusia khususnya dan perekonomian Perusahaan terus dilakukan, karena sumberdaya manusia (karyawan) dan sistem perekonomian yang ada dalam perusahaan merupakan sumber daya dan sumber pendapatan yang paling utama bagi perusahaan.

Upaya ini menunjukkan bahwa maju mundurnya perusahaan sangat tergantung pada peran, sikap, dan keseriusan karyawan saat bekerja yang bertujuan untuk meningkatkan pertumbuhan perekonomian suatu perusahaan.

Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawannya. PT. Sentral Bra Makmur menempuh beberapa cara misalnya pemberian upah/gaji, pemberian motivasi, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, pendidikan, dan pelatihan.

PT. Sentral Bra Makmur sendiri adalah perusahaan yang bergerak pada bidang produksi pakian dalam wanita di Indonesia dimana memiliki beberapa departemen di dalamnya, antara lain bagian *Raw Material Warehouse* (Gudang), *Cutting*, *Printing*, *Molding*, *Production* dan

Packing/Finished goods. Semua bagian dituntut bekerja secara semaksimal agar bisa memenuhi target yang telah ditentukan perusahaan.

Namun dalam pelaksanaannya banyak karyawan yang tidak senang atas pekerjaannya tersebut. Sehingga menimbulkan permasalahan yang terjadi di setiap bagian yang berdampak pada penurunan kinerja karyawan, faktor penyebab penurunan kinerja tersebut antara lain. Fasilitas kerja kurang memadai, lingkungan kerja kurang baik, dan pemberian gaji/upah kurang layak. Selain dari segi finansial kurangnya pemberian motivasi kerja yang dilakukan pihak perusahaan kepada karyawan yang mengakibatkan semakin berkurangnya semangat kerja.

Dalam mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan, sebuah perusahaan harus memiliki sistem kompensasi yang memadai. Kompensasi yang memadai diharapkan mampu memotivasi karyawan perusahaan dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang baik. Menurut Leklikwati (2005:112) kompensasi dapat diartikan sebagai, "Sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka". Kompensasi dapat dibagi menjadi dua jenis, yaitu kompensasi finansial seperti upah, gaji, tunjangan, bonus, dan lain-lain.

Menurut Wahjono (2008) "Segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai imbalan atas sumbangannya kepada perusahaan, termasuk didalamnya adalah gaji, pemberian tunjangan, fasilitas-fasilitas yang dapat dinikmati karyawan baik yang berupa uang maupun yang bukan".

Apabila dalam pemberian kompensasi yang berupa kompensasi finansial dan nonfinansial tidak disalurkan/diberikan secara tepat, maka perusahaan bisa kehilangan para karyawannya dan harus mengeluarkan biaya untuk menarik, menyeleksi, melatih, dan mengembangkan penggantinya. Bahkan para karyawan juga akan merasa tidak puas terhadap perusahaan, apabila kompensasi yang diberikan kepada karyawan tidak sesuai dengan apa yang dikerjakan sehingga dapat menurunkan kualitas kinerja karyawan tersebut (Haris, 2011). Oleh karena itu maka diperlukan suatu pemberian kompensasi yang sesuai, dimana ukuran sesuai yang dimaksud adalah kompensasi yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Kompensasi diberikan bertujuan untuk memotivasi karyawan agar lebih giat bekerja, disiplin saat bekerja, membantu menciptakan kesadaran bersama diantara para karyawan, dan mampu mengerjakan segala sesuatu yang dibutuhkan perusahaan.

Handoko (2003) juga mengemukakan bahwa tujuan pemberian kompensasi yang efektif adalah: memperoleh personil yang bermutu, mencegah keluarnya karyawan yang ada, menjamin keadilan, penghargaan terhadap sikap/perilaku karyawan, pengendalian biaya, serta memenuhi Undang-Undang atau Peraturan Pemerintah.

Kompensasi menunjukkan pada semua hal baik berwujud pada balas jasa berupa finansial maupun non finansial dari perusahaan kepada karyawannya. Jika kompensasi yang diterima karyawan adalah tinggi,

maka karyawan akan merasa semakin puas. Sebaliknya jika kompensasi yang diterima oleh karyawan sedikit maka karyawan akan merasa tidak puas dalam bekerja.

Kompensasi adalah apa yang diterima karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Kompensasi membantu organisasi mencapai tujuannya dan memperoleh serta mempertahankan karyawan yang produktif (Suharto dan Yamit, 2005: 55).

Penelitian yang dilakukan oleh Widodo (2004:44) menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kepuasan kerja. Jika kompensasi yang diterima semakin tinggi maka akan semakin meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam sebuah perusahaan.

Tidak hanya faktor pemberian kompensasi saja yang perlu diperhatikan oleh perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan, akan tetapi perusahaan juga harus memperhatikan faktor motivasi. Kurangnya motivasi kerjadari karyawan dan pimpinan perusahaan akan menghambat kinerja karyawan dan juga membuat suasana kerja tidak kondusif.

Motivasi dapat mendorong karyawan bekerja dengan tekun, serta disiplin dalam bekerja sehingga dapat tercapai tujuan perusahaan yaitu menciptakan suasana kondusif terhadap lingkungan kerja perusahaan. Setiap karyawan belum tentu bersedia mengerahkan kemampuan yang dimilikinya secara optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong dari pihak luar.

Untuk itu agar bisa menumbuhkan motivasi kerja dalam suatu organisasi dibutuhkan suatu komunikasi yang intensif antara karyawan dengan pimpinan maupun antar sesama karyawan. Pernyataan di atas mendukung suatu tujuan motivasi adalah mendorong, menciptakan, meningkatkan, mempertahankan, dan mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya dan atas setiap tugas yang telah diselesaikan dapat bermanfaat bagi perusahaan sehingga perusahaan bisa mencapai tujuan yang ingin dicapai.

Motivasi adalah pemberian dorongan-dorongan individu untuk bertindak yang menyebabkan orang tersebut berperilaku dengan cara tertentu yang mengarah pada tujuan (Murty dan Hudiwinarsih, 2012). Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya.

Pemberian motivasi merupakan salah satu tujuan agar karyawan yang diberi motivasi dapat bekerja sesuai dengan acuan kerja dan tanggung jawab yang diberikan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Selain itu, juga terkandung unsur-unsur upaya, yaitu upaya yang berkualitas dan diarahkan serta konsisten dengan tujuan-tujuan organisasi yang ingin dicapai.

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

Sesungguhnya banyak masalah yang dapat diangkat kepermukaan dalam penelitian ini, namun penulis perlu membatasi masalah yang lebih terperinci dan jelas agar pemecahannya terarah dan berhasil. Jadi tulisan ini hanya di batasi pada masalah kompensasi dan motivasi serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan PT. Sentral Bra Makmur.

Bedasarkan uraian diatas maka penulis membuat penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sentral Bra Makmur”**.

1.2. Perumusan Masalah

Bedasarkan permasalahan di atas maka dapat di ambil rumusapermasalahan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Sentral Bra Makmur?
2. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan diPT. Sentral Bra Makmur?
3. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan diPT. Sentral Bra Makmur?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah, maka tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Sentral Bra makmur.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pada karyawanPT. Sentral Bra makmur.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Sentral Bra Makmur.

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak-pihak :

1. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini berguna untuk memperkaya ilmu pengetahuanpenulis, khususnya tentang SDM, serta mendapatkan dan menambah wawasan penulis tentang penelitian yang di teliti.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai media untuk analisis kekurangan dari mahasiswa dalam menghadapi dunia kerjamelalui hasil penelitian ini dan dapat dijadikan sebagai bahan informasiyang dapat dipertimbangkan perusahaan khususnya pihak manajemen klinikdalam menentukan kebijakan dan pengambilan keputusan mengenai kualitas peningkatan pelayanan dan mempertahankan kepuasan pasien, sehingga dapat memberikan pelayanan seoptimal mungkin. .

3. Bagi Akademik (Universitas)

Bagi kalangan akademis atau universitas penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai referensi perpustakaan terutama bagi para peneliti dan mahasiswa sehingga penelitian ini dapat dijadikan studi literature untuk penelitian lebih lanjut.

1.5. Sistematika Penulisan

BAB 1 PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi tentang paparan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini menguraikan tentang landasan teori, dan hasil penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisi tentang tempat dan waktu penelitian, desain penelitian, Operasionalisasi Variabel, populasi, sampel, metode sampling, dan metode pengumpulan data serta analisis data yang digunakan dalam penelitian.

BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi deskripsi tentang obyek penelitian, analisi data dan pembahasannya sehingga dapat diketahui hasil analisa yang diteliti mengenai hasil pembuktian hipotesis.

BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi kesimpulan dan saran-saran dari pembahasan penelitian kepada pihak-pihak terkait mengenai hasil dari penelitian yang telah dilakukan.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Pengertian SDM

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak bisa dilepaskan dari sebuah organisasi, baik perusahaan ataupun instansi. Selain itu, SDM juga merupakan faktor yang mempengaruhi perkembangan suatu perusahaan. Pada hakikatnya, SDM adalah manusia yang dipekerjakan di suatu organisasi yang nantinya akan menjadi penggerak untuk bisa mencapai tujuan organisasi itu sendiri. Pengertian sumber daya manusia (SDM) secara umum dibagi menjadi dua, yaitu sumber daya manusia secara makro dan sumber daya manusia secara mikro. Sumber daya manusia makro adalah jumlah penduduk di usia produktif yang ada di sebuah negara. Sumber daya manusia mikro lebih kecil cangkupannya yaitu pada individu yang bekerja pada sebuah institusi. Berikut definisi sumber daya manusia (SDM) menurut beberapa ahli :

1. Sonny Sumarsono (2003:4), Sumber Daya Manusia atau human resources mengandung dua pengertian. Pertama, adalah usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi. Dalam hal lain SDM mencerminkan kualitas usaha yang diberikan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa. Pengertian

kedua, SDM menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja tersebut. Mampu bekerja berarti mampu melakukan kegiatan yang mempunyai kegiatan ekonomis, yaitu bahwa kegiatan tersebut menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan atau masyarakat.

2. Mathis dan Jackson (2006:3) SDM adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi.
3. Hasibuan (2003:244) Pengertian Sumber Daya Manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Pelaku dan sifatnya dilakukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya.

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

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

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

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

2.1.2. Indikator SDM

1. Rekrutmen pegawai,
merupakan proses untuk mencari tenaga kerja, dengan cara melamar pada suatu perusahaan (organisasi).
2. Seleksi pegawai,
merupakan kegiatan untuk memilih dan menentukan calon pegawai yang memenuhi kriteria yang telah ditetapkan, serta memprediksi kemungkinan keberhasilan atau kegagalan pegawai dalam pekerjaan yang akan dilaksanakannya.
3. Penempatan,
merupakan proses pemberian tugas kepada mereka yang lulus seleksi dengan wewenang dan tanggung jawab sesuai dengan porsi dan komposisi yang telah ditetapkan.
4. Pengembangan pegawai,
yaitu proses meningkatkan kemampuan pegawai baik pengetahuan, keterampilan maupun sikap pegawai agar lebih berkualitas melalui pendidikan dan pelatihan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai.
5. Pemeliharaan pegawai,
merupakan kegiatan untuk meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas pegawai, agar mereka tetap mau bekerja.

6. Pemanfaatan pegawai,

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

7. Pemberhentian pegawai.

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

Pentingnya pemberdayaan SDM pegawai dirasakan sangat perlu selain untuk memberikan tanggung jawab dan wewenang kepada pegawai, tentunya juga sebagai upaya mendorong para pegawai untuk berusaha mengembangkan dirinya terutama kualitas dalam rangka mencapai kapasitas kerja organisasi. Ancaman kompetisi internasional, kondisi perekonomian yang tidak menentu, perubahan teknologi yang cepat hanyalah beberapa faktor eksternal yang menyebabkan perusahaan mencari berbagai cara baru agar dapat memanfaatkan sumber daya manusianya secara lebih efektif. Faktor - faktor internal seperti biaya kompensasi tidak langsung, kebutuhan untuk menyimak tekanan hukum dan sosial yang semakin menguat, dan tuntutan akan perlunya karyawan yang terlatih secara memadai merupakan faktor-faktor yang membuat manajemen sumber daya manusia menjadi semakin penting dan kompleks.

2.1.3. Kompensasi

2.1.3.1. Pengertian Kompensasi

Pada dasarnya manusia bekerja dengan tujuan hidupnya. Seorang karyawan akan bekerja dan menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan, Karena itu pula perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan memberikan kompensasi. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja para karyawan adalah melalui kompensasi.

Di bawah ini beberapa pendapat para ahli di antaranya:

1. Menurut Sastrohadiwiryo dalam Buku Yuniarsih (2011: 125) menyatakan bahwa: “kompensasi adalah imbalan saja atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada para tenaga kerja, karena para tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran mereka demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang ditetapkan.”
2. Menurut Hariandja (2005:244) menyatakan bahwa : ”Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji upah, bonus, insentif, dan tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti, dan lain-lain.”
3. Menurut Husein Umar (2007:16) menyatakan bahwa: “kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai berupa gaji,

upah, insentif, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang di bayar langsung perusahaan.”

Dari sekian pengertian yang di kemukakan di atas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu berupa uang atau bukan uang yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai konsekwensi perusahaan karena telah mempekerjakannya.

2.1.3.2. Tujuan Sistem Kompensasi

Pemberian kompensasi dalam suatu organisasi harus diatur sedemikian rupa sehingga merupakan sistem yang baik dalam organisasi. Dengan sistem yang baik ini akan mencapai tujuan, antara lain sebagai berikut:

1. Menghargai prestasi kerja.

Dengan pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan dari organisasi kepada karyawan atas prestasinya.

2. Menjamin keadilan.

Dengan adanya sistem kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan di antara karyawan dalam organisasi/perusahaan. Manajemen kompensasi selalu berupaya agar keadilan internal mensyaratkan bahwa pembayaran dikaitkan dengan nilai relative sebuah pekerjaan sehingga pekerjaan yang sama dibayar dengan besaran yang sama. Keadilan eksternal berarti pembayaran terhadap pekerja merupakan yang dapat dibandingkan dengan perusahaan lain di pasar kerja.

3. Mempertahankan karyawan.

Dengan sistem kompensasi yang baik, para karyawan akan betah atau bertahan pada suatu organisasi. Hal ini dapat mencegah terjadinya ke luarnya karyawan dari organisasi itu untuk mencari pekerjaan yang lebih baik. Para karyawan dapat keluar jika besaran kompensasi tidak kompetitif dan akibatnya akan menimbulkan perputaran karyawan yang semakin tinggi.

4. Memperoleh karyawan yang bermutu.

Dengan sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon karyawan. Dengan banyaknya calon karyawan akan lebih banyak mempunyai peluang untuk memilih karyawan yang bermutu tinggi.

5. Pengendalian biaya.

Dengan sistem pemberian kompensasi yang baik, akan mengurangi seringnya melakukan rekrutmen, sebagai akibat dari makin seringnya karyawan yang ke luar mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan. System kompensasi yang rasional membantu perusahaan memperoleh dan mempertahankan para karyawan dengan biaya yang beralasan. Tanpa manajemen kompensasi efektif, bias jadi pekerja dibayar dibawah atau diatas standar.

6. Memenuhi peraturan-peraturan.

Sistem administrasi kompensasi yang baik, merupakan tuntutan dari pemerintah (hukum). System gaji dan upah yang sehat

mempertimbangkan factor-faktor legal yang dikeluarkan pemerintah dan menjamin pemenuhan kebutuhan karyawan.

2.1.3.3. Jenis-Jenis Kompensasi

1. Kompensasi Langsung

Pengertian kompensasi langsung adalah kompensasi yang dirasakan secara langsung oleh penerimanya, misalnya gaji, insentif, dan juga upah.

- a) Gaji adalah balas jasa yang diterima oleh karyawan sebagai suatu konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang dapat memberikan suatu sumbangan tenaga dan juga pikiran dalam mencapai suatu tujuan perusahaan.
- b) Upah adalah kompensasi yang diterima oleh karyawan yang didasarkan pada jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan ataupun dari banyaknya pelayanan yang dihasilkan.
- c) Insentif adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu, karena dapat menjadi suatu keberhasilan prestasinya di atas standar tertentu.

2. Kompensasi Tidak Langsung

Pengertian kompensasi tidak langsung adalah kompensasi yang tidak langsung dirasakan oleh karyawan, yakni *benefit* dan *service* (tunjangan pelayanan), *Benefit* dan *service* adalah kompensasi tambahan (*financial* atau *non financial*) yang diberikan atas dasar kebijakan perusahaan terhadap keseluruhan karyawan atas usaha dalam meningkatkan

kesejahteraan mereka. Program tunjangan karyawan dapat bagi dalam tiga kategori yakni sebagai berikut..

- 1) Tunjangan memberikan hasil (*income*) serta memberikan peningkatan rasa aman bagi setiap kalangan karyawan yang membayar pengeluaran ekstrim atau luar biasa yang dialami karyawan secara tidak terduga.
- 2) Program tunjangan sebagai kesempatan karyawan. Meliputi pembayaran kuliah hingga hiburan, cuti, hari besar dan cuti bagi karyawan perempuan yang hamil.
- 3) Tunjangan untuk menjamin kenyamanan karyawan selama bekerja di perusahaan. Dalam hal ini tunjangan kendaraan kantor, ruang kantor yang nyaman bagi karyawan dan adanya tempat parkir yang nyaman.

Jenis-Jenis Kompensasi Menurut Gugup Kismono (2011: 178) bahwa kompensasi terdiri atas macam-macam kategori yakni sebagai berikut..

- 1) Kompensasi Finansial. Kompensasi finansial terbagi dua macam yaitu, kompensasi langsung yang berupa pembayaran upah (pembayaran atas tujuan jam kerjanya), gaji (pembayaran secara tetap), dan insentif atau bonus. Sementara kompensasi tidak langsung adalah berupa pemberian pelayanan dan fasilitas kepada karyawan misalnya program beasiswa pendidikan, libur, perumahan dll.
- 2) Kompensasi Non Finansial. Kompensasi yang terdiri atas dua macam yakni kepuasan dari pekerjaan itu sendiri dan kepuasan yang diperoleh dari lingkungan kerja. Kepuasan dari lingkungan pekerjaan itu sendiri adalah kepuasan yang diberikan berupa tugas-tugas

menarik, tanggung jawab, tantangan, rasa pencapaian, dan juga pengakuan. Sedangkan kepuasan yang diperoleh dari lingkungan kerja karyawan berupa kebijakan yang sehat, supervisi yang kompeten, kerabat kerja yang menyenangkan, dan juga lingkungan kerja yang nyaman.

2.1.3.4. Komponen-Komponen Kompensasi

Terdapat beberapa komponen-komponen kompensasi. Adapun komponen tersebut adalah sebagai berikut..

1. Gaji.

Gaji adalah balas jasa berupa uang untuk diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan fikiran dalam mencapai tujuan perusahaan.

2. Upah.

Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan ataupun banyaknya pelayanan yang diberikan

3. Insentif.

Insentif merupakan imbalan langsung yang diberikan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

4. Fasilitas.

Fasilitas adalah suatu kompensasi tambahan dalam memberikan kenyamanan bagi karyawan.

Kompensasi total terdiri atas tiga komponen yang memiliki macam-macam variasi, yaitu:

1. Unsur yang mendasar adalah kompensasi tetap diterima oleh karyawan secara teratur, baik berupa gaji ataupun upah.
2. Komponen total yang insentif, program untuk dirancang memberi imbalan kepada karyawan atas kinerjanya yang baik. Insentif dalam bentuk seperti bonus dan bagi untung.
3. Komponen terakhir dari kompensasi total yakni tunjangan yang terkadang disebut dengan kompensasi tidak langsung. Tunjangan tersebut terdiri dari asuransi, liburan, kesehatan dan lain-lainnya.

Sedangkan menurut Patton bahwa dalam kebijakan kompensasi terdapat tujuh kriteria. Kompensasi seharusnya.

1. Memadai. Dalam tingkat yang minimal pemerintahan, manajerial dan serikat kerja harus dipenuhi.
2. Adil. Setiap orang harus diberi imbalan secara adil, sesuai atas usahanya, kemampuan, dan juga pelatihannya.
3. Seimbang. Gaji/upah, tunjangan dan juga penghargaan lainnya seharusnya memberi sebuah paket imbalan yang menyeluruh dan juga layak.
4. Efektif biaya. Gaji seharusnya dalam takarannya tidak berlebihan dan juga mempertimbangkan kemampuan suatu organisasi membayar.

5. Aman. Gaji/upah seharusnya cukup dalam membantu setiap karyawan yang memiliki rasa aman dan juga nyaman untuk membantu dalam memenuhi setiap kebutuhan pokoknya.
6. Menyediakan insentif. Imbalannya seharusnya memotivasi kerja yang efektif dan juga produktif.
7. Dapat diterima karyawan. Karyawan seharusnya memahami suatu sistem imbalan dan juga merasa bahwa sistem demikian masuk akal bagi perusahaan ataupun bagi dirinya.

2.1.3.5. Sistem Kompensasi

Menurut Hasibuan (2011:124), sistem pemberian kompensasi yang umum diterapkan antara lain :

1. Sistem Waktu

Dalam sistem waktu besarnya kompensasi (gaji, Upah) ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu, bulan. Administrasi pengupahan sistem waktu relatif mudah serta dapat diterapkan pada karyawan tetap maupun pekerja harian.

Kebaikan sistem waktu ialah administrasi pengupahan mudah dan besarnya kompensasi yang akan dibayarkan tetap. Sedangkan kelemahan sistem waktu ialah pekerja yang malas pun kompensasinya tetap dibayarkan sebesar perjanjian.

2. Sistem Hasil (*output*)

Dalam sistem hasil (*output*) besarnya kompensasi yang dibayarkan selalu didasarkan pada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan kepada

lamanya waktu mengerjakannya. Sistem hasil ini tidak dapat diterapkan kepada karyawan tetap (sistem waktu) dan jenis pekerjaan yang tidak mempunyai standar fisik seperti bagi karyawan dan administrasi.

Kebaikan sistem hasil memberikan kesempatan kepada karyawan yang bekerja bersungguh-sungguh serta berprestasi baik akan memperoleh balas jasa yang lebih besar. Jadi prinsip keadilan benar-benar diterapkan, pada sistem hasil yang perlu mendapatkan perhatian sungguh-sungguh adalah kualitas barang yang dihasilkan karena ada kecenderungan dari karyawan untuk mencapai produksi yang lebih besar dan kurang memperhatikan kualitasnya. Manajer juga perlu memperhatikan jangan sampai karyawan memaksakan dirinya untuk bekerja diluar kemampuannya sehingga kurang memperhatikan keselamatannya. Sedangkan untuk kelemahan system hasil ialah kualitas barang yang dihasilkan kurang baik dan karyawan yang kurang mampu balas jasanya kecil, sehingga kurang manusiawi.

3. Sistem Borongan

Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang menetapkan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Penetapan besarnya balas jasa berdasarkan sistem borongan cukup rumit lama mengerjakannya, serta banyak alat yang diperlukan untuk menyelesaikannya.

Jadi dalam sistem borongan pekerjaan bias mendapat balas jasa besar atau kecil tergantung atas kecermatan kalkulasi mereka.

Selain itu menurut Anoki H Dito (2010:32), sistem pembayaran kompensasi yang umum diterapkan adalah:

1. Sistem Waktu, dalam sistem waktu, besarnya kompensasi (gaji, upah) ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu, atau bulan.
2. Sistem Hasil (*Output*), dalam sistem hasil, besarnya kompensasi/upah ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, meter, liter, dan kilogram.
3. Sistem Borongan, sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas *volume* pekerjaan dan lama mengerjakannya

Hal ini juga di dukung oleh pendapat menurut Ardana (2012:155), sistem pembayaran kompensasi antara lain :

1. Sistem waktu
 - a) Kompensasi (gaji, upah) besarnya ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti : jam, hari, minggu atau bulan
 - b) Administrasi pengupahannya relatif mudah dapat diterapkan pada karyawan tetap maupun kepada pekerja harian
 - c) System ini diterapkan jika prestasi kerja sulit diukur per unitnya dan bagi karyawan tetap kompensasinya dibayarkan atas sistem waktu secara periode setiap bulannya.
 - d) Besarnya kompensasi hanya didasarkan kepada lamanya bekerja, bukan dikaitkan dengan prestasi kerjanya

2.1.3.6. Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Berbagai faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya. Dikemukakan oleh Hasibuan (2009:127-129) sebagai berikut :

1. Penawaran dan Permintaan

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerja (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan maka komoensasi relatif semakin besar.

2. Kemampuan dan Kesediaan Perusahaan

Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik, maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang, maka tingkat kompensasi relatif kecil.

3. Serikat buruh / organisasi karyawan

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.

4. Produktivitas Kerja Karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.

5. Pemerintah dan Undang-undang dan keppres

Pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dan tindakan sewenang-wenang.

6. Biaya Hidup

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat kompensasi/upah relatif kecil. Seperti tingkat upah di Jakarta lebih besar dari pada di Bandung.

7. Posisi Jabatan Karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji/kompensasi yang kecil. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapat gaji/kompensasi yang lebih besar pula.

8. Pendidikan dan pengalaman kerja

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji kompensasinya kecil.

2.1.3.6. Indikator Kompensasi

Menurut Simamora (2004), indikator untuk mengukur kompensasi karyawan diantaranya sebagai berikut:

1. Upah dan gaji,

Upah adalah basis bayaran yang seringkali digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan. Upah pada umumnya berhubungan dengan tarif gaji per jam dan gaji biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan atau mingguan.

2. Insentif,

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

3. Tunjangan,

Tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, program pensiun, liburan yang ditanggung perusahaan, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

4. Fasilitas,

Fasilitas adalah pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan seperti mobil perusahaan, akses ke pesawat perusahaan, tempat parkir khusus dan kenikmatan (baca: perlakuan khusus) yang diperoleh karyawan.

2.1.4. Motivasi Kerja

2.1.4.1. Pengertian Motivasi

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

pengertian dan definisi motivasi menurut pendapat para ahli:

1. Menurut Sardiman (2006:73), Pengertian Motivasi merupakan perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya *feeling* dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan.
2. Menurut Winardi (2007:1), motivasi berasal dari kata *motivation* yang berarti "menggerakkan". Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang

menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu.

3. Menurut Mulyasa (2003:112), Pengertian Motivasi merupakan tenaga pendorong atau penarik yang menyebabkan adanya tingkah laku ke arah suatu tujuan tertentu. Peserta didik akan bersungguh-sungguh karena memiliki motivasi yang tinggi.

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

2.1.4.2. Faktor-Faktor Yang mempengaruhi Motivasi

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

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

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

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

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

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

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

2.1.4.3. Pemberian Motivasi Yang Efektif

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

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

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

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

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

Motivasi akan menjadi lebih efektif jika di dukung oleh beberapa kondisi di antaranya seperti :

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

2.1.4.4. Tujuan Motivasi

Tujuan motivasi memegang peranan yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Dengan adanya motivasi kerja, di prediksi akan menambah energi pada sebuah pekerjaan. Menurut Hasibuan (2005), “Ada beberapa tujuan pemberian motivasi yaitu:

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
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
6. Mengefektifkan pengadaan karyawan
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
8. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
9. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
10. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan
11. dan lain-lain“.

2.1.4.5. Indikator Motivasi Kerja

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

1. Daya Pendorong

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

2. Kemauan

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

3. Kerelaan

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

4. Membentuk Keahlian

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

5. Membentuk Keterampilan

Keterampilan adalah kemampuan melakukan pola-pola tingkah laku yang kompleks dan tersusun rapi secara mulus dan sesuai dengan keadaan untuk mencapai hasil tertentu. Keterampilan bukan hanya meliputi gerakan motorik melainkan juga penguasaan fungsi mental yang bersifat kognitif. Konotasinya pun luas sehingga sampai pada mempengaruhi atau mendayagunakan orang lain. Artinya orang yang mampu mendayagunakan orang lain secara tepat juga dianggap sebagai orang terampil.

6. Tanggung Jawab

tanggung jawab sebagai suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik peranan itu merupakan hak maupun kewajiban ataupun kekuasaan. Secara umum tanggung jawab diartikan sebagai kewajiban untuk melakukan sesuatu atau berperilaku menurut cara tertentu.

7. Kewajiban

Kewajiban adalah sesuatu yang harus dilaksanakan atas sesuatu yang dibebankan kepadanya.

8. Tujuan

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

2.1.4.6. Jenis-Jenis Motivasi

Malayu S.P. Hasibuan (2008:150), mengemukakan bahwa terdapat dua jenis motivasi yang digunakan antara lain:

1. Motivasi Positif (intensif positif)

Dalam motivasi positif pimpinan memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar, dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat. Insentif yang diberikan kepada karyawan diatas standar dapat berupa uang, fasilitas, barang, dan lain-lain.

2. Motivasi Negatif

Dalam motivasi negatif, pimpinan memotivasi dengan memberikan hukuman bagi mereka yang bekerja dibawah standar yang ditentukan. Dengan motivasi negative semangat bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu yang panjang dapat berakibat kurang baik.

2.1.5. Kinerja

2.1.5.1. Pengertian Kinerja

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

1. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67) mengemukakan bahwa: "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya"
2. Menurut Sedarmayanti (2011:260) mengungkapkan bahwa :“Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).”
3. Menurut Wibowo (2010:7) mengemukakan bahwa :“Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.”

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

2.1.5.2. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

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

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

$$\textit{Human Performance} = \textit{Ability} + \textit{Motivation}$$

$$\textit{Motivation} = \textit{Attitude} + \textit{Situation}$$

$$\textit{Ability} = \textit{Knowledge} + \textit{Skill}$$

1. Faktor Kemampuan

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

2. Faktor Motivasi

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

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

Menurut A. Dale Timple yang dikutip oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2006:15) faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal: "Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi."

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

2.1.5.3. Penilaian Kinerja

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

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

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

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja pegawai sangat perlu dilakukan, karena dapat dijadikan sebagai evaluasi terhadap setiap pegawai oleh kepala bidang dan kepala dinas dalam Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian dan Perdagangan untuk proses tindak lanjut setelah mengetahui apa kekurangan dan kelebihan dari kinerja bawahannya, maka kepala bidang dan kepala dinas dapat mengetahui tindakan apa yang harus diambil untuk mengatasi kekurangan serta mempertahankan kelebihan tersebut, sehingga akan berdampak pada pengambilan keputusan yang strategis mengenai hasil evaluasi kinerja

serta komunikasi yang telah dilakukan oleh atasan dan bawahan sehingga tujuan instansi akan cepat tercapai.

2.1.5.4. Tujuan Penilaian Kinerja

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

Suatu yang bersifat evaluation harus menyelesaikan:

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

Sedangkan yang bersifat development Penilai harus menyelesaikan:

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

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

1. Meningkatkan kinerja karyawan dengan cara membantu mereka agar menyadari dan menggunakan seluruh potensi mereka dalam mewujudkan tujuan organisasi.
2. Memberikan informasi kepada karyawan dan pimpinan sebagai dasar untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan.

Dari definisi tersebut dapat dikemukakan bahwa penilaian kinerja merupakan serangkaian proses untuk mengevaluasi proses atau hasil kerja

seorang pegawai untuk memudahkan pimpinan (Kepala Bidang dan Kepala Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian dan Perdagangan) dalam menentukan kebijakan bagi pegawai tersebut yang berkaitan dengan pekerjaan atau jabatannya.

2.1.5.5. Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Khaerul Umam (2010:101), mengemukakan bahwa: Kontribusi hasil penilaian merupakan suatu yang sangat bermanfaat bagi perencanaan kebijakan organisasi. Secara terperinci, penilaian kinerja bagi organisasi adalah:

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

Berdasarkan beberapa uraian di atas maka kinerja individual dapat diukur, dimana pada tingkat individu ini berhubungan dengan pekerjaan, mengacu kepada tanggungjawab utama. Bidang kegiatan utama atau tugas kunci yang merupakan bagian dari pekerjaan seseorang. Fokusnya kepada hasil yang diharapkan dapat dicapai seseorang dan bagaimana kontribusi mereka terhadap pencapaian target perorang, tim, departemen dan instansi serta penegakan nilai dasar Instansi.

2.1.5.6. Indikator Kinerja

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

1. Kualitas

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

2. Kuantitas

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

3. Pelaksanaan tugas

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

4. Tanggung Jawab

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

2.2. Penelitian Terdahulu

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

1. Asnan dan Bambang Budi Antono (2004)

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

2. Ainun Mamnuah (2006)

Berdasarkan hasil penelitian Ainun Mamnuah (2006) yang berjudul “Studi Empiris Pengaruh Sistem Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan”, dapat disimpulkan sebagai berikut: Dari hasil perhitungan secara parsial maupun simultan diketahui bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

3. Prawidya (2010)

Berdasarkan penelitian yang dilakukan prawidya yang berjudul “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jogjatek Yogyakarta”. Hasil penelitian ini menunjukkan faktor-faktor

motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari F hitung (50,187) yang lebih besar dari F table (2,70).

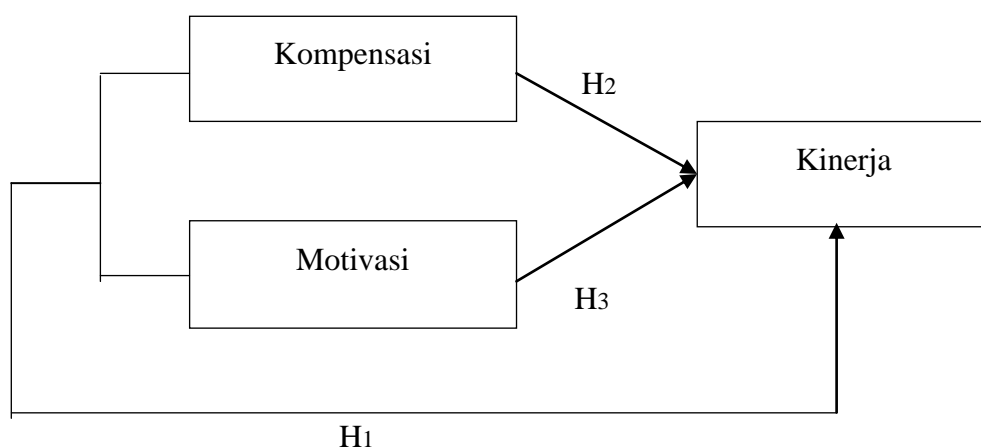
4. Rokhim (2007)

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Rokhim (2007), meneliti tentang Pengaruh kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Summit OTO Finance di Cabang Lampung. Uji statistik yang digunakan adalah Metode Deskriptif, metode historis, metode komparatif, dan dokumentasi Dan hasil penelitiannya menunjukkan Motivasi kerja yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.3. Kerangka Pemikiran

Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran



2.4.Hipotesis

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

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1. Kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sentral Bra Makmur.
- H2. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sentral Bra Makmur.
- H3. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sentral Bra Makmur

BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian dilakukan di PT Sentral Bra Makmur Yang beralamat Jl. Mercedes Benz km. 1,2 RT 01/02 Desa Cicadas Gunung Putri – Bogor, Jawa Barat 16964. Dengan waktu penelitian dilaksanakan selama tiga bulan dari Februari 2018 – April 2018.

Tabel 3.1
Rencana Penelitian

| Kegiatan | Februari 2018 | | | | Maret 2018 | | | | April 2018 | | | |
|----------------------|---------------|----|-----|----|------------|----|-----|----|------------|----|-----|----|
| | I | II | III | IV | I | II | III | IV | I | II | III | IV |
| Penelitian Pendahulu | ■ | ■ | | | | | | | | | | |
| Penyusunan Proposal | | | ■ | ■ | | | | | | | | |
| Pengumpulan Data | | | | | ■ | ■ | | | | | | |
| Analisis Data | | | | | | | ■ | ■ | ■ | | | |
| Pelaporan | | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ |

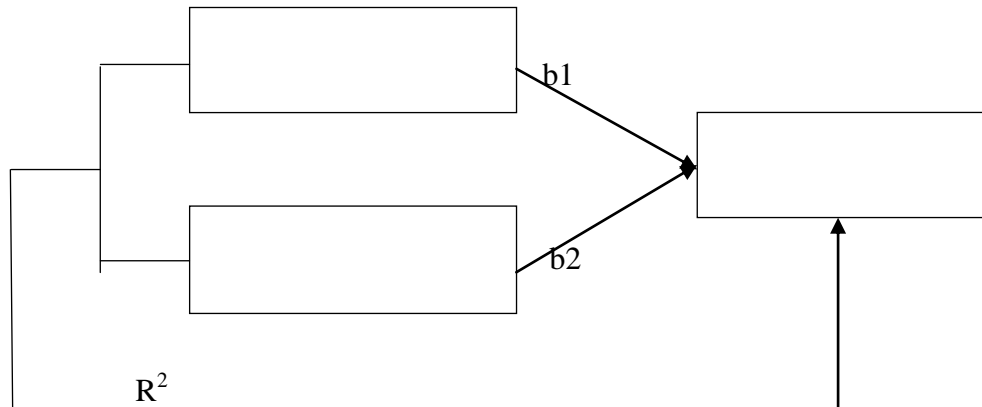
3.2. Desain Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis kuantitatif, yaitu penelitian yang menekankan analisisnya pada data numerical atau angka yang diperoleh dengan metode statistik serta dilakukan pada penelitian inferensial atau dalam rangka pengujian hipotesis sehingga diperoleh signifikansi hubungan antara variabel yang diteliti. Sugiyono (2011:2) mengemukakan sebagai berikut:

“Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis”.

Penelitian ini adalah suatu proses yang dimulai dengan observasi berupa pengalaman pendahuluan terhadap fenomena-fenomena dalam kinerja karyawan PT. Sentral Bra Makmur dalam bentuk penghimpunan data awal. Selanjutnya pengkajian teori dan formulasi kerangka teori, pengajuan hipotesis, analisis dan diakhiri dengan kesimpulan. Berdasarkan pendekatan penelitian yang digunakan, maka **desain penelitian** sebagai model konstelasi penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:

Gamabar 3.1 Desain Penelitian



Desain penelitian yang menjadi model konstelasi penelitian untuk pengukuran pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat mencakup penjelasan sebagai berikut :

1. X_1 adalah variabel bebas Kompensasi.
2. X_2 adalah variabel bebas Motivasi.
3. Y adalah variabel terikat Kinerja.
4. b_1 adalah koefisien regresi Kompensasi.
5. b_2 adalah koefisien regresi Motivasi.
6. R^2 adalah koefisien Determinan

3.3. Oprasional Variabel

1. Kompensasi adalah segala sesuatu berupa uang atau bukan uang yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai konsekwensi perusahaan karena telah mempekerjakannya.
2. Motivasi adalah merupakan suatu keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk

melakukan sesuatu atau kegiatan yang dilakukannya sehingga ia dapat mencapai tujuannya.

3. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu.

Tabel 3.2

Operasionalisasi Variabel

| Variabel | Indikator Variabel | No Pertanyaan |
|---|---|----------------------------------|
| <p>Kompensasi (X1) “kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai berupa gaji, upah, insentif, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang di bayar langsung perusahaan.” (Husein Umar, 2007:16).</p> | 1) Gaji dan Upah 2) Insentif 3) Tunjangan 4) Fasilitas | 1,2,3 4,5 6,7,8 9,10 |
| <p>Motivasi (X2) “Pengertian Motivasi merupakan tenaga pendorong atau penarik yang menyebabkan adanya tingkah laku ke arah suatu tujuan tertentu. Peserta didik akan bersungguh-sungguh karena memiliki motivasi yang tinggi.” (Mulyasa, 2003:112)</p> | 1) Daya dorong 2) Kemauan 3) Kerelaan 4) Membentuk Keahlian 5) Tujuan | 1,2 3,4 5,6 7,8 9,10 |
| <p>Kinerja (Y) ”Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya” (Anwar Prabu Mangkunegara, 2009:67)</p> | 1) Kualitas 2) Kuantitas 3) Pelaksanaan Tugas 4) Tanggung Jawab | 1,2 3,4 5,6,7 8,9,10 |

3.4. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sugiyono (2008:115), menyatakan bahwa: “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan tetap PT. Sentral Bra Makmur yang berjumlah 145.

2. Sampel

Sugiyono, (2008:116), menyatakan bahwa: “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.” Tujuan pengambilan sampel adalah supaya sampel yang diambil dapat memberikan informasi yang cukup untuk dapat mengestimasi jumlah populasinya. Untuk menentukan sampel pada populasi karyawan tetap PT. Sentral Bra makmur, peneliti menggunakan rumus Slovin dengan menetapkan taraf signifikansi 0,1 (hanya akan ada 10% saja kesalahan karena kebetulan benar terjadi). Uraian rumus diatas sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{145}{1 + 145.(0,1)^2}$$

$$n = 59,18 = 60 \text{ orang}$$

Berdasarkan perhitungan diatas sampel yang mejadi responden dalam penelitian ini di sesuaikan menjadi sebanyak 60 orang dari seluruh total karyawan tetap PT. Sentral Bra Makmur, hal ini dilakukan untuk mempermudah dalam pengolahan data dan untuk hasil pengujian yang lebih baik. Sampel yang diambil berdasarkan teknik *probability sampilng; simple random sampling*, dimana peneliti memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota pupulasi (karyawan) untuk dipilih menjadi sampel yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu sendiri.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

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

1. Penelitian Lapangan

Mengadakan penelitian langsung ke perusahaan yang dilakukanteknik sebagai berikut :

a. Observasi

Observasi yaitu proses pencatatan pola perilaku subyek (orang), obyek (benda) atau kejadian yang sistematis tanpa adanya pertanyaan atau komunikasi dengan individu-individu yang teliti.

b. Kuesioner

Daftar pertanyaan mengenai gambaran umum dari responden, serta satu set pertanyaan secara logis berhubungan dengan masalah penelitian dan setiap pertanyaan merupakan jawaban-jawaban yang mempunyai makna dalam menguji hipotesis, guna mendapatkan data-data primer, dianalisis dan ditarik kesimpulan.

2. Penelitian Kepustakaan

Penelitian ini dimaksudkan sebagai cara untuk mendapatkan landasan teori yang dapat dijadikan pedoman dalam membandingkan antara teori yang didapat dengan praktek, yaitu dilakukan dengan cara :

- a. Membaca literatur yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti.
- b. Membaca buku-buku, catatan-catatan kuliah serta tulisan lainnya yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

3.6. Instrumen Variabel Penelitian

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

Tabel 3.3
Skor Penilaian Kuesioner

| Skor | Kriteria |
|------|---------------------|
| 5 | Sangat Setuju |
| 4 | Setuju |
| 3 | Cukup |
| 2 | Tidak Setuju |
| 1 | Sangat Tidak Setuju |

3.7. Rancangan Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis

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

3.7.1. Metode Analisis deskriptif

Analisis deskriptif adalah analisis yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Penelitian yang dilakukan pada populasi pasti akan menggunakan analisis deskriptif. Analisis deskriptif pada penelitian ini bertujuan untuk merumuskan dan menafsirkan data yang ada sehingga memberikan gambaran yang jelas mengenai sistem kompensasi dan motivasi kinerja karyawan pada PT. Sentral Bra Makmur berdasarkan hasil jawaban responden.

3.7.2. Uji Validitas

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

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

3.7.3. Uji Reliabilitas

Selanjutnya terhadap skor jawaban tiap item dilakukan uji reliabilitas dengan tujuan menunjukkan sejauh mana pengukuran itu memberikan hasil yang relative tidak berbeda bila dilakukan pengukuran kembali terhadap subyek yang sama mengenai kemantapan, keandalan/ stabilitas dan keadaan tidak berubah dalam waktu pengamatan pertama dan selanjutnya. Instrumen reliabel adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabel dilakukan secara eksternal dengan test-retest yaitu dengan cara mencobakan instrument yang sama dua kali pada responden yang sama dalam waktu yang berbeda. Reliabilitas diukur dari koefisien

korelasi antara percobaan pertama dengan yang berikutnya. Bila koefisien positif dan signifikan maka instrument tersebut dinyatakan reliabel. Pengukuran reliabilitas instrument dalam penelitian ini menggunakan SPSS for windows dilihat dari koefisien Alfa Cronbach. Nilai batas yang digunakan untuk menilai sebuah tingkat reliabilitas yang dapat diterima adalah 0,60. hal ini dapat dikatakan reliabel. (Sugiyono : 2005).

3.7.4. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian analisis regresi linear berganda terhadap hipotesis penelitian, maka terlebih dahulu perlu dilakukan suatu pengujian asumsi klasik atas data yang akan diolah sebagai berikut:

3.7.4.1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data penelitian kedua variabel terdistribusi secara normal. Uji normalitas ini dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dengan bantuan SPSS for Windows. Data dikatakan terdistribusi normal jika nilai $p > 0,05$. (Sugiyono :2005).

3.7.4.2. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-

variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antara sesama variabel independen sama dengan nol.

Menurut ImamGhozali(2001: 105-106) uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanyakorelasi antar variabel (independen). Untuk menguji multikolinieritas dengan cara melihat nilai VIF masing-masing variabel independen, jika nilai VIF < 10 , maka dapat disimpulkan data bebas dari gejala multikolinieritas.

3.7.4.3. Uji Heteroskedastisitas

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

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

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

3.7.5. Uji Regresi Linier Berganda

Regresi digunakan untuk menentukan sifat – sifat dan kekuatan hubungan antara dua variabel serta memprediksi nilai dari suatu variabel yang belum diketahui dengan didasarkan pada observasi masa lalu terhadap variabel tersebut dan variabel-variabel lainnya. Selanjutnya dalam regresi kita akan mengembangkan persamaan estimasi (*estimating equation*), yaitu rumus matematika yang menghubungkan variabel-variabel yang diketahui dengan variabel-variabel yang tidak diketahui. Setelah dipelajari pola hubungannya, kemudian kita dapat mengaplikasikan analisis korelasi (*correlation analysis*) untuk menentukan tingkatan dimana variabel – variabel tersebut berhubungan. Kesimpulannya, analisis korelasi mengungkapkan seberapa benar persamaan estimasi sebenarnya menggambarkan hubungan tersebut.

Lebih lanjut Levin & Rubin mengatakan bahwa: “ Kita sering menemukan hubungan sebab akibat antar variabel – variabel; yaitu variabel bebas ‘menyebabkan’ variabel tergantung berubah. Sekalipun demikian mereka melanjutkan bahwa: “penting untuk kita perhatikan bahwa yang kita anggap hubungan (*relationship*) yang ditemukan melalui regresi sebagai hubungan asosiasi (*relationship of association*) tetapi tidak selalu harus sebab dan akibat (*cause and effect*). Kecuali kita mempunyai alasan – alasan khusus untuk percaya bahwa (perubahan pada) nilai – nilai variabel tergantung disebabkan oleh nilai – nilai variabel

(variabel) bebas; jangan menyimpulkan (*infer*) hubungan sebab akibat dari hubungan yang ditemukan dalam regresi. Karena Levin & Rubin dalam mendefinisikan regresi juga menggunakan istilah “analisis korelasi”, maka sebaiknya dalam bagian ini penulis perlu menjelaskan perbedaan antara regresi dan korelasi. Menurut Gujarati (2009:20) analisis korelasi bertujuan untuk mengukur kekuatan (*strength*) atau tingkatan (*degree*) hubungan linier (*linear association*) antara dua variabel. Untuk mengukur kekuatan hubungan linier ini digunakan koefisien korelasi. Sebaliknya dalam regresi kita tidak melakukan pengukuran seperti itu.

Dalam regresi kita membuat estimasi atau memprediksi nilai rata-rata satu variabel didasarkan pada nilai – nilai tetap variabel – variabel lain. Perbedaan yang mendasar antara regresi dan korelasi ialah dalam regresi terdapat (hubungan) asimetri dalam kaitannya dengan perlakuan terhadap variabel tergantung dan variabel bebas. Variabel tergantung diasumsikan statistikal, acak atau stokhastik, yaitu mempunyai distribusi probabilitas. Sedang variabel bebas / prediktornya diasumsikan mempunyai nilai – nilai tetap. Sebaliknya dalam korelasi kita memperlakukan dua variabel atau variabel – variabel apa saja secara simetris, yaitu tidak ada perbedaan antara variabel bebas dan variabel tergantung. Sebagai contoh korelasi antara nilai ujian matematik dan statistik sama dengan korelasi nilai ujian statistik dan matematik. Lebih lanjut dalam korelasi kedua variabel diasumsikan random.

Regresi linier mempunyai persamaan yang disebut sebagai persamaan regresi. Persamaan regresi mengekspresikan hubungan linier antara variabel tergantung / variabel kriteria yang diberi simbol Y dan salah satu atau lebih variabel bebas / prediktor yang diberi simbol X jika hanya ada satu prediktor dan X_1, X_2 sampai dengan X_k , jika terdapat lebih dari satu prediktor (Crammer & Howitt, 2006:139). Persamaan regresi akan terlihat seperti di bawah ini:

Untuk persamaan regresi dimana Y merupakan nilai yang diprediksi, maka persamaannya ialah:

$$Y = a + \beta_1 X_1 \text{ (untuk regresi linier sederhana)}$$

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_k X_k \text{ (untuk regresi linier berganda)}$$

- Untuk persamaan regresi dimana Y merupakan nilai sebenarnya (observasi), maka persamaan menyertakan kesalahan (*error term/residual*) akan menjadi:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + e \text{ (untuk regresi linier sederhana)}$$

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_k X_k + e \text{ (untuk regresi linier berganda)}$$

Dimana:

- X: merupakan nilai sebenarnya suatu kasus (data)
- β : merupakan koefisien regresi jika hanya ada satu prediktor dan koefisien regresi parsial jika terdapat lebih dari satu prediktor. Nilai ini juga mewakili koefisien regresi baku (*standardized*) dan koefisien regresi tidak baku (*unstandardized*). Koefisien regresi ini merupakan jumlah perubahan yang terjadi pada Y yang disebabkan oleh perubahan

nilai X. Untuk menghitung perubahan ini dapat dilakukan dengan cara mengkalikan nilai prediktor sebenarnya (observasi) untuk kasus (data) tertentu dengan koefisien regresi prediktor tersebut.

a: merupakan intercept yang merupakan nilai Y saat nilai prediktor sebesar nol.

3.7.6. Uji Hipotesis

3.7.6.1. Uji F

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

a. Merumuskan H_a dan H_o dalam bentuk kalimat:

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

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

b. Menentukan kriteria pengujian :

Jika $F_{hitung} > F_{table}$ atau nilai $Sig < \alpha$ (0,05), maka H_o ditolak dan H_a diterima.

Jika $F_{hitung} < F_{table}$ atau nilai $Sig > \alpha$ (0,05) maka H_o diterima dan H_a ditolak.

3.7.6.2. Uji koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Imam Ghazali, 2011: 97).

3.7.6.3. Uji T

Uji T digunakan untuk menguji masing-masing variabel (Kompensasi dan Motivasi) secara individu atau persial sehingga dapat diketahui apakah masing-masing variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen (Kinerja). Kriteria pengujian Hipotesis secara statistik adalah :

- a. Jika $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau nilai $sig < \alpha$ (0,05), maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- b. Jika $T_{hitung} < T_{tabel}$ atau nilai $sig > \alpha$ (0,05), maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Dalam bentuk kriteria hipotesis masing-masing variabel dinyatakan sebagai berikut :

1. Variabel Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

- a. H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel Kompensasi (X_1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).
- b. H_a : Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel Kompensasi (X_1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

2. Variabel Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

- a. H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel Motivasi (X_2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).
- b. H_a : Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antar variabel Motivasi (X_2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- A.M, Sardiman. 2006. *Interaksi dan Motivasi Belajar-Mengajar*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- A.Mulyasa. 2003. *Kurikulum Berbasis Kompetensi*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Armstrong, Michael. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Elexmedia Komputindo.
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2006. *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : PT Remaja Rosda Karya.
- Gujarati dan Porter. 2009. *Dasar - Dasar Ekonometrika*. Jakarta : Salemba Empat.
- Handoko T. Hani. 2003. *Manajemen Personal dan Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua*. Yogyakarta: BPF.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hariandja, Marihot. T.E. 2005. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta : Grasindo.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara,
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, S.P Malayu 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara.

- Hasibuan, Malayu S. P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Howitt & Cramer. 2005. *First Steps in Research & Statistics A Practical Workbook for Psychology Students*. Philadelphia: Taylor & Francis.
- Kismono, Gugup. 2011. *Bisnis Pengantar. Edisi Dua*. Yogyakarta : BPFE UGM.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan : Dian Angelia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sumarsono, Sonny. 2003. *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto. 2011. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Simamora. Bilson. 2004. *Panduan Riset Perilaku Konsumen*. Jakarta: Gramedia
- Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetak kelima)*. Bandung : PT Refika Aditama.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung Alfabeta.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Alfabeta.
- Umar, Husein. 2007. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Umam, Khaerul 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung : Pustaka Setia.
- Priyatno, Dwi. 2010. *Mandiri Belajar SPSS (Statistical Product and Service Solution) : Untuk Analisis Data dan Uji Statistik*. Yogyakarta : Media Kom.

- Wahjono, danSentot, imam.2008.*Manajemen Tata KelolaOrganisasiBisnis*Jakarta:PT. Indeks.
- Winardi. 2007. *ManajemenKonflik (KonflikPerubahandanPengembangan)*. Bandung: PustakaSetia.
- Wibowo.2010. *MnajemenKierja.EdisiKetiga*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Anoki, H Dito. 2010.*PengaruhKompensasiTerhadapKinerjaKaryawan PT, SlametLanggengPurbalingga*. Semarang: FakultasEkonomi, UniversitasDiponegoro. <http://eprints.undip.ac.id/23253/1/Lengkap.pdf>
- Leklikwati, K. 2005. DalamDamayanti, SusilaningsihdanSumaryati, 2013.*PengaruhKompensasi Dan MotivasiKerjaTerhadapKinerjaKaryawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM.)*Surakarta :Jupe UNS, Vol 2, No 1, Hal 155 s/d168. [<https://media.neliti.com/media/publications/13529-ID-pengaruh-kompensasi-dan-motivasi-kerja-terhadap-kinerja-karyawan-perusahaan-daer.pdf>]
- Murty, Hudiwinarsih. 2012. *PengaruhKompensasi, Motivasi, danKomitmenOrganisasionalTerhadapKinerjaKaryawanBagianAkuntansi*. Surabaya :Jurnal The Indonesian Accounting Review Vol. 2. STIE Perbanas. Surabaya.<file:///C:/Users/ikbal/AppData/Local/Temp/97-359-1-PB.pdf>