

PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SINAR JAYA ABADI BERSAMA

Tanto Wijaya dan Fransisca Andreani
Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra
Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya
E-mail : tnt_369@yahoo.com ; andrea@petra.ac.id

Abstrak - Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 39 karyawan di PT Sinar Jaya Abadi Bersama. Hasil dari penelitian didapatkan bahwa motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Diantara kedua variabel tersebut, motivasi memiliki pengaruh lebih dominan terhadap kinerja karyawan dibandingkan kompensasi.

Kata Kunci – Motivasi, Kompensasi, Kinerja karyawan

I. PENDAHULUAN

Kinerja menjadi suatu masalah yang sering kali umum dibicarakan. Indonesia diprediksi mengalami penurunan sebanyak 20% dibandingkan tahun lalu dari total pencapaian kinerja ekspor Indonesia untuk Industri mebel dilansir sampai tahun 2014 oleh Asosiasi Industri Permebelan dan Kerajinan Indonesia (Asmindo). Kinerja Indonesia masih kalah dengan Malaysia dan Vietnam, padahal luas hutan produksi yang dimiliki Indonesia jauh lebih besar dibandingkan kedua negara tersebut (Lenny, 2014).

Motivasi menjadi hal yang penting bagi karyawan, karyawan yang termotivasi akan merasa lebih bahagia, sehat dan ingin datang untuk bekerja. Kurangnya motivasi karyawan dapat berdampak serius bagi tingkat absensi dan keterlibatan karyawan. Semangat kerja karyawan yang rendah dapat merugikan pencapaian tujuan bisnis dan profitabilitas perusahaan. Survei Mazars yang dilakukan di Irlandia mengungkapkan hanya 58% dari karyawan termotivasi untuk melakukan yang terbaik dan 42% dari karyawan kehilangan motivasi atau sangat kehilangan motivasi (McCarthy, 2013). Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan motivasi karyawan agar antara perusahaan dan karyawan dapat berjalan dengan lancar tanpa saling merugikan.

Motivasi merupakan salah satu alat terbaik untuk meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Zameer, Ali, Nisar & Amir (2014) menyatakan terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan industri minuman di Pakistan. Perusahaan harus memotivasi karyawan agar memberikan kinerja yang terbaik. Penelitian lain juga menyatakan adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada bagian pemasaran PT Adira Finance di Singaraja, dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, diharapkan perusahaan lebih memperhatikan motivasi karyawan (Aristarini, Kirya & Yulianthini, 2014).

Penelitian lain juga yang dilakukan oleh Darmayanti, Bagia, dan Suwendra (2014) yang menyatakan adanya pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan daerah air minum (PDAM) di Kabupaten Gianyar. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi karyawan dalam bekerja akan dapat memacu semangat dan kegairahan karyawan dalam bekerja sehingga juga dapat meningkatkan kinerja.

Penelitian yang dilakukan Riyadi (2011) menyatakan terdapatnya pengaruh positif antara motivasi dan kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur di Jawa Timur. Bila penilaian kinerja karyawan dilaksanakan dengan baik, tertib, dan benar akan dapat membantu meningkatkan motivasi karyawan yang ada di dalamnya. Apabila ini terjadi akan menguntungkan perusahaan itu sendiri. Oleh karena itu penilaian kinerja perlu dilakukan secara formal dengan kriteria-kriteria yang telah ditetapkan oleh perusahaan secara objektif.

Kompensasi merupakan salah satu cara yang dapat diberikan perusahaan berupa imbalan kepada karyawan. Kompensasi dapat meningkatkan ataupun menurunkan kinerja karyawan. Pemberian kompensasi kepada karyawan perlu mendapatkan perhatian lebih oleh perusahaan. Kompensasi harus memiliki dasar yang kuat, benar dan adil. Apabila kompensasi dirasakan tidak adil maka akan menimbulkan rasa kecewa kepada karyawan, sehingga karyawan yang baik akan meninggalkan perusahaan. Oleh karena itu agar dapat mempertahankan karyawan yang baik, maka program kompensasi dibuat sedemikian rupa, sehingga karyawan yang berpotensi akan merasa dihargai dan bersedia untuk bertahan di perusahaan (Muljani, 2002). Kompensasi yang diberikan kepada karyawan bertujuan untuk lebih memotivasi dalam meningkatkan kinerja di perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Dharmawan, Sudibya & Utama (2012) menyatakan bahwa kompensasi terhadap kinerja menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan pada lingkungan kantor dinas pekerjaan umum provinsi Bali. Ini berarti kenaikan kompensasi akan memberikan dampak meningkatkan kinerja karyawannya dan sebaliknya jika kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan kurang atau tidak baik, maka dampak yang terjadi di perusahaan adalah kinerja karyawan akan menjadi rendah.

Penelitian yang dilakukan Yensy (2010) menyatakan kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada SMA Negeri 2 Argamakmur di Bengkulu Utara. Kompensasi yang dikelola dengan baik atau dilaksanakan sebagaimana mestinya dalam jangka panjang dapat menjadi strategis perusahaan dan dapat di-

gunakan sebagai alat yang efektif untuk mencapai, memelihara dan mempertahankan semangat kerja yang produktif.

Hasil penelitian dari Suwati (2013) menyatakan pemberian kompensasi yang tidak tepat pada waktunya akan mengakibatkan disiplin, moral dan gairah kerja karyawan menurun. Perusahaan harus memahami bahwa balas jasa akan dipergunakan karyawan beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya, di mana kebutuhan itu tidak dapat ditunda, misalnya makan. Kebijakan kompensasi, baik besarnya, susunannya, maupun waktu pembayarannya dapat mendorong gairah kerja dan keinginan karyawan untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal sehingga membantu terwujudnya sasaran perusahaan. Hal tersebut menyatakan adanya pengaruh positif antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Tunas Hijau Samarinda.

Penelitian yang dilakukan oleh Purnami, Suwendra & Susilo (2014) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD Mente Bali Sejahtera. Hal tersebut berarti semakin tinggi kompensasi akan semakin meningkatkan motivasi karyawan dalam meraih kinerja yang tinggi pula. Penelitian lain juga menyatakan terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Setiap karyawan dalam suatu perusahaan belum tentu bersedia memberikan kemampuan yang dimilikinya secara penuh, sehingga masih diperlukan adanya pendorong dari pihak perusahaan. Setiap perusahaan mengharapkan karyawannya memberikan kinerjanya yang maksimal, agar memberikan dampak positif kepada perusahaan. Perusahaan perlu memberikan motivasi dan kompensasi yang tinggi untuk karyawan, sehingga karyawan akan memberikan timbal balik berupa pengaruh positif pada kinerja karyawan itu sendiri. Hal tersebut akan memberikan dampak positif juga terhadap perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Damayanti, Susilaningih & Sumaryati (2013) menyatakan terdapatnya pengaruh positif antara motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan daerah air minum (PDAM) di Surakarta. Hal tersebut menjelaskan pemberian kompensasi dari perusahaan sebaiknya disesuaikan dengan kinerja yang diciptakan oleh karyawan. Motivasi yang dimiliki juga sebaiknya bisa meningkatkan kinerja karyawan supaya tujuan perusahaan tercapai. Perusahaan juga memiliki pemimpin yang ada di perusahaan yang mendapat kompensasi dan bisa menciptakan motivasi yang baik maka pemimpin perusahaan sebaiknya bisa meningkatkan kinerja karyawan saat bekerja. Karyawan menerima kompensasi yang sudah diberikan perusahaan sesuai dengan hasil kinerja karyawan, dan motivasi yang karyawan miliki seharusnya tetap selalu ada pada diri karyawan saat bekerja sehingga kinerja karyawan akan terus meningkat dan baik.

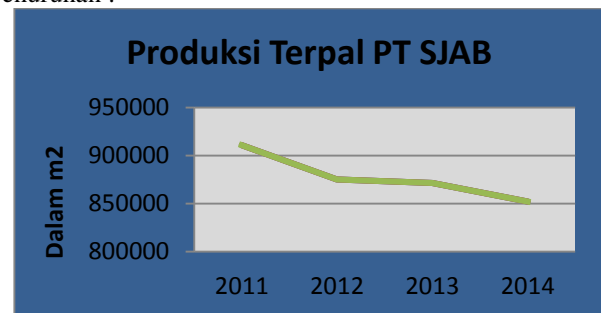
Penelitian yang dilakukan oleh Kasenda (2013) juga menyatakan bahwa adanya pengaruh signifikan antara kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bangun Wenang Beverages Company di Manado. Pemberian kompensasi memiliki kelemahan yang harus ditinjau oleh pemimpin misalnya semakin tingginya persaingan sehingga para karyawan dipacu sedemikian rupa sampai melampaui kemampuan fisik dan mental. Selain kompensasi faktor yang perlu diperhatikan adalah motivasi. Adapun indikasi melemahnya motivasi karyawan adalah lemahnya pengawasan, tidak ada penghargaan terhadap target yang dicapai, lingkungan kerja seperti tata kelola ruangan yang

kurang memadai sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang kurang optimal.

PT Sinar Jaya Abadi Bersama ini adalah salah satu Perusahaan yang bergerak di bidang produksi terpal, memiliki 50 karyawan di berbagai divisi yang berbeda dan berlokasi di Surabaya. Perusahaan ini memberikan kompensasi pada karyawan berupa uang makan, uang transportasi, dan uang lembur. Kompensasi yang diberikan berdasarkan lama kerja karyawan. Jadi pemberian kompensasi kepada karyawan yang lama bekerja mendapatkan lebih besar dibandingkan karyawan yang baru bekerja. Hal tersebut bertujuan agar adil pembagian kompensasinya. Pemberian kompensasi bertujuan agar karyawan memberikan hasil yang terbaik kepada perusahaan dan membuat karyawan tetap bertahan lama di perusahaan.

Dari hasil yang diteliti penulis, motivasi karyawan di perusahaan PT Sinar Jaya Abadi Bersama mengalami penurunan. Hal itu ditunjukkan dari sikap karyawan yang sering ijin untuk tidak masuk kerja dan kurangnya semangat kerja para karyawan. Direktur Utama PT Sinar Jaya Abadi Bersama juga mengakui bahwa kinerja karyawan menurun sehingga membuat kerugian terhadap perusahaan karena dengan motivasi karyawan yang menurun mengakibatkan menurunnya hasil produksi dari target yang ditentukan oleh perusahaan.

Berikut adalah hasil produksi terpal di PT Sinar Jaya Abadi Bersama dari tahun 2011–2014 yang mengalami penurunan :



Gambar 1. Produksi Terpal

Sumber : diolah penulis

Motivasi yang dilakukan PT Sinar Jaya Abadi Bersama dengan mengadakan acara liburan ke Bali bersama setahun sekali. Acara liburan ini bertujuan untuk mempererat hubungan antar karyawan, serta antara karyawan dan manajer. Oleh karena itu penulis ingin meneliti lebih lanjut pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Motivasi adalah proses yang menggerakkan atau mendorong seseorang melakukan suatu perbuatan mencapai untuk mencapai tujuan yang di harapkan (Bangun, 2012, p.312; Torang, 2013, p.57)

Teori Motivasi

Teori motivasi dibagi menjadi dua dorongan:

1. Motivasi Sebagai Dorongan Internal

Menurut Badeni (2013, p.78) ada beberapa model atau teori tentang motivasi yang searah dengan pandangan bahwa motivasi sebagai dorongan dari dalam yaitu:

- 1) Teori motivasi kebutuhan dari Abraham Maslow
Manusia dimotivasi untuk memuaskan kebutuhan yang melekat pada diri setiap manusia yang cenderung bersifat bawaan.
- 2) Teori X dan Y

Manusia pada dasarnya terdiri dari dua jenis yaitu jenis manusia yang termasuk jenis X dan Y. Masing-masing memiliki karakteristik tertentu:

a. Manusia jenis X:

Orang dengan tipe ini tidak menyukai kerja dan selalu ingin menghindari pekerjaan dan tanggung jawab apabila mungkin. Tidak menyukai kerja, mereka harus dipaksa, diawasi atau diancam dengan hukuman agar berprestasi atau mencapai tujuan. Tidak punya inisiatif, senang diarahkan. Bila dikaitkan dengan teori kebutuhan, dikatakan bahwa tipe manusia X, termasuk memiliki hierarki kebutuhan tingkat rendah.

b. Manusia jenis Y:

Orang dengan tipe ini menunjukkan sifat yang senang bekerja, mempunyai inisiatif dan tidak senang diarahkan karena mereka memiliki kemampuan untuk mengambil keputusan. Tipe manusia Y memiliki kebutuhan tingkat tinggi.

3) *Three needs theory*

Teori ini dikemukakan oleh David McClelland yang mengatakan bahwa ada tiga kebutuhan manusia yaitu:

- Kebutuhan berprestasi (*Need for achievement*) yaitu keinginan untuk melakukan sesuatu lebih baik dibandingkan sebelumnya
- Kebutuhan untuk berkuasa (*Need for power*) yaitu kebutuhan untuk lebih kuat, lebih berpengaruh terhadap orang lain.
- Kebutuhan afiliasi (*Need for affiliation*) yaitu kebutuhan untuk disukai dan mengembangkan atau memelihara persahabatan dengan orang lain.

4) Teori Dua Faktor (*Motivation-Hygiene-Theory*)

Suatu pekerjaan berhubungan dengan dua aspek, yaitu pekerjaan itu sendiri contohnya mengajar, mengkoordinasi suatu kegiatan, dan lain-lain yang disebut *job content* dan aspek yang berkaitan dengan pekerjaan contohnya gaji, kebijaksanaan perusahaan, rekan kerja, dan lingkungan kerja yang disebut *job context*.

2. Motivasi Sebagai Dorongan Eksternal

Menurut Badeni (2013) ada beberapa model motivasi yang semata-mata dipengaruhi oleh tuntutan kebutuhan yang bersifat internal tetapi dipengaruhi oleh apa yang dipelajari, sesuai dengan pandangan di atas meliputi:

1) Teori Harapan

Kecenderungan bertindak dalam suatu cara tertentu bergantung pada kekuatan suatu penghargaan bahwa tindakan itu akan diikuti oleh suatu keluaran tertentu dan pada daya tarik dari keluaran tersebut. Motivasi dipengaruhi oleh tiga faktor atau situasi yaitu:

- Hubungan antara tingkat usaha dengan kinerja.
- Hubungan antara kinerja dengan ganjaran.
- Hubungan ganjaran dengan tujuan pribadi.

2) Teori Keseimbangan atau Keadilan

Karyawan membandingkan masukan dan keluaran pekerjaan dengan karyawan lain, kemudian berespon untuk menghapuskan ketidakadilan.

3) Teori Penguatan

Faktor yang memotivasi seseorang dalam melakukan pekerjaan adalah imbalan yang akan diterima dari pelaksanaan suatu pekerjaan.

4) Teori Penetapan Tujuan

Tujuan spesifik dan sulit menghantarkan ke kinerja yang lebih tinggi. Pekerjaan yang dapat memotivasi

adalah pekerjaan yang tingkat kesulitannya sedang, jelas, dan diterima oleh pelaksana.

Membangun Motivasi

Menurut Wibowo (2014 p.324) teknik memotivasi harus dapat memastikan bahwa lingkungan dimana karyawan bekerja memenuhi sejumlah kebutuhan manusia yang penting. Beberapa cara perlu dilakukan untuk dapat membangun motivasi, yaitu:

1. Menilai sikap

Penting bagi manajer untuk memahami sikap mereka terhadap bawahannya. Pikiran mereka dipengaruhi oleh pengalaman mereka dan akan membentuk cara bagaimana berperilaku terhadap semua orang yang dijumpai.

2. Menjadi Manajer Yang Baik

Manajer yang baik mempunyai karakteristik : mempunyai komitmen bekerja, berkolaborasi dengan bawahan, memercayai orang, loyal pada teman sekerja, menghindari 'politik kantor'.

3. Memperbaiki Komunikasi

Komunikasi antar manajer dengan bawahan dilakukan dengan menyediakan informasi secara akurat dan detail. Informasi menyangkut apa yang ingin diberitahukan dan apa yang mau diketahui manajer dengan bawahan.

4. Menciptakan Budaya Tidak Menyalahkan

Setiap manajer dan bawahan yang mempunyai tanggung jawab harus dapat menerima kegagalan. Tetapi untuk memotivasi secara efektif diperlukan 'budaya tidak menyalahkan'.

5. Memenangkan Kerja Sama

Komponen dasar dari lingkungan motivasional adalah kerja sama, yang harus diberikan manajer pada bawahan dan sebaliknya diharapkan dari mereka.

6. Mendorong Inisiatif

Kemampuan mengambil inisiatif tergantung pada pemberdayaan dan lingkungan yang mengenal kontribusi. Semakin banyak yang diharapkan orang, semakin banyak mereka memberi selama ada dukungan.

Indikator Motivasi

Beberapa indikator motivasi menurut George & Jones (2005, p. 175) yakni:

1. Perilaku Karyawan

Kemampuan karyawan memilih perilaku bekerja yang akan mereka pilih. Perilaku karyawan yang baik dalam bekerja menunjukkan bahwa karyawan termotivasi dalam bekerja.

2. Usaha Karyawan

Hal ini berkaitan dengan usaha keras yang dilakukan karyawan dalam bekerja. Usaha keras yang dilakukan karyawan menandakan bahwa karyawan termotivasi dalam bekerja.

3. Kegigihan Karyawan

Kegigihan karyawan mengacu pada perilaku seseorang yang tetap ingin bekerja walaupun adanya rintangan, masalah, dan halangan. Kegigihan karyawan yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan memiliki motivasi yang tinggi.

Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang diterima karyawan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang merupakan bentuk biaya yang harus dikeluarkan perusahaan dengan harapan memperoleh imbalan

berupa prestasi kerja dari karyawan (Hasibuan, 2012, p.118; Sofyandi, 2008, p.159).

Tujuan Pemberian Kompensasi

Menurut Rachmawati (2008, p.144) tujuan perusahaan memberikan kompensasi pada karyawannya:

1. Mendapatkan karyawan yang berkualitas
Perusahaan saling bersaing untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas dan memenuhi standar yang diminta perusahaan.
2. Mempertahankan karyawan yang sudah ada
Dengan adanya kompensasi yang kompetitif, perusahaan dapat mempertahankan karyawan yang berpotensi dan berkualitas untuk tetap bekerja pada perusahaan. Hal ini untuk mencegah tingkat perputaran karyawan yang tinggi dan kasus pembajakan karyawan oleh perusahaan lain dengan iming-iming gaji yang tinggi.
3. Adanya keadilan
Perusahaan harus mempertimbangkan pemberian kompensasi yang adil. Adanya administrasi kompensasi menjamin terpenuhinya rasa keadilan pada hubungan antara manajemen dan karyawan.
4. Perubahan sikap dan perilaku
Kompensasi yang layak dan adil bagi karyawan hendaknya dapat memperbaiki sikap dan perilaku yang tidak menguntungkan serta mempengaruhi produktivitas kerja.
5. Efisiensi biaya
Program kompensasi yang rasional membantu perusahaan untuk mendapatkan dan mempertahankan sumber daya manusia pada tingkat biaya yang layak. Sehingga dengan upah yang kompetitif, perusahaan dapat memperoleh keseimbangan dari etos kerja karyawan yang meningkat.
6. Administrasi legalitas
Pemberian kompensasi harus mengikuti peraturan pemerintah yang diatur dalam undang-undang. Sehingga pemberian kompensasi di setiap perusahaan merata, sesuai dengan peraturan pemerintah.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi

Menurut Hasibuan (2012, p.127) faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi, antara lain :

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja
Jika pencari kerja lebih banyak daripada lowongan pekerjaan yang tersedia maka kompensasi relatif kecil.
2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan
Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar.
3. Serikat buruh
Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar.
4. Produktifitas kerja karyawan
Jika produktivitas kerja karyawan baik maka jumlah kompensasi akan semakin besar.
5. Pemerintah dengan undang-undang dan keppres
Pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan besarnya batas upah atau balas jasa minimum. Pemerintah berkewajiban melindungi rakyat dari tindakan sewenang-wenang perusahaan dalam menetapkan besar kecilnya kompensasi.
6. Biaya hidup

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi semakin besar.

7. Posisi jabatan karyawan
Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji atau kompensasi lebih besar. Hal ini wajar karena karyawan yang mendapat kewenang dan tanggung jawab lebih besar harus mendapatkan gaji atau kompensasi yang lebih besar pula.
8. Pendidikan dan pengalaman kerja
Jika tingkat pendidikan karyawan tinggi dan pengalaman kerjanya lama maka gaji atau kompensasi juga semakin besar, karena kecakapan dan keterampilannya lebih baik.
9. Kondisi perekonomian nasional
Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju maka tingkat kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi *full employment*.
10. Jenis dan sifat pekerjaan
Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai risiko yang besar maka tingkat kompensasi semakin besar, karena membutuhkan kecakapan dan ketelitian untuk mengerjakannya.

Indikator Kompensasi

Ada tiga indikator untuk menilai kompensasi (Simamora, 2004, p.442):

1. Puas terhadap Gaji
Hak yang diterima oleh karyawan karena kompensasinya terhadap perusahaan.
2. Puas terhadap Fasilitas
Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai penunjang kelancaran untuk bekerja dan memotivasi karyawan agar semangat kerja.
3. Puas terhadap Tunjangan
Kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang atau kelompok seperti standar hasil kerja, target yang ditentukan selama periode tertentu yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan fungsi yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam perusahaan (Torang, 2013, p.74; Bangun, 2012, p.231).

Penilaian Kinerja Karyawan

Mejia, Gomez, dan Balkin (2004, p.222) mengungkapkan bahwa penilaian kinerja merupakan suatu proses yang terdiri dari:

1. Identifikasi
Proses menentukan faktor kinerja yang berpengaruh terhadap kesuksesan suatu perusahaan. Hal ini dapat dilakukan dengan mengacu pada hasil analisa jabatan.
2. Pengukuran
Proses sistem penilaian kinerja, pada proses ini pihak manajemen menentukan kinerja karyawan yang bagaimana termasuk baik dan buruk. Manajemen dalam suatu perusahaan harus melakukan perbandingan dengan nilai-nilai standar atau membandingkan kinerja antar karyawan yang memiliki kesamaan tugas.
3. Manajemen
Proses ini merupakan tindak lanjut dari hasil penilaian kinerja. Pihak manajemen harus berorientasi ke masa

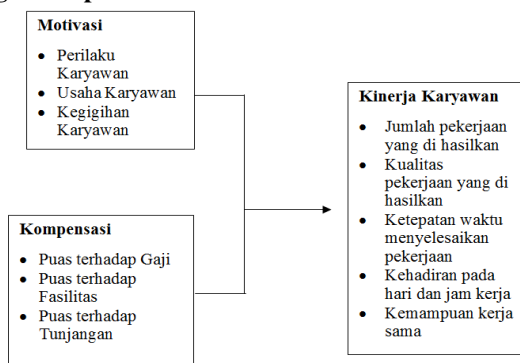
depan untuk meningkatkan potensi karyawan di perusahaan yang bersangkutan.

Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Bangun (2012, p.233) penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas melalui:

1. Jumlah pekerjaan
 Jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai.
2. Kualitas pekerjaan
 Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan memiliki standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan. Karyawan memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.
3. Ketepatan waktu
 Jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, apabila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.
4. Kehadiran
 Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.
5. Kemampuan kerja sama
 Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan sekerja lainnya.

Kerangka Berpikir



Gambar 2. Kerangka Berpikir

Sumber: Bangun, 2012; Simamora, 2004; George & Jones, 2005

Penelitian ini bertujuan untuk menguji beberapa pengaruh antar variabel.

Pertama, untuk menguji pengaruh antara variabel motivasi dan kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh hipotesis pertama (H_1), yaitu terdapat pengaruh positif dan

signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Kedua, untuk menguji pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh hipotesis kedua (H_2). Ketiga, untuk menguji manakah diantara pengaruh motivasi dan kompensasi yang lebih dominan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh hipotesis 3 (H_3).

Hipotesis

Berdasarkan penelitian-penelitian sebelumnya, maka penelitian ini memiliki hipotesis sebagai berikut:

- H_1 : Terdapat pengaruh motivasi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama di Surabaya.
- H_2 : Terdapat pengaruh kompensasi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama di Surabaya.
- H_3 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan yang lebih dominan antara motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama di Surabaya.

II. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif untuk mengetahui pengaruh antar variabel. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi (X_1) dan kompensasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Objek penelitian dalam penelitian ini adalah Motivasi, Kompensasi, dan Kinerja Karyawan. Subjek penelitian adalah karyawan di PT Sinar Jaya Abadi Bersama.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Populasi adalah seluruh data yang menjadi perhatian peneliti dalam suatu ruang lingkup, dan waktu yang sudah ditentukan (Kasmadi dan Sunariah, 2013, p.65). Populasi yang digunakan adalah semua karyawan dari PT Sinar Jaya Abadi Bersama yang berjumlah 39 orang bagian administrasi.
2. Teknik sampel yang digunakan adalah sensus, dengan menjadikan semua anggota populasi menjadi sampel penelitian. Berdasarkan teknik tersebut, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 39 orang responden.

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah pengertian secara operasional berbentuk ungkapan yang akan diukur atau penerapan dari yang didefinisikan (Kasmadi dan Sunariah, 2013, p.82). Definisi operasional masing-masing variabel sebagai berikut:

1. Motivasi (X_1)
 Motivasi adalah proses yang menggerakkan atau mendorong karyawan PT Sinar Jaya Abadi Bersama untuk melakukan suatu perbuatan dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi (George & Jones, 2005, p.175) adalah:
 - Termotivasi untuk bekerja
 - Berusaha menyelesaikan pekerjaan
 - Tetap bekerja dengan gigih sekalipun ada masalah
2. Kompensasi (X_2)
 Kompensasi adalah semua pendapatan yang diterima karyawan yang berbentuk uang, barang langsung atau

tidak langsung yang dikeluarkan PT Sinar Jaya Abadi Bersama sebagai imbalan atas prestasi kerja dari karyawan. Indikator yang digunakan untuk mengukur kompensasi (Simamora, 2004, p.442) adalah:

- Puas terhadap gaji pokok
- Puas terhadap fasilitas kerja
- Puas terhadap tunjangan

3. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan adalah kuantitas dan atau kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan PT Sinar Jaya Abadi Bersama seperti standar hasil kerja, target yang ditentukan selama periode tertentu yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan fungsi yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam perusahaan. Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan (Bangun, 2012, p.233) adalah:

- Jumlah pekerjaan yang di hasilkan
- Kualitas pekerjaan yang di hasilkan
- Ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan
- Kehadiran pada hari dan jam kerja
- Kemampuan kerja sama

Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini memakai beberapa teknik pengumpulan data yaitu sebagai berikut:

1. Data Primer dan Data Sekunder

Data Primer yang dilakukan dengan wawancara awal kepada Direktur Utama pada tanggal 5 maret 2015, di PT Sinar Jaya Abadi Bersama untuk menanyakan secara garis besar tentang fenomena yang terjadi di perusahaan yang berkaitan dengan motivasi, kompensasi dan kinerja karyawan. Ada pula data sekunder yang dibutuhkan dari PT Sinar Jaya Abadi Bersama yaitu berupa visi dan misi perusahaan, sejarah dan latar belakang perusahaan, dan struktur organisasi.

2. Angket Penelitian

Pada penelitian ini juga menggunakan angket (data primer) yang diberikan kepada responden. Terdapat dua jenis lampiran angket adalah sebagai berikut:

- Angket pertama, profil responden yang berisi nama, usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, lama bekerja, status pernikahan, dan divisi.
- Angket kedua, berisikan pernyataan-pernyataan tentang motivasi, kompensasi dan kinerja karyawan.

Teknik Pengolahan Data

Penelitian ini menggunakan beberapa pengolahan data, yaitu sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur (Siregar, 2014, p.77). Pengujian validitas dilakukan dengan program SPSS. Kriteria pengambilan keputusan untuk menyatakan valid adalah:

- Jika nilai signifikansi < 0.05 ($\alpha = 5\%$), maka pertanyaan dinyatakan valid.
- Jika nilai signifikansi > 0.05 ($\alpha = 5\%$), maka pertanyaan dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula.

Pengujian reliabilitas menggunakan program SPSS. Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan *reliable*, bila koefisien reliabilitas (r) $> 0,6$ (Siregar, 2014, p.89).

3. Uji Asumsi Klasik

Berikut uji asumsi klasik dalam penelitian ini:

- Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui bahwa sebaran data penelitian berdistribusi normal atau tidak. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah (Priyatno, 2012, p.34) untuk itu digunakan Metode *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* jika (nilai $> \alpha = 0,05$) maka data berdistribusi normal. Jika, (nilai $< \alpha = 0,05$), maka data tidak berdistribusi normal.

- Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah di dalam persamaan regresi terjadi gejala multikolinieritas, jika ada berarti sesama variabel bebasnya terjadi korelasi. Gejala multikolinieritas dapat diketahui dengan dua metode, yaitu (Wibowo, 2012):

- 1) Jika VIP (*Variance Inflation Factor*) kurang dari 10, maka menunjukkan tidak terdapat multikolinieritas, artinya tidak terdapat pengaruh variabel bebas.
- 2) Jika nilai koefisien korelasi antar variabel bebasnya tidak lebih besar dari 0.5, maka dapat ditarik kesimpulan model persamaan tersebut tidak mengandung multikolinieritas.

- Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya kesamaan varian dari residual pada model regresi. Metode yang digunakan adalah dengan mengkorelasikan nilai absolut residualnya dengan masing-masing variabel independen. Jika hasil nilai probabilitasnya memiliki nilai signifikansi $>$ nilai $\alpha = 0.05$, maka model tidak mengalami heteroskedastisitas (Wibowo, 2012). Pendeteksian ada atau tidaknya heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan scatterplot, jika scatterplot menghasilkan titik-titik yang tidak membentuk suatu pola dan menyebar di atas dan di bawah nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika scatterplot menghasilkan titik-titik yang membentuk suatu pola dan menyebar di atas dan di bawah nol pada sumbu Y, maka terjadi heteroskedastisitas.

- Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya autokorelasi pada model regresi. Uji autokorelasi dilakukan dengan menggunakan uji Durbin Watson. Metode ini memiliki ketentuan yaitu (Quadratullah, 2013):

- 1) Jika DW di bawah -2 maka terdapat autokorelasi positif.
- 2) Jika DW diantara -2 sampai 2 maka tidak terdapat autokorelasi.
- 3) Jika DW di atas 2 maka terdapat autokorelasi negatif.

4. Skala Likert

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *Likert*. Skala *Likert* adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang suatu obyek atau fenomena tertentu (Siregar, 2014, p.50). Gambaran skala *Likert* tersebut adalah sebagai berikut:

- Sangat setuju (SS) = 5
- Setuju (S) = 4
- Netral (N) = 3
- Tidak setuju (TS) = 2
- Sangat tidak setuju (STS) = 1

Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan beberapa analisis data yaitu sebagai berikut:

1. Mean

Mean adalah nilai rata-rata dari beberapa buah data. Mean Nilai mean dapat ditentukan dengan membagi jumlah data dengan banyaknya data. Dalam penelitian ini perhitungan mean akan menggunakan SPSS.

2. Interval Kelas

Menentukan interval kelas untuk mendapatkan rentang skala, maka akan digunakan rumus sebagai berikut:

$$RS = \frac{m-n}{b}$$

Keterangan:

- RS = Rentang Skor
- m = skor tertinggi
- n = skor terendah
- b = jumlah kelas

Perhitungannya adalah sebagai berikut:

$$RS = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Dengan demikian kategori skala dapat ditentukan sebagai berikut:

skala	Kategori
1.00 - 1.80	Sangat Rendah
1.81 - 2.60	Rendah
2.61 - 3.40	Sedang
3.41 - 4.20	Tinggi
4.21 - 5.00	Sangat Tinggi

III. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Regresi antara motivasi (X₁) dan kompensasi (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama menghasilkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,776 + 0,549 X_1 + 0,238 X_2$$

Variabel	B	Std. Error	Beta	t hitung	Sig.
Konstanta	0,776	0,416		1,866	0,070
Motivasi (X ₁)	0,549	0,122	0,543	4,491	0,000
Kompensasi (X ₂)	0,238	0,085	0,340	2,812	0,008

Dari tabel di atas diketahui nilai konstanta sebesar 0,776 menunjukkan besarnya kinerja karyawan (Y) yang tidak dipengaruhi oleh motivasi (X₁) dan kompensasi (X₂). Jika motivasi (X₁) dan kompensasi (X₂) = 0, maka kinerja karyawan (Y) akan sebesar 0,776. Hal ini menunjukkan adanya faktor lain yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama, selain motivasi dan kompensasi. Faktor lain tersebut misalnya budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dll yang tidak diteliti dalam penelitian.

Nilai koefisien regresi motivasi (X₁) = 0,549, menunjukkan adanya arah pengaruh positif motivasi (X₁) terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya jika motivasi naik satu satuan (semakin tinggi), maka kinerja karyawan pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama akan naik sebesar 0,549, dalam kondisi kompensasi tetap atau tidak berubah.

Nilai koefisien regresi kompensasi (X₂) = 0,238, menunjukkan adanya arah pengaruh positif kompensasi (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya jika kompensasi naik satu satuan (semakin tinggi), maka kinerja karyawan pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama akan naik sebesar 0,238, dalam kondisi motivasi tetap atau tidak berubah.

1. Uji F

Model penelitian dikatakan layak jika F hitung > F tabel dan nilai signifikansi < 0,05 (α=5%). Dari hasil analisis diketahui F hitung = 20,636 > F tabel 3,259 (df₁=2, df₂=36, α=0,05), dengan nilai signifikansi = 0,000 < 0,05 sehingga model penelitian layak.

Sedangkan nilai R² yang dihasilkan sebesar 0,534. Hal ini berarti kinerja karyawan pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama dipengaruhi oleh motivasi dan kompensasi sebesar 53,4%, sedangkan sisanya sebesar 46,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Faktor lain tersebut misalnya budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dll yang tidak diteliti dalam penelitian.

2. Uji t

Dari hasil analisis diketahui bahwa pengaruh motivasi (X₁) terhadap kinerja karyawan (Y) menghasilkan koefisien regresi positif sebesar 0,549, dengan t hitung = 4,491 > t tabel 1,688 (df=36, α=0,05), dan nilai signifikansi = 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama. Dengan demikian hipotesa ke-1 terbukti.

Pengujian pengaruh kompensasi (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y) menghasilkan koefisien regresi positif sebesar 0,238, dengan t hitung = 2,812 > t tabel 1,688 (df=36, α=0,05), dan nilai signifikansi = 0,008 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama. Dengan demikian hipotesa ke-2 terbukti.

Pembahasan

Mayoritas karyawan pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama adalah berusia 26 hingga 35 tahun yaitu berjumlah 18 orang (46,2%), berjenis kelamin perempuan yang berjumlah 33 orang (84,6%) dengan lama bekerja antara 1 hingga 5 tahun yaitu berjumlah 24 orang (61,5%) dan memiliki tingkat pendidikan SMA/SMK yang berjumlah 20 orang (51,3%). Selain itu kebanyakan dari karyawan PT Sinar Jaya Abadi Bersama berstatus sudah menikah dengan jumlah 31 orang (79,5%).

Motivasi dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan dengan kinerja karyawan. Hasil tersebut dijelaskan dengan hasil perhitungan SPSS yaitu hasil signifikan < 0,05 yaitu sebesar 0,000. Motivasi dan kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama dan besarnya pengaruh diketahui dengan koefisien linear berganda yang ditunjukkan dari hasil R² yaitu sebesar 53,4%, sedangkan sisanya sebesar 46,6% dipengaruhi oleh variabel bebas lainnya.

Dari hasil analisis diketahui bahwa motivasi mempunyai pengaruh sebesar 0,549 (sig 0,000). Dengan

demikian hipotesa ke-1 yang menyatakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti.

Hal ini dikarenakan karyawan sudah berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan baik (*mean* 3,67). Ini berarti motivasi karyawan termasuk kategori tinggi. Selain itu hasil tabulasi silang menunjukkan bahwa karyawan laki-laki dengan rentang usia 36-45 tahun kebanyakan telah bekerja 6-10 tahun dan sudah menikah. Umumnya karyawan yang sudah menikah mempunyai tanggung jawab lebih tinggi dibandingkan yang belum menikah. Hal ini memacu/mendorong mereka untuk bekerja lebih baik.

Dari hasil analisis diketahui bahwa kompensasi mempunyai pengaruh sebesar 0,238 (sig 0,008). Dengan demikian hipotesa ke-2 yang menyatakan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti.

Hal ini didukung oleh data yang menyatakan bahwa karyawan puas dengan gaji pokok yang diberikan (*mean* 3,08). Ini berarti kompensasi karyawan termasuk kategori sedang. Selain itu hasil tabulasi silang menunjukkan bahwa umumnya karyawan perempuan merasa gaji yang diberikan lebih kecil dibandingkan dengan karyawan laki-laki yang berada dalam divisi yang sama. Hal ini karena karyawan laki-laki memiliki tanggung jawab yang lebih tinggi dari perannya sebagai kepala rumah tangga jika dibandingkan karyawan wanita.

Dari kedua variabel, motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan yang lebih dominan dibandingkan dengan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama. Hal ini dapat diketahui dari nilai Beta (β) dari variabel motivasi (X_1) sebesar 0,543 (sig. 0.000) dan dari variabel kompensasi (X_2) sebesar 0,340 (sig. 0.008). Semakin tinggi nilai Beta (β) maka variabel tersebut memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan dengan variabel lainnya yang diteliti. Selain itu pengaruh dominan juga dapat dilihat dengan nilai t hitung dari variabel motivasi (X_1) sebesar 4,491 dan dari variabel kompensasi (X_2) sebesar 2,812. Semakin tinggi nilai t hitung maka variabel tersebut memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan dengan variabel lainnya. Dengan demikian hipotesa ke-3 yang menyatakan terdapatnya pengaruh positif dan signifikan yang lebih dominan diantara motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan terbukti.

Ini juga didukung dengan perolehan *mean* keseluruhan jawaban responden pada variabel motivasi sebesar 3,38. Sedangkan *mean* keseluruhan jawaban responden pada variabel kompensasi sebesar 3,17. Karyawan termotivasi untuk bekerja, sehingga karyawan berusaha menyelesaikan pekerjaannya dengan gigih. Selain itu karyawan berusaha selalu hadir sesuai dengan jam kerja yang ditentukan. Karyawan mempunyai kemampuan bekerja sama dengan sesama rekannya yang lain.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis, maka penulis dapat menyimpulkan hal berikut ini:

1. Motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sinar Jaya Abadi Bersama.
2. Kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sinar Jaya Abadi Bersama.

3. Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan yang lebih dominan dibandingkan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Sinar Jaya Abadi Bersama.

Saran

Dari kesimpulan yang diperoleh, maka penulis memberikan saran bagi perusahaan:

1. Motivasi yang diberikan PT Sinar Jaya Abadi Bersama sudah tergolong tinggi, sebaiknya perusahaan tetap mempertahankannya / lebih ditingkatkan lagi. Misalnya merubah acara liburan bersama ke Teretes, Batu, dll., merubah tujuan liburan agar karyawan tidak bosan dengan acara bersama yang diadakan ke Bali setiap tahunnya. Hal ini juga dapat menghemat biaya pengeluaran perusahaan. Acara kebersamaan ini dapat meningkatkan hubungan sosial antar karyawan dan meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja untuk memberikan kinerja yang terbaik. Perusahaan juga perlu memberikan pelatihan kepada karyawan yang kiranya berpotensi untuk lebih meningkatkan kinerjanya. Motivasi yang semakin tinggi akan memacu karyawan untuk memberikan kinerja yang lebih baik.
2. Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan tergolong sedang, maka sebaiknya perusahaan memberikan penghargaan kepada setiap divisi yang mampu menunjukkan kinerja yang terbaik. Pemberian penghargaan pada setiap divisi tertentu akan meningkatkan kerja sama antar karyawan. Selain itu juga dapat menciptakan persaingan yang sehat antar divisi dan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aristarini, L., Kirya, I.K., Yulianthini, N.N. (2014). Pengaruh pengalaman kerja, kompetensi sosial & motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian pemasaran PT Adira Finance Singaraja. *Jurnal Manajemen*, 2.
- Badeni. (2013). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Damayanti, A.P., Susilaningih, Sumaryati, S. (2013). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan air minum (PDAM) Surakarta. *JUPE UNS*, 2(1), 155–168.
- Darmayanti, N.P., Bagia, I.W., Suwendra, I.W. (2014). Pengaruh kompetensi intelektual dan motivasi berprestasi terhadap kinerja pegawai pada perusahaan daerah air minum (PDAM) di kabupaten Gianyar. *Jurnal Manajemen*, 2.
- Dhermawan, A.A.N.B., Sudibya, I.G.A., Utama, I.W.M. (2012). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kompetensi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di lingkungan kantor dinas pekerjaan umum provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, 6(2).
- George, J. M., & Jones, G. (2005). *Understanding and managing organizational behavior*. New Jersey: Upper Saddle River.
- Hasibuan, M. S.P. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: BUMI AKSARA.
- Kasenda, R. (2013). Kompensasi dan motivasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT Bangun

- Wenang Beverage Company Manado. *Jurnal EMBA*, 1(3), 853-859.
- Kasmadi., Sunariah, N.S. (2013). *Panduan modern penelitian kuantitatif*. Bandung: ALFABETA.
- Kuncoro, M. (2011). *Metode kuantitatif-teori dan aplikasi untuk bisnis dan ekonomi*. Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan.
- Lenny (2014). Berita daerah nasional. Retrieved April 23, 2015, from <http://beritadaerah.co.id/2014/08/20/meningkatkan-kinerja-ekspor-mebel-indonesia/>
- Mejia, R., Gomez, D.B. & Balkin, R.L.C. (2004). *Managing human resources*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- McCarthy, K. (2013). *Employee motivation survey 2013*. Mazars. Retrieved March 8, 2015, from <http://www.mazars.ie/Home/News/Publications/Surveys/External-Employee-Motivation-Surveys/Employee-Motivation-Survey-2013>
- Muljani, N. (2002, September). Kompensasi sebagai motivator untuk meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 4(2), 108–122.
- Priyatno, D. (2013). *Analisis korelasi, regresi dan multivariate dengan SPSS*. Yogyakarta: Gava Media.
- Purnami, N.L.E.D., Suwendra, I.W., Susila, G.P.A.J. (2014). Pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada UD Mente Bali Sejahtera. *Jurnal Manajemen*, 2.
- Qudratullah, M. F. (2013). *Analisis regresi terapan teori, contoh kasus dan aplikasi dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi.
- Rachmawati, I.K. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Riyadi, S. (2011, Maret). Pengaruh kompensasi finansial, biaya kepemimpinan & motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur di Jatim. *Jurnal Manajemen and Kewirausahaan*, 13(1), 40–45.
- Siregar, S. (2014). *Statistik parametrik untuk penelitian kuantitatif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sofyandi, H. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Suwati, Y. (2013). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Tunas Hijau Samarinda. *E-journal ilmu administrasi bisnis*, 1(1), 41–45.
- Torang, S. (2013). *Organisasi dan manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. (2014, April). *Manajemen kinerja*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Yensy, N.A. (2010). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Argamakmur Bengkulu Utara. *Jurnal Kependidikan Triadik*, 13(1).
- Zameer, H., Ali, S., Nisar, W., Amir, M. (2014, January). The impact of the motivation on the employee's performance in beverage industry of Pakistan. *International Journal of Academy Research in Accounting, Finance & Management Sciences*, 4(1), 293–298.