



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA



**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PEGADAIAN  
CABANG RADIO DALAM**

SKRIPSI

Muhammad Anwarsyah

1302015116

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
JAKARTA  
2019



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PEGADAIAN  
CABANG RADIO DALAM**

SKRIPSI

Muhammad Anwarsyah

1302015116

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
JAKARTA  
2019

## PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi dengan judul **“PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PEGADAIAN (PERSERO) CABANG RADIO DALAM”** merupakan hasil karya sendiri dan sepanjang pengetahuan dan keyakinan saya tidak mencantumkan tanpa pengakuan bahan-bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis orang lain, atau sebagian bahan yang pernah diajukan untuk gelar atau ijazah pada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA atau perguruan tinggi lainnya.

Semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila ternyata dikemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Jakarta, 27 Agustus 2019

Yang Menyatakan,



(Muhammad Anwarsyah)  
NIM 1302015116

## PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

**JUDUL** : **PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. PEGADAIAN CABANG RADIO DALAM  
JAKARTA SELATAN**

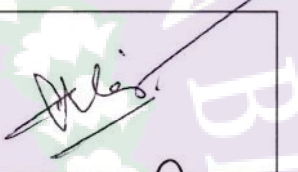
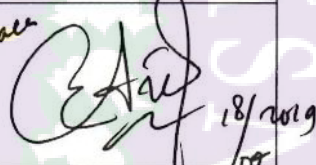
**NAMA** : **MUHAMMAD ANWARSYAH**

**NIM** : **1302015116**

**PROGRAM STUDI** : **MANAJEMEN**

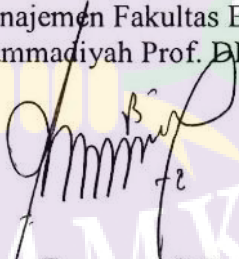
**TAHUN AKADEMIK** : **2019**

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diajukan dalam ujian skripsi:

Pembimbing I	Drs. H. Ahmad Abubakar, M.M.	
Pembimbing II	Edi Setiawan, S.E., M.M..	 18/10/19

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA

  
Faizal Ridwan Zamzany, S.E., M.M.

**PENGESAHAN SKRIPSI**

Skripsi dengan judul :

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PT PEGADAIAN (PERSERO) CABANG RADIO  
DALAM JAKARTA SELATAN**

yang disusun oleh :  
Muhammad Anwarsyah  
1302015116

Telah diperiksa dan dipertahankan didepan panitia ujian kesarjanaan strata satu  
(S1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof.  
DR. HAMKA

Pada tanggal : 27 Agustus 2019

Tim Penguji:  
Ketua merangkap anggota



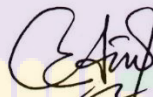
(Dr. Hj. Connie Chairunnisa, M.M.)

Sekretaris, merangkap anggota :



(Yusdi Daulay, SE., M.M.)

Anggota:

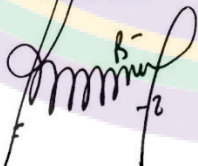


(Edi Setiawan, S.E., M.M.)

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Prof. DR.  
HAMKA

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Prof. DR.  
HAMKA



(Faizal Ridwan Zamzany, S.E., M.M.)



(Dr. Nuryadi Widjiharjono, S.E., M.M.)



**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK  
KEPENTINGAN AKADEMIS**

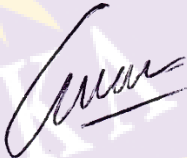
Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Anwarsyah  
NIM : 1302015116  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA  
Jenis Karya : Skripsi

demikian pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah yang berjudul **“PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PEGADAIAN (PERSERO) CABANG RADIO DALAM”** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA berhak menyimpan, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di Jakarta  
Pada tanggal : 27 Agustus 2019  
Yang menyatakan

  
(Muhammad Anwarsyah)  
NIM 1302015116

## ABSTRAK

**Muhammad Anwarsyah (1302015116)**

**“PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PEGADAIAN (PERSERO) CABANG RADIO DALAM JAKARTA SELATAN**

*Skripsi. Program strata satu Program studi Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, 2019, Jakarta.*

Kata kunci : Kompensasi, Motivasi, dan Kinerja Karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Pegadaian (Persero) cabang Radio Dalam Jakarta Selatan

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode survei, populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh karyawan PT. Pegadaian (Persero) cabang Radio Dalam. Populasi dari penelitian ini berjumlah 85. Teknik pengumpulan data menggunakan populasi. Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah dengan menyebarkan kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden. Teknik pengolahan data menggunakan *software* SPSS (*Statistik Product and Service Solution*) versi 22.0, dan analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, analisis statistik deskriptif, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi, uji asumsi klasik, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai *t* hitung 2,882 tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$  dan koefisien regresi 0,278 atau 27,8%, disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai *t* hitung 5,461 tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$  dan koefisien regresi sebesar 0,467 atau 46,7%. Secara simultan kompensasi dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan *f* hitung 21,964 tingkat signifikansi dalam *f* tabel 3,11. Maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) cabang Radio Dalam Jakarta Selatan.

## **ABSTRACT**

**Muhammad Anwarsyah (1302015116)**

**"THE EFFECT OF COMPENSATION AND MOTIVATION ON  
EMPLOYEE PERFORMANCE PT. PEGADAIAN (PERSERO) BRANCH  
OF RADIO DALAM JAKARTA SELATAN**

*Scriptio. Undergraduate in Management Study Program. Faculty of Economics  
and Business, Muhammadiyah University Prof. DR. HAMKA, 2019, Jakarta.*

Keywords: Compensation, Motivation, and Employee Performance.

This research aims to determine the effect of compensation and motivation on employee performance at PT. Pegadaian (Persero) branch of Radio Dalam Jakarta Selatan

This research is the quantitative research with survey method, the population in this research are all employees of PT. Pegadaian (Persero) branch of Radio Dalam. The population of this study amounted to 85. The sampling technique used a population method. The data collection technique that is carried out is by distributing questionnaires, namely data collection techniques that are done by giving a set of written statements to the respondents. Processing techniques using SPSS software (Statistic Product and Service Solution) 22.0 version, and data analysis used in this test are validity test, reliability test, descriptive statistical analysis, multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis, classical assumption test, coefficient of determination analysis and hypothesis test.

The results of this study indicate that partially Compensation has a positive effect on employee performance with a value of t count 2.882 significance level  $0,000 < 0,05$  and a regression coefficient of 0.278 or 27.8%, work discipline has a positive effect on employee performance with a calculated t value of 5.461 significant level  $0,000 < 0,05$  and the regression coefficient of 0.467 or 46.7%. Simultaneously compensation and motivation have a positive effect on employee performance with f count 21.964 significant level in f table 3.11. Then it can be concluded that compensation and motivation have a positive effect on the performance of employees of PT. Pegadaian (Persero) branch of Radio Dalam Jakarta Selatan.



## KATA PENGANTAR

*Assalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh.*

Segala puji bagi Allah SWT atas segala limpahan Rahmat, Taufiq, dan Hidayah-Nya yang telah diberikan sehingga mampu menyelesaikan Skripsi dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Radio Dalam”. Shalawat dan salam semoga selalu tercurah kepada Nabi Muhammad SAW dan keluarga-Nya yang telah membawa umat-Nya menuju zaman yang berkemajuan. Skripsi ini di susun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Strata Satu (S1) program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Masih banyak kekurangan pada penulisan skripsi ini disebabkan keterbatasan daripada kemampuan, akan tetapi pertolongan Allah SWT serta dorongan semangat dari semua pihak, akhirnya penulisan Skripsi ini mampu terselesaikan. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati ingin menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Gunawan Suryoputro, M. Hum. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
2. Bapak Nuryadi Wijiharjono, S.E., M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
3. Bapak Zulpahmi, S.E., M. Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
4. Bapak Dr. Sunarta, S.E., M.M. selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
5. Bapak Tohirin, S.H.I., M.Pd.I. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
6. Bapak Faizal Ridwan Zamzany, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

7. Bapak Drs. Ahmad H. Abubakar, MM selaku Dosen Pembimbing I yang telah menyediakan waktu untuk memberikan bimbingan serta arahan dalam penyusunan skripsi ini hingga selesai.
  8. Bapak Edi Setiawan, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing II yang telah menyediakan waktu untuk memberikan bimbingan serta arahan dalam penyusunan skripsi ini hingga selesai.
  9. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA yang telah memberikan ilmu kepada saya.
  10. Kedua Orang Tua , Adik dan seluruh keluarga tercinta yang selalu memberikan do'a restu semangat,serta motivasi yang tak terhingga.
  11. Sahabat seperjuangan Muhammad Rio Akbar, Bayu Ananta, Erda Naufal, Lutfi Febriansyah, Risyad, Haerul Efendi, Husen Bawafi, Ardha Danawira, Sulaiman, dan pacar saya Fauziyah Kurniati yang saling mendukung, dan membantu proses skripsi ini.
  12. Semua pihak yang tidak bias disebutkan satu-persatu yang telah banyak memberikan bantuan dalam penyelesaian skripsi ini.
- Penulis hanya bisa berharap, semoga Allah SWT selalu memberikan perlindungan dan balasan yang lebih dikemudian hari.

Jakarta, 27 Agustus 2019



**Muhammad Anwarsyah**  
**(1302015116)**

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>PERNYATAAN ORISINALITAS</b> .....	iii
<b>PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI</b> .....	iv
<b>ABSTRAK/INTISARI</b> .....	v
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	ix
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xv
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xvi
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xvii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Permasalahan.....	9
1.2.1 Identifikasi Masalah.....	9
1.2.2 Pembatasan Masalah.....	10
1.2.3 Perumusan Masalah .....	11
1.3 Tujuan Penelitian .....	11
1.4 Manfaat Penelitian .....	12
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Penelitian Terdahulu .....	13
2.2 Telaah Teori .....	25
2.2.1 Kinerja Karyawan.....	25
2.2.1.1 Pengertian kinerja karyawan .....	25
2.2.1.2 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan .....	26
2.2.2 Kompensasi .....	27
2.2.2.1 Pengertian Kompensasi.....	27
2.2.2.2 Jenis-jenis Kompensasi .....	27
2.2.2.3 Tujuan Kompensasi .....	29
2.2.2.4 Sistem Pemberian Kompensasi.....	30

2.2.2.5	<i>Tujuan dan Manfaat kompensasi</i> .....	31
2.2.2.6	<i>Dimensi dan Indikator Kompensasi</i> ... ..	32
2.2.3	<i>Motivasi Kerja</i> .....	33
2.2.3.1	<i>Pengertian Motivasi Kerja</i> .....	33
2.2.3.2	<i>Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja</i> .....	34
2.3	Konsep Pemikiran Teoritis.....	35
2.4	Rumusan Hipotesis .....	40
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN</b>		
3.1	Objek Penelitian .....	41
3.2	Definisi Operasional Variabel.....	42
3.3	Populasi dan Sampel .....	45
3.3.1	<i>Populasi</i> .....	45
3.3.2	<i>Sampel</i> .....	45
3.4	Teknik Pengumpulan Data .....	46
3.4.1	<i>Tempat dan Waktu Penelitian</i> .....	46
3.4.2	<i>Teknik Pengumpulan Data</i> .....	46
3.5	Teknik Pengolahan dan Analisis Data .....	48
3.5.1	<i>Pengertian Teknik Pengolahan Data</i> .....	48
3.5.1.1	<i>Analisis Statistik Deskriptif</i> .....	48
3.5.2	<i>Uji Kualitas Data</i> .....	50
3.5.2.1	<i>Uji Validitas Data</i> .....	50
3.5.2.2	<i>Uji Reliabilitas Data</i> .....	51
3.5.3	<i>Uji Asumsi Klasik</i> .....	51
3.5.4	<i>Analisis Koefisien Korelasi</i> .....	54
3.5.4.1	<i>Analisis Koefisien Determinansi</i> .....	56
3.5.5	<i>Analisis Regresi</i> .....	57
3.5.5.1	<i>Model Regresi Linier Berganda</i> .....	57
3.5.6	<i>Analisis Koefisien Determinasi (<math>R^2</math>) dan Adjusted R Square</i> .....	58
3.5.7	<i>Uji Hipotesis</i> ... ..	60
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN</b>		
4.1	Gambaran Umum Perusahaan .....	62

4.1.1 Lokasi Penelitian .....	62
4.1.2 Sejarah PT. Pegadaian (Persero) .....	62
4.2. Visi, Misi, dan Budaya Perusahaan .....	65
4.2.1 Visi .....	65
4.2.2 Misi .....	65
4.2.3 Budaya Kerja Perusahaan .....	65
4.3 Struktur Organisasi PT. Pegadaian (Persero).....	66
4.3.1 Uraian jabatan di PT. Pegadaian Tingkat Cabang .....	67
4.3.2 Karakteristik Responden PT. Pegadaian (Persero).....	68
4.4 Hasil Pengolahan Data dan Interpretasi.. .....	71
4.4.1 Uji Kualitas Data .....	71
4.4.1.1 Uji Validitas .....	71
4.4.1.2 Uji Realibilitas .....	73
4.4.2 Analisis Statistik Deskriptif.....	74
4.4.2.1 Persepsi Responden terhadap Variabel Kompensasi ( $X_1$ ) .....	75
4.4.2.2 Persepsi Responden terhadap Variabel Motivasi ( $X_2$ ).....	82
4.4.2.3 Persepsi Responden terhadap Variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ )..	89
4.5 Uji Asumsi Klasik .....	97
4.6 Analisis Regresi Linier Berganda .....	103
4.6.1 Koefisien Korelasi .....	103
4.6.2 Analisis Regresi Linier .....	104
4.6.3 Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	106
4.6.4 Uji Statistik $T$ .....	107
4.6.5 Uji Statistik $F$ .....	108
4.7 Pembahasan.....	108
<b>BAB V PENUTUP</b>	
5.1 Kesimpulan .....	111
5.2 Saran.....	113
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP</b>	



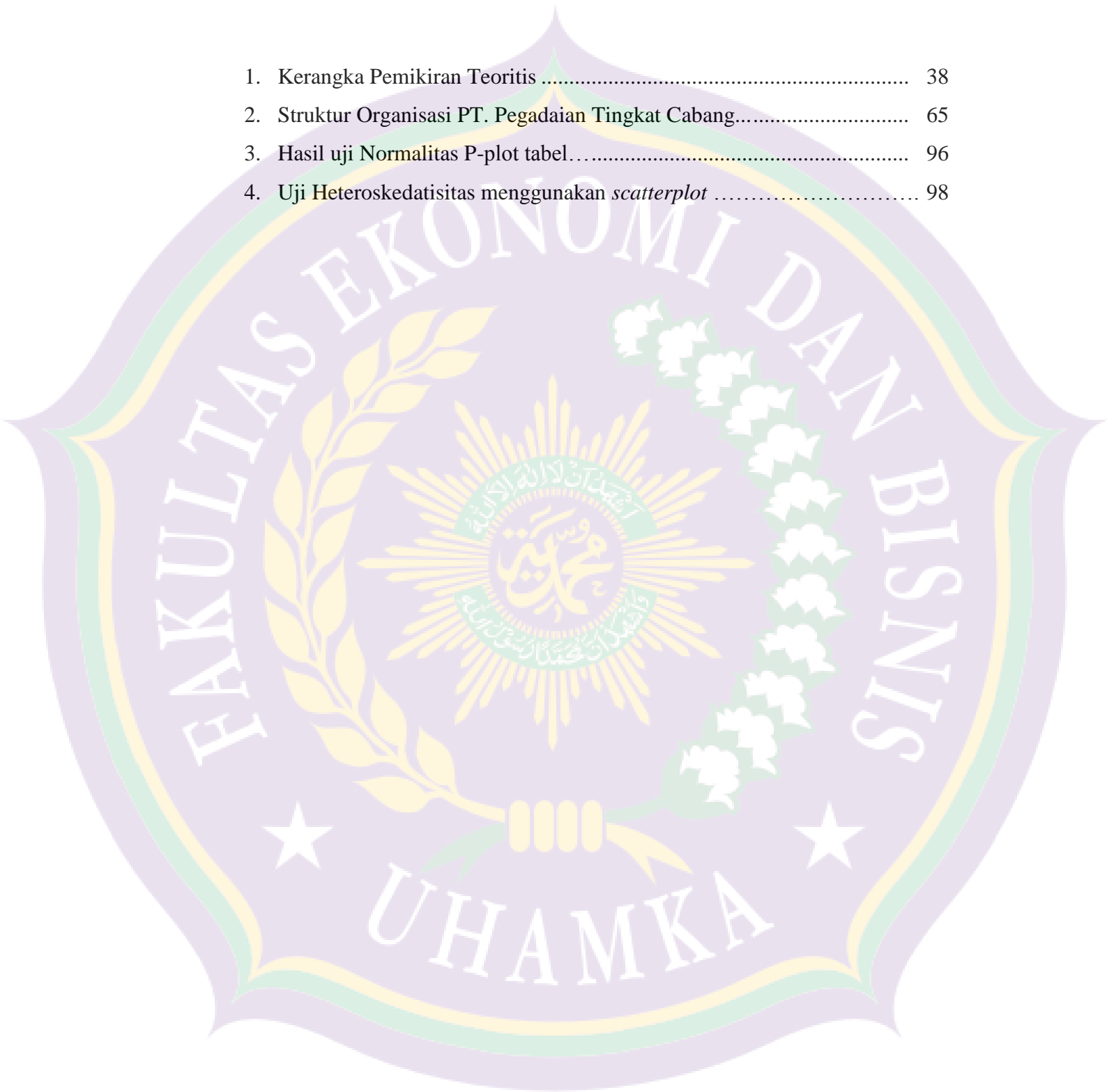
## DAFTAR TABEL

1. Hasil data kinerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero).....	2
2. Kompensasi PT. Pegadaian (Persero) .....	5
3. Motivasi kerja PT. Pegadaian (Persero).....	7
4. Penelitian Terdahulu.....	14
5. Operasional Variabel .....	42
6. Bobot Nilai Skala <i>likert</i> .....	47
7. Kriteria <i>Presentase</i> Tanggapan Responden.....	49
8. Interpretasi Koefisien Kolerasi... ..	55
9. Karakteristik responden berdasarkan usia .....	67
10. Karakteristik responden berdasarkan Jenis Kelamin .....	67
11. Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan .....	68
12. Hasil uji validitas variabel kompensasi ( $X_1$ ).....	69
13. Hasil uji validitas variable motivasi kerja ( $X_2$ ).....	70
14. Hasil uji validitas variabel kinerja karyawan (Y) .....	71
15. Hasil uji realibilitas kompensasi, motivasi dan kinerja karyawan .....	72
16. Hasil Statistik Deskriptif.....	72
17. Gaji yang saya terima sesuai dengan beban kerja.....	73
18. Gaji yang saya terima dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari .....	74
19. Insentif yang saya sesuai dengan kinerja .....	74
20. Insentif yang saya terima sesuai dengan beban kerja .....	75
21. Perusahaan memberikan BPJS berupa asuransi kesehatan .....	75
22. Perusahaan memberikan asuransi dan jaminan hari tua .....	76
23. Perusahaan memberikan asuransi biaya pelatihan dan pendidikan. ....	77
24. Fasilitas yang saya terima dip perusahaan sesuai dengan tingkat jabatan.....	77
25. Fasilitas yang saya terima cukup memadai.....	78
26. Indikator kompensasi .....	78
27. Perusahaan menyediakan ruangan kerja yang nyaman.....	80
28. Perusahaan menyediakan fasilitas kerja yang layak untuk karyawan .....	81
29. Perusahaan meyediakan lingkungan kerja yang aman .....	81

30. Perusahaan memberikan keselamatan kerja berupa pelatihan simulasi .....	82
31. Sesame karyawan mendukung saya untuk berkerja lebih baik .....	82
32. Karyawan memiliki komunikasi yang baik dengan atasan .....	83
33. Bonus yang saya terima sesuai dengan beban pekerjaan .....	84
34. Pimpinan memberikan pujian jika hasil kerja saya memuaskan .....	84
35. Perusahaan memberikan kesempatan yang sama untuk bersaing .....	85
36. Pekerjaan saya sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan .....	85
37. Indikator motivasi kerja.....	86
38. Hasil kerja saya sesuai dengan standar kualitas kerja yang ditentukan.....	87
39. Saya selalu memberikan yang terbaik untuk setiap pekerjaan .....	88
40. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target .....	89
41. Perusahaan memberikan volume pekerjaan sesuai target.....	89
42. Saya bekerja lebih cepat dibandingkan dengan karyawan lain .....	90
43. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu .....	90
44. Saya dapat berkerja dengan kemampuan dan keterampilan terbaik .....	91
45. Kepuasan nasabah adalah orientasi utama dari perusahaan .....	92
46. Perusahaan memberikan kesempatan yang sama untuk bersaing .....	92
47. Karyawan datang lebih awal dari kerja yang ditentukan perusahaan .....	93
48. Indikator Kinerja karyawan.....	93
49. Hasil uji Normalitas.....	95
50. Uji Multikolinieritas .....	97
51. Hasil Uji Autokorelasi .....	99
52. Hasil Uji Koefisien Korelasi Parsial antara $X_1$ dan Y .....	101
53. Hasil Uji Koefisien Korelasi Parsial antara $X_2$ dan Y .....	102
54. Hasil Uji Analisis Linier Berganda .....	103
55. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( <i>Adjusted R<sup>2</sup></i> ) .....	104
56. Hasil Uji T .....	105
57. Hasil Uji F .....	106

## DAFTAR GAMBAR

1. Kerangka Pemikiran Teoritis .....	38
2. Struktur Organisasi PT. Pegadaian Tingkat Cabang.....	65
3. Hasil uji Normalitas P-plot tabel.....	96
4. Uji Heteroskedatisitas menggunakan <i>scatterplot</i> .....	98



## DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Judul	Halaman
1.	Kuesioner Penelitian .....	1/25
2.	Hasil Kuesioner .....	5/25
3.	Uji Validitas .....	11/25
4.	Uji Reliabilitas .....	13/25
5.	Hasil Analisis Statistik Deskriptif... ..	13/25
6.	Uji Normalitas .....	14/25
7.	Uji Heteroskedastisitas .....	14/25
8.	Uji Multikolinearitas .....	15/25
9.	Uji Autokorelasi.....	15/25
10.	Koefisien Determinasi .....	18/25
11.	Tabel F .....	19/25
12.	Tabel Durbin Watson.....	20/25
13.	Tabel t .....	21/25
14.	Surat Tugas .....	23/25
15.	Catatan Konsultasi Pembimbing I .....	24/25
16.	Catatan Konsultasi Pembimbing II.....	25/25

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Di era globalisasi yang berkembang dengan sangat pesat perlu diimbangi dengan sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia mempunyai kedudukan yang sangat penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia dalam hal ini karyawan yang memiliki kinerja tinggi. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan bagian penting dalam pencapaian tujuan. Pada umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal dasar dalam proses berjalannya perusahaan oleh karena itu kinerja sumber daya manusia senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan.

PT. Pegadaian (Persero) yang merupakan sebuah lembaga Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang memiliki fokus pada 3 bidang bisnis utamanya yaitu pembiayaan, emas dan penyediaan jasa. Seiring berjalannya waktu, saat ini PT Pegadaian (Persero) memiliki 12 Kantor Wilayah (kanwil) yang didalamnya terdapat 83 kantor cabang Pegadaian Syariah yang tersebar di seluruh Indonesia. Karyawan merupakan salah satu faktor penting yang menentukan kemajuan suatu perusahaan. Kualitas perusahaan bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang berada didalamnya. Karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi adalah dia yang berbakat, berkualitas, bermotivasi tinggi dan mau bekerja sama dalam team.



Karena itu pimpinan perusahaan harus bisa menetapkan sasaran kerja yang tepat agar menghasilkan karyawan yang berkualitas tinggi, bermotivasi tinggi dan produktif.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan dan aspek-aspek lainnya. Kinerja keuangan PT Pegadaian semakin bagus di kuartal III 2018. Laba bersih perusahaan gadai tercatat Rp 1,84 triliun, atau naik 12% dibandingkan periode yang sama di tahun lalu yakni Rp 1,64 triliun. Direktur Utama Pegadaian [Sunarso](#) mengatakan, kenaikan laba bersih tersebut ditopang oleh melonjaknya pendapatan Pegadaian sebesar Rp 7,54 triliun, sementara beban usaha tercatat sebesar Rp 5,01 triliun. Hal tersebut tidak lepas dari kinerja karyawan-karyawan PT. Pegadaian yang makin membaik. Kinerja karyawan PT. Pegadaian dapat dicerminkan dengan table sebagai berikut :

**Tabel 1.**  
**Hasil Data Kinerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero)**

No.	Tahun	Laba Bersih
1.	2013	1.907.303.000.000
2.	2014	1.710.000.000.000
3.	2015	1.938.429.000.000
4.	2016	2.210.252.000.000
5.	2017	2.178.969.000.000

*Sumber : Data HRD PT. Pegadaian (Persero) 2018*

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa kinerja PT. Pegadaian (Persero) cukup fluktuatif. Dari 2013 sampai dengan 2017 mengalami penurunan dan kenaikan dari laba bersihnya. Laba bersih ini mencerminkan kinerja karyawan PT. Pegadaian. Tahun 2013 ke tahun 2014, laba bersih PT. Pegadaian mengalami

penurunan. Pada tahun 2015 dan 2016 kinerja PT. Pegadaian mengalami peningkatan. Namun, pada tahun 2017 kinerja PT. Pegadaian kembali menurun.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi merupakan masalah yang sangat penting, karena kompensasi merupakan balas jasa yang diterima karyawan. Kompensasi yang diberikan besar pengaruhnya terhadap semangat dan kegairahan kerja para karyawan. Kompensasi yang diberikan secara benar, dampaknya karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran perusahaan atau organisasi. Dengan demikian, maka setiap perusahaan atau organisasi harus dapat menetapkan kompensasi yang paling tepat, sehingga dapat menopang tercapainya tujuan perusahaan atau organisasi secara lebih efektif dan lebih efisien. Kompensasi juga merupakan salah satu cara penghargaan 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 kecemburuan sosial bagi sesama karyawan, sehingga karyawan yang kurang puas akan kompensasi yang diberikan 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 diperusahaan. Kompensasi yang diberikan kepada

karyawan bertujuan untuk lebih memotivasi dalam meningkatkan kinerja diperusahaan.

Pemberian kompensasi dilakukan agar para pegawai mendapatkan kepuasan dalam bekerja yang merupakan pencapaian prestasi kerja yang akan memberikan karakteristik pegawai pada prestasi individualnya yang pada akhirnya akan terlihat pula peningkatan hasil kerja. Dengan adanya kompensasi yang baik dan adil akan membuat kepuasan kerja pada pegawai yang akan memacu semangat dan kreativitas dalam bekerja sehingga dapat menunjukkan prestasi kerja yang akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja yang bagus. Seorang pegawai akan lebih meningkatkan kinerjanya jika kepuasan kerjanya terpenuhi, dan akan menjadikan tujuan perusahaan maupun kebutuhan pegawai akan terpenuhi atau tercapai. Begitu juga sebaliknya jika kepuasan kerja pegawai tidak terpenuhi maka tingkat kinerja pegawai akan menurun. Sebuah organisasi atau perusahaan untuk mencapai suatu tujuan bergantung pada kinerja pegawainya.

Maka dari itu pemberian kompensasi sangat amat penting untuk menunjang kepuasan kerja pegawai PT. Pegadaian, agar produktivitas pegawai semakin baik. Begitu juga dengan memberikan kompensasi atas kinerja para pegawai akan memberikan kontribusi untuk kelangsungan hidup pada organisasi atau perusahaan. Maka konsumen atau vendor akan senang bekerjasama dengan perusahaan karena pekerjaan selesai tepat waktu atau bisa juga selesai sebelum waktu yang ditentukan.

Tabel 2.

## Kompensasi PT. Pegadaian (Persero) Cabang Radio Dalam Jakarta Selatan

No.	GRADE	UNIT KERJA	Pencapaian Target	Performance Level	Prosentase Bonus	Take Home Pay (THP)	Dasar Bonus (4 x THP)	Bonus Final (4 x 2)
1.	4	CP Radio Dalam	107%	L1	115%	4.157.388	16.629.552	19.123.985
2.	4	UPC HidupBaru	92%	L4	85%	4.157.388	16.629.552	14.135.119
3.	5	CP Radio Dalam	110%	L1	115%	4.676.577	18.706.308	21.512.254
4.	5	UPC HidupBaru	96%	L3	95%	4.676.577	18.706.308	17.770.993
5.	7	UPC Mayestik	101%	L2	105%	6.277.133	25.108.532	26.363.959
6.	7	CP Radio Dalam	87%	L5	75%	6.277.133	25.108.532	18.831.399
7.	8	CP Radio Dalam	104%	L2	105%	7.681.292	30.725.168	32.261.426
8.	8	UPC Pondok Indah	92%	L4	85%	7.681.292	30.725.168	26.116.393
9.	9	UPC HidupBaru	98%	L3	95%	8.629.355	34.517.420	32.791.549
10.	9	CP Radio Dalam	107%	L1	115%	8.629.355	34.517.420	39.695.033
11.	10	CP Radio Dalam	110%	L1	115%	9.725.321	38.901.284	44.736.477
12.	10	UPC Mayestik	102%	L2	105%	9.725.321	38.901.284	40.846.348
13.	12	CP Radio Dalam	101%	L2	105%	18.513.927	74.055.708	77.758.493

Sumber : Data HRD PT. Pegadaian (Persero) Tahun 2018

Keterangan :

- CP : Cabang Pegadaian
- UPC : Unit Pembantu Cabang

Prosentase Bonus	Range Pencapaian Target
L1 = 115%	106-110%
L2 = 105%	100-105%
L3 = 95%	95-99%
L4 = 85%	90-94%
L5 = 75%	85-89%

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang diberikan oleh PT. Pegadaian kepada karyawannya tidaklah merata. Karena adanya *gap* kompensasi yang diterima masing-masing karyawan berbeda-beda tergantung kinerja yang telah dicapai oleh karyawan tersebut sesuai target yang ditetapkan setiap tahunnya. Jadi antara karyawan di grade yang sama dan gaji yang sama tidak akan menerima kompensasi yang sama.

Selain pemberian kompensasi, motivasi kerja karyawan juga berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Motivasi kerja karyawan sangatlah penting dalam menghasilkan kinerja perusahaan yang baik. Motivasi tinggi yang dimiliki oleh karyawan dalam bekerja akan menghasilkan kinerja yang baik sehingga perusahaan akan menghasilkan profit yang bagus. Sedangkan motivasi yang rendah akan mengakibatkan kinerja perusahaan yang buruk. Oleh karena itu, motivasi karyawan dalam bekerja harus diperhatikan oleh perusahaan agar menghasilkan kinerja yang bagus bagi perusahaan.

Motivasi karyawan bisa dilihat dari obsesi karyawan dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya, bisa juga dilihat dari kedatangan karyawan ke kantor (absensi). Absensi akan mencerminkan seberapa tinggi motivasi karyawan dalam bekerja. Bisa dikatakan jika absensi karyawan bagus, maka motivasi karyawan tersebut dalam bekerja cukup tinggi. Motivasi kerja 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.



Permasalahan Motivasi kerja karyawan di PT. Pegadaian (Persero) yang levelnya dibawah masih kurang termotivasi dalam bekerja, karena secara finansial mereka tidak terlalu mendapatkan yang diinginkannya. Sehingga karyawan untuk level bawah masih kurang termotivasi dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini dapat dibuktikan dengan penerimaan gaji yang diterima disetiap bulannya sesuai dengan daftar absensinya.

**Tabel 3.**  
**Motivasi Kerja PT. Pegadaian (Persero)**

No	M. Syarojih	Dennyza Sukma	A. Ardiansyah	Safrudin	Agus Muslim	Ricky Nugraha	Tri Setiawan	Nurul Fajar	Febriana Lesari	Ramadhananto	Warhamni	Ahmad Yunus	Warsini
01	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•
02	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•
03	•	•	•	•	•	•	•	T	•	•	•	•	•
04													
05	•	T	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•
06	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•
07	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•
08	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•
09	•	•	•	•	•	•	•	•	T	•	•	•	•
10	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•
11													
12	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•
13	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•
14	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•
15	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•
16	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•
17	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•
18													
19	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•
20	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•
21	•	•	•	T	•	•	•	•	•	•	•	•	•

Sumber : Data HRD PT. Pegadaian (Persero) 2018

Keterangan:

1. ● = Karyawan masuk
2. Garis Merah = Hari libur
3. T = Karyawan Telat

Berdasarkan peraturan direksi nomor 40 tahun 2015 pasal 7 tentang kehadiran karyawan, yang menyebutkan bahwa setiap karyawan yang telat 15 menit akan dikenakan sanksi berupa potongan tunjangan sebesar 0,50% dan berlaku kelipatannya.

Hasil penelitian Sidanti (2015) di sekretariat DPRD Kabupaten Malang menjelaskan bahwa motivasi secara parsial maupun simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sementara disiplin kerja secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun.

Sementara itu hasil penelitian Shanty (2017) di PT. Bara Permata Wining menjelaskan bahwa motivasi dan kompensasi tidak signifikan dengan komitmen organisasi, lingkungan kerja positif signifikan terhadap komitmen organisasi, kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, motivasi tidak signifikan dengan kinerja karyawan, lingkungan kerja positif signifikan terhadap kinerja karyawan komitmen organisasi tidak ada hubungannya dengan kompensasi, motivasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

Selain itu hasil penelitian Prastyo (2016) di Honorer Dinas Bina Marga dan ESDM kabupaten jepara menjelaskan bahwa motivasi, kepuasan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa

motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan, artinya apabila semakin baik motivasi karyawan maka kinerjanya juga semakin meningkat. Sedangkan untuk lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan, artinya apabila semakin baik lingkungan kerja karyawan maka kinerjanya juga semakin meningkat.

Sementara itu hasil lain juga memperkuat penelitian ini yaitu penelitian Suwati (2013) di PT Tunas Hijau Samarinda menjelaskan bahwa kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan sedangkan motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan hasil pengujian dengan uji t diketahui bahwa variabel kompensasi merupakan variabel yang berpengaruh secara positif atau signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, penulis akan mengkaji ulang mengenai kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan objek penelitian yang berbeda dan masa yang berbeda. Sehingga penulis dapat mengambil judul penelitian sesuai masalah yang telah di jelaskan diatas yaitu

**“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Radio Dalam Jakarta Selatan”.**

## **1.2 Permasalahan**

### ***1.2.1. Identifikasi Masalah***

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan, maka dapat di identifikasikan beberapa masalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah Pelaksanaan Kompensasi, Motivasi dan Kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) cabang Radio Dalam Jakarta Selatan?
2. Bagaimanakah Motivasi kerja yang diberikan perusahaan terhadap karyawan PT. Pegadaian (Persero) cabang Radio Dalam Jakarta Selatan?
3. Bagaimanakah Kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) cabang Radio Dalam Jakarta Selatan?
4. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) cabang Radio Dalam Jakarta Selatan?
5. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) cabang Radio Dalam Jakarta Selatan?
6. Apakah Kompensasi dan Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) cabang Radio Dalam Jakarta Selatan?

#### **1.2.2. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan masalah yang ada penulis membatasi penulisan yang dikarenakan oleh adanya keterbatasan waktu, pikiran, dan sarana yang ada. Maka penulis hanya membatasi dan membahas mengenai :

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Radio Dalam Jakarta Selatan.
2. Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Radio Dalam Jakarta Selatan.
3. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Radio Dalam Jakarta Selatan.

### **1.2.3 Perumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi dan pembatasan masalah yang telah disebutkan diatas, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Adakah Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Radio Dalam Jakarta Selatan.
2. Adakah Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Radio Dalam Jakarta Selatan.
3. Adakah Pengaruh Kompesasi dan Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Radio Dalam Jakarta Selatan.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui kompensasi PT. Pegadaian (Persero) Cabang Radio Dalam Jakarta Selatan
2. Untuk mengetahui motivasi PT. Pegadaian (Persero) Cabang Radio Dalam Jakarta Selatan
3. Untuk mengetahui kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Radio Dalam Jakarta Selatan
4. Untuk menganalisis secara parsial pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Radio Dalam Jakarta Selatan
5. Untuk menganalisis secara parsial pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Radio Dalam Jakarta Selatan



6. Untuk menganalisis secara parsial pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Radio Dalam Jakarta Selatan

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Ada beberapa manfaat yang bisa dirasakan dari penelitian ini. Berikut adalah manfaat dari penelitian ini yang bisa dirasakan oleh beberapa pihak:

1. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat membantu mendapatkan gambaran mengenai faktor-faktor yang diidentifikasi mempengaruhi kinerja karyawan beserta hubungan antar variabel dalam penelitian ini sehingga dapat mengambil keputusan dan menerapkan kebijakan yang tepat dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan.

2. Manfaat Teoritis

Sebagai salah satu bahan informasi atau bahan kajian dalam menambah pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada sebuah perusahaan.

3. Manfaat akademis

Manfaat akademis yang diharapkan adalah bahwa hasil penelitian ini dapat dijadikan rujukan bagi upaya pengembangan ilmu ekonomi dan berguna juga untuk menjadi referensi bagi mahasiswa yang melakukan kajian terhadap pengaruh perilaku ekonomi dengan permasalahan pada perekonomian tertentu.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abast. R.M (2018). "Motivation, Compensation, and Performance for Science and Technological Teachers" <https://iopscience.iop.org>
- Akbar (2018) "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Mandiri cabang Jakarta Selatan" <http://jurnal.unpad.ac.id>
- Bintoro, J.A., H.N. Utami, dan M.S. Hakam. (2013). "Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja Karyawan". *Fakultas Ilmu Ekonomi Administrasi Universitas Brawijaya*.  
<https://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/anas.bintoro.dkk.2013>
- Budiono, Achmad. (2016). *Pengaruh Good Governance, Pengendalian Intern Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Keuangan KODAM IV Diponegoro*. Semarang.  
<https://Jurnal.unpand.ac.id/achmad.budiono.2016>
- Cahyono, Ari. (2012). *Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Dosen dan Karyawan di Universitas Pawayatan Daha Kediri*, *Jurnal Ilmu Manajemen*. Revitalisasi Vol. 1 No.1. Kediri <https://eprints.ums.ac.id/ari.cahyono.2012>
- Candiasa, I Made, (2011). *Analisis Butir Disertai Aplikasi Dengan SPSS*. Singaraja. Unit Penerbitan IKIP Negeri Singaraja.
- Dale, Timpe. (2012). *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia Kinerja*. Cetakan Kelima. Jakarta. PT Elex Media Komputindo.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenberg, Jerald and Baron, Robert. (2012). *Behavior in Organizations (Understanding and Managing The Human Side of Work)*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.

- Griffin, Jill & Ebbert, Jack, (2014). *Customer Loyalty: Menumbuhkan dan Mempertahankan Kesetiaan Pelanggan*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta. Erlangga.
- Hasibuan, Malayu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indroyono dan Setiadi (2016) *The Effect of Compensation and Work Motivation on Employee Performance at Semen Indonesia Limited Company*. <https://idpublications.org>
- Kasenda, Ririvega. (2013). *Kompensasi Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wenang Beverages Company*. Manado. <https://ejournal.unsrat.ac.id>
- Marwansyah dan Mukaram. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pusat Penerbit Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bandung <https://eprints.ums.ac.id>
- McCarthy, K. (2013). *Employee motivation survey (2013)*. <http://www.mazars.ie/Home/News/Publications/Surveys/External-Employee-Motivation-Surveys/Employee-Motivation-Survey>
- O. Posuma, Christilia. (2013). *Kompetensi, Kompensasi, Dan Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Ratumbusang*. Manado. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php>
- Pengemanan & Tielung (2015) *The Effect Of Motivation And Compensation Toward Job Satisfaction In Pt. Sig Asia Bitung*. <https://www.ejournal.unsrat.ac.id/index.php>
- Prastyo, Eko. (2016). *Pengaruh Motivasi, Kepuasan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Honorer, Kabupaten Jepara, Dinas Bina Marga Pengairan dan ESDM*. Jepara. <https://publikasiilmiah.ums.ac.id>
- Rizal. M. (2014). *Effect of Compensation on Motivation, Organizational Commitment and Employee Performance (Studies at Local Revenue Management in Kendari City)* <http://ijmi.org/volume3/issued2/pp.64-79/>
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Bandung.
- Sunyoto, Danang. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.

- Sunyoto, Danang. (2012). *Teori, Kuesioner, Dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*. CAPS. Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta. Erlangga.
- Sutrisno. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- 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. <https://www.ejorurnal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id/side/?p=607>
- Thoha, Miftah. (2014). *Manajemen Kepegawaian Sipil Di Indonesia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Veithzal, Rivai. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik. Cetakan ke-7*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.