



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI PT. SUCOFINDO (PERSERO) JAKARTA SELATAN**

SKRIPSI

Galih Halimah Mutiara Insani

1402015071

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2019



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI PT. SUCOFINDO (PERSERO) JAKARTA SELATAN**

SKRIPSI

Galih Halimah Mutiara Insani

1402015071

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 MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. SUCOFINDO (PERSERO) JAKARTA SELATAN"** merupakan hasil karya saya sendiri dan sepanjang pengetahuan dan keyakinan, saya tidak mencantumkan bahan-bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis oleh 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 yang dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggung jawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Jakarta, 22 Agustus 2019



(Galih Halimah Mutiara Insani)

NIM 1402015071

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

JUDUL : **PENGARUH MOTIVAS KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. SUCOFINDO (Persero) JAKARTA SELATAN**

NAMA : **GALIH HALIMAH MUTIARA INSANI**

NIM : **1402015071**

PROGRAM STUDI : **MANAJEMEN**

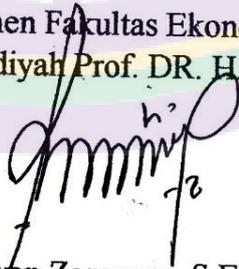
TAHUN AKADEMIK : **2019**

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

Pembimbing I	Drs. Ahmad H. Abubakar, M. M	
Pembimbing II	Faizal Ridwan Zamzany, S.E., M.M	

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 MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. SUCOFINDO (PERSERO) JAKARTA SELATAN

Yang disusun oleh :
Galih Halimah Mutiara Insani
1402015071

Telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian kesarjanaan strata satu
(S1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah
Pof. DR. HAMKA
Pada tanggal:28 Agustus 2019

Tim Penguji:

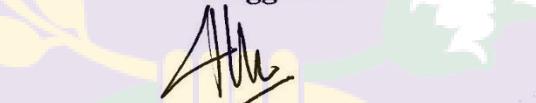
Ketua merangkap anggota :


(Dr. Sunarta, S.E., M.M.)

Sekretaris, merangkap anggota :


(Dr. Bambang Dwi Hartono., M.Si.)

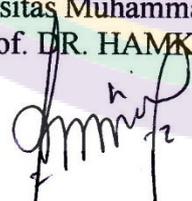
Anggota :


(Ummu Salma Al-Azizah., SE.I., M.Sc.)

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 Wijiharjono, 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 : Galih Halimah Mutiara Insani
NIM : 1402015071
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Universitas Prof. DR. HAMKA
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul: **“PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. SUCOFINDO (PERSERO) JAKARTA SELATAN”** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA berhak menyimpan, mengalih mediakan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, 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 : 22 – Agustus – 2019
Yang Menyatakan


(Galih Halimah Mutiara Insani)

ABSTRAKSI

Galih Halimah Mutiara Insani (1402015071)

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. SUCOFINDO (PERSERO) JAKARTA SELATAN

Skripsi. Program Strata Satu Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2019. Jakarta.

Kata Kunci: motivasi kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sucofindo (Persero) Jakarta Selatan. Dalam penelitian ini digunakan metode survei. Variabel yang digunakan yaitu Motivasi Kerja dan Kompensasi sebagai variabel independen dan variabel Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Sucofindo (Persero) Jakarta Selatan, yang berjumlah 70 orang. Hasil model regresi linear berganda yang diperoleh yaitu $\hat{Y} = 4,179 + 0,617 X_1 - 0,666 X_2$. Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa residual tidak berdistribusi normal, tidak terjadi multikolinearitas, tidak terjadi heteroskedastisitas, tidak terjadi autokorelasi sehingga dapat diinterpretasikan model regresi mempunyai sifat BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*). Hasil perhitungan uji statistik t variabel yaitu motivasi kerja diperoleh t_{hitung} sebesar 1,774 dengan nilai signifikan $0,081 > 0,05$ dan derajat kebebasan atau *degree of freedom* (df) dengan ketentuan $df = n - k$ atau $DK = 60 - 3 = 57$ Dari ketentuan tersebut diperoleh angka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1,774 < 2,0024$), maka tolak H_0 dan terima H_1 yang berarti tidak berpengaruh positif signifikan antara Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Hasil perhitungan Kompensasi diperoleh t_{hitung} sebesar -1,855 dengan nilai signifikan $0,069 > 0,05$ dan derajat kebebasan atau *degree of freedom* (df) dengan ketentuan $df = n - k$ atau $DK = 60 - 3 = 57$. Dari ketentuan tersebut diperoleh angka $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($-1,855 < 2,0024$), maka terima H_0 dan tolak H_2 yang berarti tidak berpengaruh yang signifikan antara Kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F menunjukkan nilai F_{hitung} lebih besar dari pada nilai F_{tabel} ($1,722 < 3,16$) dengan tingkat signifikansi $0,188 > 0,05$. Berdasarkan cara pengambilan keputusan uji simultan (F) dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X_1), Kompensasi (X_2) secara simultan atau bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) maka H_3 ditolak.

ABSTRACT

Galih Halimah Mutiara Insani (1402015071)

THE EFFECT OF WORK MOTIVATION AND COMPENSATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT. SUCOFINDO (PERSERO) SOUTH JAKARTA

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

Keywords: work motivation, compensation, and employee performance

This study aims to determine the effect of work Motivation and Compensation on Employee Performance at PT. Sucofindo (Persero) South Jakarta. In this study the survey method was used. The variables used are Work Motivation and Compensation as the independent variables and Employee Performance variables as the dependent variable. The population in this study were employees at PT. Sucofindo (Persero) South Jakarta, which numbered 70 people. The results of multiple linear regression models obtained are $\hat{Y} = 4,179 + 0,617 X_1 - 0,666 X_2$. The classical assumption test result show that the residuals are not normally distributed, multicollinearity does not occur, heteroscedasticity does not occur, autocorrelation does not occur so that the regression model can be interpreted as having a BLUE (Best Linear Unbiased Estimator) characteristic. The results of the calculation of the statistical test of t variables, namely work motivation, obtained tcount of 1,774 with a significant value of $0,081 > 0,05$ and the degree of freedom or degree of freedom (df) with the terms $df = n - k$ or $DK = 60 - 3 = 57$ From these conditions obtained $t_{count} > t_{table}$ ($1,774 < 2,0024$), then reject H_0 and accept H_1 , which means no significant positive effect between Work Motivation and Compensation for Employee Performance. Furthermore Compensation calculation results obtained tcount of -1,885 with a significant value of $0,069 > 0,05$ and the degree of freedom or degree of freedom (df) with the terms $df = n - k$ or $DK = 60 - 3 = 57$. From these provisions obtained $t_{count} < t_{table}$ ($-1,855 < 2,0024$), then accept H_0 and reject H_2 , which means no significant effect between Compensation on employee performance. F test results show that the F value is greater than the F value ($1,722 < 3,16$) with a significance level of $0,188 < 0,05$. Based on the method of making simultaneous test decisions (F) it can be concluded that the variable Work Motivation (X_1), Compensation (X_2) simultaneously or together does not have a significant effect on Employee Performance (Y) then H_3 is rejected.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya. Shalawat serta salam senantiasa pula tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW beserta para sahabat dan para pengikut beliau sampai akhir zaman.

Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih Kepada Papa (Alm) Paulus Sudarsono dan Mama Fatum Nouvellia selaku orang tua yang selalu memberikan doa, nasihat, semangat dan dukungan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Sucofindo (Persero) Jakarta Selatan”**. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. Pada kesempatan ini pula penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Gunawan Suyatno Putro, M.Pd selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
2. Bapak Dr. Nuryadi Wijiharjono, S.E., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA dan jajarannya.
3. Bapak Zulpahmi, S.E., M. Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA dan jajarannya.

4. Bapak Dr. Sunarto, M.M selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA dan jajarannya.
5. Bapak Tohirin, S.H.I., M.Pd.I Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA dan jajarannya.
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, M.M selaku Dosen Pembimbing I. Terima kasih atas bimbingan dan saran-saran dalam penyelesaian skripsi ini.
8. Bapak Faizal Ridwan Zamzany, SE. M.M selaku Dosen Pembimbing II. Terimakasih atas bimbingan dan saran-saran dalam penyelesaian skripsi ini.
9. Ibu Destia selaku Pembimbing di PT. Sucofindo (Persero) yang telah membantu memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian dalam pengumpulan data skripsi.
10. Teristimewa Kepada Keluarga Besar, Saudara (Gesang Satrio Wibowo, Monica Fatimah Wuri Handayani, Bagus Suharto Hario Mukti), memberikan motivasi dan pengorbananya baik dari segi moral, maupun materi yang tanpa henti dorongan dan Doa kuucapkan Terimakasih hingga saat ini dapat menyelesaikan skripsi ini.
11. Anita Putri yang telah menemani, memberi semangat, doa, motivasi, dan membantu dalam penyelesaian skripsi.
12. Sahabat – sahabatku Iis Surfiyanti, Retno Putri Puspita Aryanti, Tunsri Sonia, Rengganis Nurul Hidayah, Regina Widya Fernanda, Rida Arisqa, Mutiara

Nur Afiah, Farida Fitria, Bang Anwar, Ka Sur, pei, opi, nanda, dan temen seperjuangan prodi Manajemen angkatan 2014 yang selalu memberikan doa, semangat, motivasi, dukungan dalam penyusunan skripsi ini dan meramaikan perpustakaan FEB.

13. Terkhusus Untuk teman-teman Priaku, Hamdan, Hendra, Ridwan, Herman, Delvi, dengan sabar dan penuh perhatian memberikan motivasi, semangat, dan dorongan demi terselesaikanya skripsi ini.

14. Sahabat-sahabat SMA, Ranti Saputri, Lidya, Ni Dea, Yolla, Elita, Jarotul Jannah, Lisna, Diana, terimakasih telah menjadi sahabat terbaik bagi peneliti yang selalu memberikan dukungan, semangat, motivasi, serta doa hingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

15. Seluruh teman-teman, Anna, Iyung, Om Rahma, Akim, Rara, Sigit yang setiap berkumpul selalu mengisi hari-hari menjadi sangat menyenangkan, terimakasih atas support yang sangat tinggi, serta perhatiaanya selama ini tak pernah henti.

16. Dan teman-teman saya dirumah, Malta, Rizky Apriansyah, Ilham Ismail, Lutfi Maulan Kinandi, Alfarisi, Kipli, serta teman-teman kossan, Ka Mpih, Bang Evand, Ka Putri, Bang Yandi, Taruna setiap hari memperbolehkan mengerjakan skripsi plus wiffinya yang teramat baik selalu memberikan semangat kepada saya untuk terus berjuang dan tidak patah semangat dalam menyelesaikan kuliah ini sampai akhir.

17. Dan ucapan terimakasih yang spesial untuk kekasih ku tercinta Mochammad Billy Nugraha Pria hebat kekasih, motivator pribadi, sang calon pendamping

wisuda yang tanpa henti selalu menemani saya kemanapun, mendukung, memberi semangat, dan selalu ada ketika saya membutuhkannya. Nasihat dan saran yang ia berikan adalah hal yang menolong dan membuat saya tersadar untuk berusaha lebih baik dan bekerja lebih keras.

Akhir kata, penulis mohon maaf jika dalam penulisan skripsi ini terdapat banyak kesalahan yang tidak disadari. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat yang baik bagi semua pihak.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Jakarta, 22 – Agustus – 2019

Penulis



(Galih Halimah Mutiara Insani)

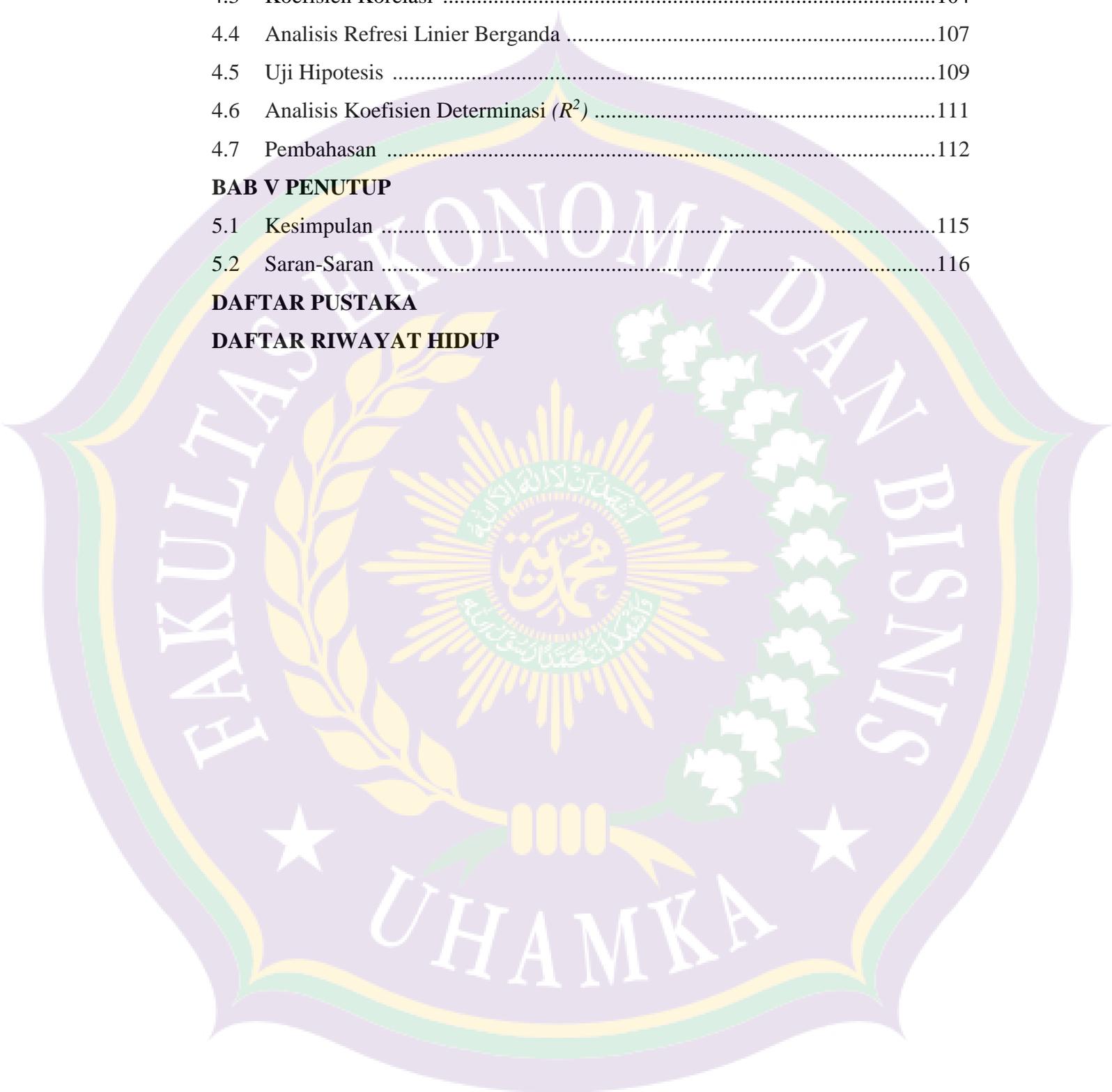
DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN ORISINALITAS	ii
PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI	iii
PENGESAHAN SKRIPSI	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS	v
ABSTRAKSI	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xx
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Permasalahan	8
1.2.1 Identifikasi Masalah	8
1.2.2 Pembatasan Masalah	9
1.2.3 Perumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Penelitian Terdahulu	11
2.2 Telaah Pustaka	18
2.2.1 Manajemen	18
2.2.1.1 Definisi Manajemen	18
2.2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia	19
2.2.2.1 Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia	19
2.2.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	20

2.2.3	<i>Kinerja Karyawan</i>	22
2.2.3.1	<i>Definisi Kinerja</i>	22
2.2.3.2	<i>Aspek-aspek Standar Kinerja Karyawan</i>	23
2.2.3.3	<i>Penilaian Kinerja Karyawan</i>	24
2.2.3.4	<i>Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan</i>	26
2.2.3.5	<i>Indikator Kinerja Pegawai</i>	26
2.2.3.6	<i>Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan</i>	27
2.2.4	<i>Motivasi Kerja</i>	28
2.2.4.1	<i>Definisi Motivasi Kerja</i>	28
2.2.4.2	<i>Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja</i>	29
2.2.4.3	<i>Jenis-jenis Motivasi Kerja</i>	32
2.2.4.4	<i>Tujuan Motivasi Kerja</i>	33
2.2.4.5	<i>Prinsip-Prinsip Dalam Motivasi Kerja</i>	33
2.2.4.6	<i>Teknik Motivasi Kerja</i>	34
2.2.4.7	<i>Dimensi Motivasi Kerja</i>	35
2.2.5	<i>Kompensasi</i>	37
2.2.5.1	<i>Definisi Kompensasi</i>	37
2.2.5.2	<i>Tujuan Diberikan Kompensasi</i>	38
2.2.5.3	<i>Dimensi dan Indikator Kompensasi</i>	39
2.2.5.4	<i>Faktor- Faktor Pemberian Kompensasi</i>	40
2.3	<i>Kerangka Pemikiran Teoritis</i>	43
2.4	<i>Rumusan Hipotesis</i>	46
BAB III METODOLOGI PENELITIAN		
3.1	<i>Metode Penelitian</i>	47
3.2	<i>Operasional Variabel</i>	49
3.3	<i>Populasi dan Sampel</i>	51
3.3.1	<i>Populasi</i>	51
3.3.2	<i>Sampel</i>	51
3.4	<i>Teknik Pengumpulan Data</i>	52
3.4.1	<i>Tempat Dan Waktu Penelitian</i>	52

3.4.2	<i>Teknik Pengumpulan Data</i>	52
3.4.3	<i>Uji Kualitas Instrume</i>	53
3.4.3.1	<i>Uji Validitas</i>	53
3.4.3.2	<i>Uji Realibilitas</i>	55
3.5	Tekhnik Pengolahan dan Analisis Data	56
3.5.1	<i>Tekhnik Pengolahan</i>	56
3.5.2	<i>Analisis Statistik Deskriptif</i>	56
3.5.3	<i>Uji Asumsi Klasik</i>	57
3.5.4	<i>Analisis Regresi Linier Berganda</i>	61
3.5.4.1	<i>Model Regresi Linier Berganda</i>	61
3.5.4.2	<i>Analisis Koefisien Korelasi</i>	62
3.5.4.3	<i>Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R²)</i>	63
3.5.4.4	<i>Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)</i>	64
3.5.4.5	<i>Uji Serentak (Uji Statistik F)</i>	64
BAB IV METODOLOGI PENELITIAN		
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	66
4.1.1	<i>Lokasi Penelitian</i>	66
4.1.2	<i>Sejarah Singkat PT. Sucofindo (Persero)</i>	66
4.1.3	<i>Visi Dan Misi Perusahaan</i>	67
4.1.4	<i>Struktur Organisasi Divisi Human Capital PT. Sucofindo (Persero)</i>	68
4.1.5	<i>Deskripsi dan Aktivitas Kerja Perusahaan</i>	68
4.1.6	<i>Karakteristik Responden</i>	70
4.2	Hasil Pengolahan Data Dan Interpretasi	73
4.2.1	<i>Uji Kualitas Data</i>	73
4.2.1.1	<i>Uji Validitas Data</i>	73
4.2.1.2	<i>Uji Reliabilitas</i>	76
4.2.2	<i>Analisis Statistik Deskriptif</i>	76
4.2.2.1	<i>Analisis Per Variabel</i>	77
4.2.3	<i>Uji Asumsi Klasik</i>	99

4.3	Koefisien Korelasi	104
4.4	Analisis Regresi Linier Berganda	107
4.5	Uji Hipotesis	109
4.6	Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	111
4.7	Pembahasan	112
BAB V PENUTUP		
5.1	Kesimpulan	115
5.2	Saran-Saran	116
DAFTAR PUSTAKA		
DAFTAR RIWAYAT HIDUP		



DAFTAR TABEL

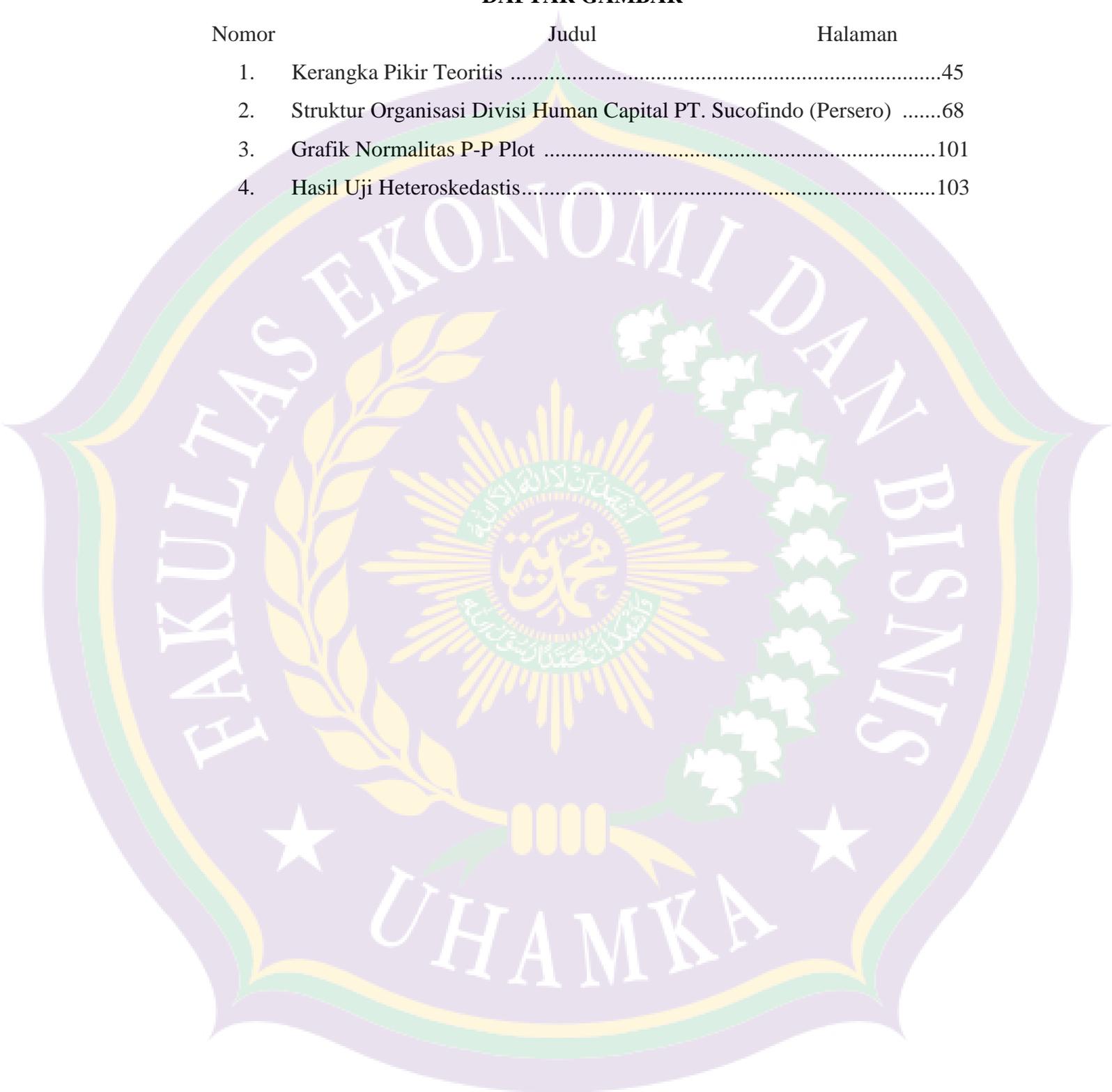
Nomor	Judul	Halaman
1.	Peringkat Perusahaan Jasa Laboratorium di Kota Jakarta Selatan	3
2.	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Sucofindo (Persero)	4
3.	Motivasi Kerja Karyawan PT. Sucofindo (Persero)	5
4.	Bonus Yang Diterima Karyawan PT. Sucofindo (Persero)	6
5.	Ringkasan Penelitian Terdahulu	13
6.	Operasionalisasi Variabel	50
7.	Skala Likert	53
8.	Kriteria <i>Persentase</i> Tanggapan Responden	57
9.	Pengambilan Keputusan Ada Tidaknya Autokorelasi	61
10.	Interval Koefisien Tingkat Hubungan Linier	63
11.	Usia Responden	70
12.	Jenis Kelamin Responden	71
13.	Pendidikan Responden	72
14.	Masa Kerja Responden	72
15.	Uji Validitas Motivasi Kerja (X_1)	74
16.	Uji Validitas Kompensasi (X_2)	74
17.	Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)	75
18.	Hasil Uji Reliabilitas	76
19.	Hasil Statistik Deskriptif	77
20.	Perusahaan Selalu Mengupdate Keberhasilan Yang Telah Dicapai Oleh Setiap Karyawan	78
21.	Saya Senang Bersaing Dalam Bekerja, Karena Ingin Mendapatkan Keberhasilan Lebih Baik Dari Rekan-Rekan	78
22.	Penghargaan Atas Prestasi Kerja Membuat Saya Meningkatkan Prestasi Kerja Saya	79
23.	Perusahaan Memberikan Penghargaan Agar Dapat Memotivasi	

	Kerja Karyawan	80
24.	Perusahaan Selalu Mengadakan Pelatihan Untuk Para Karyawan Agar Karyawan Memiliki Nilai Tambah	80
25.	Perusahaan Menyediakan Jenjang Karir Bagi Karyawan Yang Memiliki Potensi Yang Lebih	81
26.	Saya Memiliki Hubungan Baik Dengan Rekan Kerja Saya Didalam Maupun Di Luar Jam Kerja	82
27.	Saya Dengan Rekan Kerja Dapat Bekerja Sama Dengan Baik	82
28.	Indikator Motivasi Kerja (X_1)	83
29.	Saya Senang Mengerjakan Tugas Yang Menantang Walaupun Imbalannya Tidak Ada/Tidak Besar	85
30.	Kompensasi Yang Diberikan Perusahaan Sesuai Dengan Hasil Kerja Dan Dapat Mendorong Karyawan Untuk Memberikan Kinerja Yang Lebih Baik	85
31.	Besarnya Jaminan Kecelakaan Kerja Yang Diberikan Perusahaan Sudah Sesuai Dengan Risiko Pekerjaan	86
32.	Perusahaan Sudah Memperhatikan Pemenuhan Kebutuhan Dan Fasilitas Karyawan	87
33.	Upah Insentif Yang Diberikan Perusahaan Dapat Meningkatkan Semangat Kerja Dalam Bekerja	87
34.	Upah Insentif Dapat Dijadikan Pelopor Untuk Meningkatkan Semangat Kerja	88
35.	Indikator Kompensasi (X_2)	89
36.	Saya Selalu Fokus Dalam Menghasilkan Pekerjaan Dengan Tepat Dan Benar	90
37.	Saya Mengerjakan Semua Pekerjaan Dengan Baik Dan Sesuai Prosedur	91
38.	Saya Selalu Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Ketelitian Yang Tinggi	91
39.	Volume Kerja Yang Saya Hasilkan Sesuai Dengan Harapan Perusahaan	92

40.	Saya Selalu Berusaha Mencapai Target Kerja Yang Ditetapkan Oleh Perusahaan	93
41.	Saya Mampu Menyelesaikan Sejumlah Pekerjaan Yang Ditetapkan Oleh Perusahaan	93
42.	Saya Selalu Mengerjakan Pekerjaan Tepat Waktu	94
43.	Saya Sering Mendiskusikan Pekerjaan Dengan Rekan Kerja Diwaktu Senggang	95
44.	Saya Selalu Tepat Waktu Dalam Kehadiran Bekerja	95
45.	Saya Dapat Bekerjasama Dengan Karyawan Lain Diperusahaan Ini	96
46.	Saya Mendapatkan Tim Kerja Yang Saling Mendukung Dalam Mencapai Tujuan Perusahaan	97
47.	Saya Memiliki Kemampuan Untuk Berkoordinasi Dengan Sesama Karyawan	97
48.	Indikator Kinerja Karyawan (Y)	98
49.	Hasil Uji Normalitas	100
50.	Hasil Regresi Linear	102
51.	Hasil Uji Autokorelasi	104
52.	Koefisien Korelasi Parsial Antara Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan	105
53.	Koefisien Korelasi Parsial antara Kompensasi Dan Kinerja Karyawan	105
54.	Hasil Koefisien Korelasi Berganda	106
55.	Hasil Regresi Linear Berganda	107
56.	Hasil Uji Statistik t	109
57.	Hasil Uji Statistik f	110
58.	Hasil Koefisien Determinasi	111

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
1.	Kerangka Pikir Teoritis	45
2.	Struktur Organisasi Divisi Human Capital PT. Sucofindo (Persero)	68
3.	Grafik Normalitas P-P Plot	101
4.	Hasil Uji Heteroskedastis.....	103



DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Lampiran	Halaman
1.	Kuesioner Penelitian	1/30
2.	Data Kuesioner.....	5/30
3.	Output Data SPSS	11/30
4.	Tabel r (df = 1- 100)	20/30
5.	Tabel t (df = 51-80)	22/30
6.	Tabel f (51-80)	23/30
7.	Tabel Dubin Watson (40-100)	24/30
8.	Formulir Pengajuan Judul Proposal Skripsi	25/30
9.	Formulir Pengajuan Persetujuan Proposal Skripsi	26/30
10.	Surat Tugas Hasil Statistik Deskriptif	27/30
11.	Catatan Konsultasi Pembimbing I	28/30
12.	Catatan Konsultasi Pembimbing II.....	29/30
13.	Daftar Riwayat Hidup.....	30/30

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan menginginkan para karyawan mematuhi standar perilaku ini sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan erat kaitannya dengan penilaian kinerja, untuk itu penilaian kinerja karyawan perlu dilakukan oleh suatu organisasi. Dengan kata lain penilaian kinerja ditentukan oleh hasil kegiatan sumber daya manusia (SDM) dengan standar kinerja yang telah ditetapkan organisasi sebelumnya.

Menyadari pentingnya Sumber Daya Manusia bagi kelangsungan hidup dan kemajuan perusahaan, maka perusahaan memberikan perhatian khusus pada karyawan dan sudah sewajarnya pemilik perusahaan memandang sumber daya manusia lebih dari sekadar asset perusahaan sebagai mitra dalam berusaha dan salah satu faktor penunjang keberhasilan perusahaan. Sebagai mitra dalam berusaha, maka perusahaan harus dapat bersikap adil dari pimpinannya sebagai timbal balik atau balas jasa yang akan diberikannya, sehingga dapat mendorong para karyawan untuk lebih termotivasi dalam bekerja. Untuk mendorong motivasi kerja karyawan diperlukan adanya hubungan kerja yang saling menguntungkan antara perusahaan dan karyawan. Karyawan memberikan hasil kerja yang baik untuk kemajuan perusahaan, sedangkan perusahaan memberikan kompensasi dan kesejahteraan yang sesuai atas hasil kerja yang telah diberikan karyawan terhadap perusahaan untuk pencapaian tujuan yang maksimal.

PT. SUCOFINDO merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa. PT. Sucofindo merupakan perusahaan nasional yang memberikan pelayanan berupa inspeksi dan audit, pengujian dan analistis, sertifikasi, pelatihan dan konsultasi bisnis dengan kantor pusat yang terletak di Jakarta, Indonesia. Perusahaan ini sudah memiliki cabang yang salah satunya terletak di Surabaya. PT. Sucofindo didirikan pada tahun 1956. Jumlah karyawan secara keseluruhan yang dimiliki oleh PT. Sucofindo sekitar 2500 orang. Sedangkan yang berada pada cabang surabaya berjumlah sekitar 400 orang yang terbagi dalam 200 orang karyawan tetap dan kontrak, serta 200 orang merupakan tenaga *outsourcing*.

Jumlah karyawan PT. Sucofindo cukup banyak sehingga perusahaan dihadapkan pada beberapa masalah mengenai karyawan yang beragam yaitu masalah perilaku ditempat kerja (*Organizational Citizenship Behavior*) dan kinerja karyawan. Perusahaan telah memberikan motivasi dengan adanya program peningkatan kemampuan jenjang karir yang jelas, pemberian kompensasi penghargaan kepada karyawan berprestasi. Peneliti juga mengamati bahwa kinerja karyawan juga menghormati dan memiliki hubungan yang baik dengan pimpinan.

PT Superintending Company of Indonesia (Persero), atau lebih populer disingkat SUCOFINDO, adalah sebuah BUMN Indonesia yang bergerak dalam bidang pemeriksaan, pengawasan, pengujian, dan pengkajian, saat ini selalu berusaha meningkatkan kinerja, namun hasil capaian kinerjanya berada dibawah target capaian perusahaan jasa laboratorium lainnya yang sejenis. Berikut peringkat perusahaan jasa laboratorium disajikan pada tabel 1.

Tabel 1
Peringkat Perusahaan Jasa Laboratorium di Kota Jakarta Selatan

Nama Perusahaan	Peringkat	Persentase (%) Capain
PT LEN	1	85%
PT PETA	2	80%
PT. SUCOFINDO	3	65%

Sumber: BPS Kota Bandung, 2018

Berdasarkan Tabel 1 di atas terlihat bahwa PT. SUCOFINDO memperoleh peringkat ke 3 (tiga) diantara perusahaan jasa laboratorium di Kota Jakarta Selatan, hal ini ditunjukkan dari hasil capaian yang diperoleh sebesar 65% dibawah PT LEN dan PT PETA yang masing-masing sebesar 85% dan 80%. Ini menunjukkan bahwa hasil kerja PT. SUCOFINDO belum memenuhi target. Perusahaan menginginkan para karyawan mematuhi standar perilaku ini sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan.

PT. SUCOFINDO mempunyai tugas dan perhatian yang cukup besar dalam menilai kinerja yang sangat dibutuhkan karyawan karena dapat mampu meningkatkan prestasi kerja karyawan. Selama ini PT. SUCOFINDO telah melakukan penilaian prestasi kerja dengan menggunakan formulir penilaian prestasi kerja yang mencakup kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, disiplin kerja, tanggung jawab, kerja sama, kepemimpinan, prakarsa, keterampilan kerja, kejujuran. Namun, dari hal tersebut terlihat masih ada aspek dari penilaian prestasi kerja pada PT. SUCOFINDO yang belum terpenuhi.

Permasalahan mengenai kinerja adalah suatu tantangan yang akan selalu dihadapi oleh pihak manajemen disetiap organisasi, karena itu manajemen perlu mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Tabel 2
Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada
PT. SUCOFINDO

No	Indikator	Kategori Jawaban					Jumlah Skor	Skor Ideal	Pencapaian (%)
		SS 5	S 4	KS 3	TS 2	STS 1			
1	Gaya Kepemimpinan	3	11	14	2	0	105	150	70,00
2	Pengembangan Karir	5	23	2	0	0	123	150	82,00
3	Penilaian Prestasi	4	14	9	2	0	107	150	71,33
4	Motivasi Kerja	2	9	16	3	0	100	150	66,67
5	Kompensasi	2	8	15	4	0	95	150	63,33
6	Insentif	5	11	9	5	0	106	150	70,67
Skor Rata-Rata									70.67

Sumber: Prasurvey tahun 2018

Keterangan:

Jumlah skor = Jumlah kategori jawaban x nilai tiap skor

Skor ideal = Jumlah responden x skor tertinggi

Pencapaian % = (jumlah skor : Skor ideal) x 100%

Skor rata-rata = Jumlah pencapaian : banyaknya indikator

Berdasarkan Tabel 2 di atas variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja yaitu: gaya kepemimpinan, pengembangan karir, penilaian prestasi dan insentif dipersepsikan kategori baik karena berada diatas 70%, namun untuk variabel kompensasi dan motivasi dikategorikan cukup/sedang karena dibawah 70%.

Dengan demikian variabel Motivasi Kerja dan Kompensasi masih kurang baik dan harus ditingkatkan agar kinerja karyawan pun semakin meningkat.

PT SUCOFINDO saat ini selalu berusaha menumbuhkan Motivasi Kerja dan Memberikan Kompensasi kepada karyawannya. Namun, saat ini perusahaan kurang memberikan perhatian kepada karyawannya berupa Bonus yang diterima kurang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, perusahaan hanya memberikan tunjangan kesehatan kepada karyawan yang bekerja di atas tiga tahun, hal tersebut menjadi permasalahan bagi karyawan yang bekerja di bawah tiga tahun, serta kurangnya fasilitas yang diberikan perusahaan berupa kendaraan antar jemput bagi karyawan bawahan. Hal lain yang menjadi permasalahan adalah kurangnya motivasi kerja dari karyawan yang disebabkan oleh kurangnya perhatian dari perusahaan terhadap kesejahteraan karyawannya. Kemudian karyawan yang merasa diabaikan oleh perusahaan sehingga merasa kurang puas atau malah tidak puas, akibatnya akan mempengaruhi kinerjanya. Hal ini jelas sangat berpengaruh terhadap perusahaan dan dapat menurunkan produktivitas perusahaan.

Tabel 3
Motivasi Kerja Karyawan di PT. SUCOFINDO
Periode Januari-Agustus 2018

Bulan	Jumlah Pekerja	Target Perusahaan (%)	Realisasi (%)
Januari	60	100%	70%
Februari	60	100%	65%
Maret	60	100%	60%
April	60	100%	68%
Mei	60	100%	63%
Juni	60	100%	67%
Juli	60	100%	65%
Agustus	60	100%	63%

Sumber: PT. Sucofindo, 2018

Berdasarkan tabel 3 diatas menunjukkan jumlah kehadiran karyawan selama Bulan Januari - Agustus 2018 terlihat bahwa tingkat kehadiran karyawan berfluktuatif dan cenderung mengalami penurunan. Persentase kehadiran yang paling rendah terjadi pada bulan Maret 2018 yaitu 60%, dari jumlah keseluruhan karyawan yaitu sebanyak 60 karyawan dengan berbagai alasan didalamnya. Tingkat keterlambatan dan mangkir karyawan yang semakin meningkat mengindikasikan bahwa motivasi karyawan kurang. Presentase kehadiran pada periode Januari – Agustus 2018 ini tidak sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan. Karena pada dasarnya perusahaan menetapkan tingkat kehadiran karyawan sebesar 100% pada setiap bulannya. Kehadiran karyawan menjadi faktor penting dalam menentukan motivasi kerja karyawan, semakin tingginya kehadiran karyawan maka produktivitas perusahaan semakin tinggi hingga mencapai target, begitu pula sebaliknya semakin rendah tingkat kehadiran karyawan, maka produktivitas perusahaan rendah.

Kehadiran karyawan menjadi faktor penting dalam menentukan motivasi kerja karyawan, semakin tingginya kehadiran karyawan maka produktivitas perusahaan semakin tinggi hingga mencapai target, begitu pula sebaliknya semakin rendah tingkat kehadiran karyawan, maka produktivitas perusahaan rendah.

Tabel 4
Bonus yang diterima karyawan PT. Sucofindo (Persero)

No	Tahun	Bonus
1	2016	3 kali / tahun
2	2017	2 kali / tahun
3	2018	2 kali / tahun

Sumber: PT. Sucofindo, 2018

Berdasarkan tabel 4 terlihat bahwa intensitas pemberian bonus mengalami penurunan. Bonus yang diberikan perusahaan dirasa kurang oleh karyawan. Karyawan merasa bonus yang diterima seharusnya bisa lebih besar. Kurangnya kompensasi untuk mengapresiasi karyawan dirasa membuat kinerja karyawan menurun. Karyawan merasa kurang terhadap kompensasi yang diberikan perusahaan. Pemberian kompensasi berupa bonus atau jabatan tertentu, terkadang juga tidak memperhatikan kemampuan kerja karyawannya. Hal ini akan menimbulkan kecemburuan antar karyawan sehingga mereka merasa ada ketidakadilan dalam pemberian kompensasi. Pemberian motivasi kerja terhadap karyawan dan perhatian mengenai kompensasi terhadap karyawan perlu dilakukan perusahaan agar kinerja karyawan semakin baik.

Kompensasi merupakan salah satu yang mempengaruhi kinerja karyawan yang sangat penting. Pemberian Kompensasi dengan cara adil merupakan daya penggerak yang dapat merangsang terciptanya pemeliharaan karyawan. Hal-hal yang menjadi permasalahan pokok dalam faktor tenaga kerja adalah bagaimana caranya agar karyawan ini dalam melaksanakan tugas-tugasnya mampu menghasilkan hasil maksimal sesuai dengan yang diharapkan organisasi. Dalam hal ini perusahaan harus menyadari bahwa prestasi yang maksimal tidak dapat timbul dengan sendirinya, melainkan harus didorong atau dirangsang sebagai suatu motivasi bagi para karyawan. Rangsangan yang diberikan biasanya adalah balas jasa atau biasa disebut kompensasi. Perusahaan biasanya akan memberikan kompensasi yang tepat bagi para karyawan dengan tujuan dapat memberikan pengaruh positif terhadap perusahaan juga terhadap karyawannya. Sehingga kedua

belah pihak akan memperoleh keuntungan yang maksudnya adalah dengan biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan sebagai bentuk kompensasi terhadap karyawannya, perusahaan akan memperoleh timbal balik berupa hasil kerja yang baik, sedangkan bagi para karyawan pemberian balas jasa berupa kompensasi yang baik dan sesuai akan memberikan kepuasan, sehingga akan mendorong dan merangsang kinerja karyawannya.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas mengingat pentingnya perusahaan memberikan Motivasi Kerja yang baik dan Kompensasi yang menarik sebagai upaya meningkatkan Kinerja Karyawan. Maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai ***“Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sucofindo (Persero)”***.

1.2 Permasalahan

1.2.1 Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, identifikasi masalah pada penelitian ini adalah :

1. Apakah permasalahan motivasi kerja di PT. Sucofindo (Persero) ?
2. Apakah permasalahan yang diberikan kepada karyawan oleh PT. Sucofindo (Persero) ?
3. Apakah permasalahan karyawan di PT. Sucofindo (Persero) ?
4. Bagaimanakah pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sucofindo (Persero) ?
5. Bagaimanakah pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Sucofindo (Persero) ?

6. Bagaimanakah cara yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT. Sucofindo (Persero) ?

1.2.2 Pembatasan Masalah

Mengingat terlalu luasnya pembahasan mengenai masalah terhadap motivasi kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan, keterbatasan waktu sumber data yang dimiliki oleh peneliti, maka masalah dibatasi pada pembahasan motivasi kerja, kompensasi terhadap kinerja karyawan.

1.2.3 Perumusan Masalah

Adapun yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: Apakah Motivasi Kerja dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sucofindo (Persero) ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian yang dilakukan ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Sucofindo (Persero).
2. Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Sucofindo (Persero).
3. Untuk mengetahui upaya apa yang dilakukan oleh pimpinan PT. Sucofindo (Persero) untuk meningkatkan kinerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Akademik

Untuk pengembangan ilmu pengetahuan dengan cara menguji kebenaran suatu teori atau menciptakan teori baru.

2. Bagi Mahasiswa

Untuk pengembangan profesi dan karirnya di masa mendatang.

3. Bagi Perusahaan

Untuk dijadikan sebagai bahan pendukung pengambilan keputusan dalam memecahkan masalah perusahaan atau organisasi.

4. Bagi Peneliti

Dapat menambah wawasan dan pengetahuan yang sangat berharga dalam menganalisis persoalan-persoalan penerapan teori yang diperoleh saat perkuliahan dengan praktek nyata.

DAFTAR PUSTAKA

- Bernadian, John H & Joyje E.A Russel 2015. *Human Reseource Management: An Experiental Approach*. McGraw-Hill/Irwin. New York.
- Catherien Nathania. (2016). “*Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Damai Motor Bandar Lampung*”. Skripsi. (Eprints.radenfatah.ac.id).
- Caktur Okta Viani. (2015). “*Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan*”. (Studi Kasus di BMT Bina Insani Pringapus). Skripsi. (Eprints.walisongo.ac.id).
- Dessler, Gary. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke 10. Jakarta: PT. Indeks.
- Gaol, CHR. Jimmy L. (2014). *A to Z Human Capital (Manajemen Sumber Daya Manusia) Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik dan Bisnis*. Jakarta: PT.Gramedia Widiasarana.
- George R. Terry. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CV Haji Masagung.
- Gomes.F.C. (1995) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi Offeset, Yogyakarta
- Hasibuan, M. S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:PT.Bumi Aksara.
- Hamid Marpaung, Mohammad Iqbal. (2014). “*Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*”. (Studi pada Karyawan Rumah Sakit Reksa WaluyaMojokerto). Volume 15. Nomor 2.
- Halim, Jesslyn & Andreani, Fransisca. (2017). “*Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Broodway Barbershop PT. Bersama Lima Putera*”. Agora Vol. 5. No 1.
- Herzberg, Frederick, et al. (1959). *The Motivition to Work*. USA: Jhon Wiley & Som, Inc.

- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rajawaligrafindo Persada.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. (2016). *Perilaku Organisasi*. Edisi 9. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Luthans, Fred. (1997). *Organizational Behavior*, 9th Edition. New York: McGraw Hill.
- Medi, Prakoso. (2016). "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Percetakan ART Studio Jakarta". Diunduh pada tanggal 16 November 2018.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Moeharino. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Edisi Revisi. Raja Grafindo. Jakarta.
- Naibaho Sisilia, Kawet Lotje, Kojo Christoffel. (2016). "Pengaruh Disiplin Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada RSUP PROF.DR.R.D. KANDOU, MANADO. Vol. 16. No 02.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- S.P Hasibuan, Malayu. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian dan Pengembangan: Reach and Development Untuk Bidang: Pendidikan, Manajemen, Sosial, Teknik*, Bandung: Alfabeta.
- _____. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Penerbit CV. Alfabeta: Bandung.
- _____. (2016). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.

- Sutrisno, Azis Fathoni, Maria Magdalena Minarsih. (2016). *“Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang”*. Volume 2, Nomor 2.
- Subekhi, Akhmad dan Mohammad Jauhar. (2012). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Jakarta: Prestasi Pustakarya.
- Uhamka, FEB. (2014). *Pedoman Penyusunan Skripsi*. Jakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UHAMKA.
- Umi Narimawati. (2012). *Metodologi Penelitian: Dasar Penyusun Penelitian Ekonomi*. Jakarta: Genesis.
- Wijaya, Tanto, dan Fransisca Adreani. (2015). *“Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama”*. Program Manajemen Bisnis, Universitas Kristen Petra. Vol. 3. No 2. Hal 37-45.
- Veithzal Rivai. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada.
- Veithzal Rivai. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja (Edisi Ke 3)*. Jakarta: Rajawali Press.