

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERCETAKAN ART STUDIO JAKARTA PUSAT

EFFECT OF JOB MOTIVATION AND COMPENSATION TO PERFORMANCE ART STUDIO PRINTING EMPLOYEES IN CENTRAL JAKARTA

Oleh : **Medi Prakoso**

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta

Email: mediprakoso@gmail.com

Setyabudi Indartono, Ph.D

Staf Pengajar Jurusan Manajemen Universitas Negeri Yogyakarta

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Percetakan Art Studio Jakarta Pusat. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Subjek penelitian ini adalah karyawan di Percetakan Art Studio sebanyak 120 karyawan. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya, sedangkan analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian pada taraf signifikansi 5% menunjukkan bahwa: (1) motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan dari nilai hasil regresi β sebesar 0,220 dengan signifikansi (p) 0,001 dan (ΔR^2) sebesar 0,033; (2) kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan dari nilai β sebesar 0,241 dengan signifikansi (p) 0,000 dan (ΔR^2) 0,043; (3) motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan dari hasil regresi bahwa motivasi kerja ($\beta=0,187$; $p=0,002$) dan kompensasi ($\beta=0,214$; $p=0,000$). Kontribusi motivasi kerja dan kompensasi untuk menjelaskan kinerja karyawan Percetakan Art Studio (ΔR^2) sebesar 0,066.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan

Abstract

The purpose of this study is to determine the effect of job motivation and compensation to performance Art Studio Printing Employees in Central Jakarta. It is a causal associative research which is using a quantitative approach. The subjects were 120 employees of Art Studio Printing. The technique for collecting the data is using questionnaires that have been tested for validity and reliability, while the analysis technique of the data is using multiple linear regression analysis. The results of the study at a 5% significance level showed that: (1) job motivation has a positive effect on employee performance, which is indicated by the value of β regression with a significance of 0.220 (p) 0,001 and (ΔR^2) of 0.033; (2) compensation has a positive effect on employee performance, which can be seen on the β value of 0.241 with 0.000 significance and (ΔR^2) 0.043; (3) motivation and compensation have a positive effect on employee performance, which is shown from the results of regression that motivation ($\beta = 0.187$; $p = 0.002$) and compensation ($\beta = 0.214$; $p = 0.000$). Contributions motivation and compensation for the performance of employees explaining Art Studio Printing at (ΔR^2) 0,066.

Keywords: Job Motivation, Compensation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Sumber daya manusia merupakan motor penggerak jalannya perusahaan serta aset terpenting bagi perusahaan. Tujuan perusahaan pada umumnya adalah mencapai keuntungan dan berusaha untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya dalam jangka panjang. Untuk dapat mencapai tujuan tersebut maka perusahaan melaksanakan kegiatannya dalam menggunakan faktor produksi yaitu alam, modal, skill, teknologi, ketrampilan tenaga kerja dan lain-lain. Salah satu faktor yang paling penting adalah tenaga kerja, karena teknologi yang sempurna bila tidak didukung oleh sumber daya alam yang berkualitas, maka perusahaan tidak akan mampu berjalan dengan baik.

Percetakan Art Studio merupakan perusahaan percetakan buku di Jakarta Pusat. Dalam berjalannya usaha perusahaan tidak lepas dengan berbagai permasalahan yang harus dihadapi. Perusahaan harus mampu bersaing dengan perkembangan jaman yang serba modern ini. Selain itu, perusahaan juga harus mampu bersaing dengan percetakan lain. Percetakan juga harus mempunyai mesin-mesin yang memadai untuk menghasilkan

produk yang baik dan menyelesaikan target produk yang ada.

Ketatnya persaingan dan kemajuan jaman mengharuskan perusahaan untuk dapat mengelola sumber daya yang ada. Dalam menghadapi kemajuan zaman dan persaingan memerlukan karyawan yang mempunyai tingkat kinerja yang tinggi. Tujuan perusahaan untuk mendapat hasil yang tinggi dan pencapaian target yang maksimal memerlukan kinerja yang baik dari karyawan perusahaan.

Karyawan Percetakan Art Studio diindikasikan memiliki tingkat kinerja yang kurang optimal. Hal ini ditunjukkan dengan hasil pencapaian produk yang tidak memenuhi target. Hasil pencapaian produk Percetakan Art Studio disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil pencapaian jumlah produk Percetakan Art Studio tahun 2011-2014

Tahun	Target Produksi (rim)	Realisasi (rim)	Persentase (%)
2011	3.000.000	2.868.300	95,63
2012	3.000.000	2.761.200	92,04
2013	3.000.000	2.756.100	91,87
2014	3.000.000	2.650.500	88,35

Sumber : personalia Percetakan Art Studio Jakarta Pusat, 2015

Berdasarkan Tabel 1, terlihat bahwa realisasi produk belum mencapai target yang ditetapkan perusahaan. Selain itu, pencapaian hasil yang diperoleh juga mengalami penurunan. Salah satu indikator kinerja adalah kualitas produk yang dihasilkan. Kinerja karyawan Percetakan Art Studio diindikasikan belum optimal. Hal tersebut ditunjukkan dengan jumlah produk rusak yang dihasilkan semakin meningkat. Berikut adalah tabel jumlah kualitas produk yang dihasilkan Percetakan Art Studio.

Tabel 2. Kualitas produk yang dihasilkan Percetakan Art Studio tahun 2011-2014

Tahun	Produk yang dihasilkan (rim)	Produk rusak (%)
2011	2.747.700	4,16
2012	2.761.200	4,39
2013	2.756.100	4,63
2014	2.650.500	5,87

Sumber : personalia Percetakan Art Studio Jakarta Pusat, 2015

Dari sisi waktu penyelesaian, kinerja karyawan juga diindikasikan mengalami penurunan. Target waktu yang ditentukan perusahaan masih belum dicapai oleh karyawan. Standar waktu kerja karyawan Percetakan Art Studio disajikan dalam Tabel 3.

Tabel 3. Strandar waktu kerja karyawan Percetakan Art Studio tahun 2011- 2014

Tahun	Target waktu (rim/hari)	Realisasi (rim/hari)
2011	10.000	9.561
2012	10.000	9.204
2013	10.000	9.187
2014	10.000	8.835

Sumber : personalia Percetakan Art Studio Jakarta Pusat, 2015

Berdasarkan Tabel 3, dapat dilihat bahwa kinerja karyawan belum sesuai dengan harapan perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara terhadap beberapa karyawan dan pimpinan personalia Percetakan Art Studio menurunnya kinerja karyawan Percetakan Art Studio diindikasikan karena kurangnya motivasi kerja karyawan dan kompensasi yang diterima karyawan. Menurut pimpinan personalia Percetakan Art Studio motivasi kerja yang dimiliki karyawan masih tergolong rendah. Karyawan kurang bergairah dan bersemangat dalam menjalankan pekerjaan. Mereka sekedar menjalankan pekerjaan dan tidak memikirkan target yang sudah ditentukan perusahaan. Karyawan juga tidak termotivasi untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik atau sekedar berinovasi dalam penyelesaian pekerjaannya. Hal tersebut membuat pekerjaan yang

dikerjakan karyawan kurang efektif dan target yang diinginkan perusahaan belum tercapai. Menurut wawancara terhadap karyawan Percetakan Art Studio, dari pihak perusahaan sendiri dirasa kurang memberikan motivasi terhadap karyawannya. Kurangnya upaya perusahaan untuk mengadakan kegiatan atau suatu hal yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawannya.

Selain motivasi kerja, berdasarkan wawancara terhadap beberapa karyawan menurunnya kinerja karyawan Percetakan Art Studio diindikasikan karena kompensasi. Berikut merupakan kompensasi (berupa bonus) yang diterima oleh karyawan Percetakan Art Studio.

Tabel 4. Bonus yang diterima karyawan Percetakan Art Studio tahun 2011- 2014

Tahun	Bonus
2011	3 kali / tahun
2012	3 kali / tahun
2013	2 kali / tahun
2014	2 kali / tahun

Sumber : personalia Percetakan Art Studio Jakarta Pusat, 2015

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. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dwipayana (2014) menemukan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Aji (2015) menemukan bahwa kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian Supriyono (2009) menemukan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berbagai permasalahan yang terjadi di Percetakan Art Studio dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan

pencapaian target perusahaan. Pencapaian kinerja yang kurang baik diduga karena kurangnya motivasi karyawan dan kompensasi yang kurang maksimal. Dari permasalahan yang ada, maka perlu dilakukan penelitian agar kinerja karyawan dapat semakin baik dan perusahaan dapat lebih maju. Berdasarkan observasi awal dan penelitian sebelumnya, maka penelitian ini bertujuan mengetahui “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Percetakan Art Studio Jakarta Pusat”.

KAJIAN PUSTAKA

Deskripsi Teori

a. Kinerja

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Menurut Simamora (2004:53) kinerja karyawan adalah tingkat hasil kerja karyawan dalam pencapaian persyaratan pekerjaan yang diberikan. Kinerja karyawan yang baik sangat penting bagi kemajuan perusahaan. Menurut Khaerul Umam (2010:190), beberapa dampak dari adanya kinerja adalah sebagai berikut :

- 1) Pencapaian target. Saat setiap pekerja dan pemimpin bertindak efektif dengan energi positif, untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab masing-masing sesuai dengan arahan dari target, maka saat itu energi positif setiap orang

akan berkolaborasi dan berkontribusi untuk menghasilkan karya dan kinerja terbaik.

- 2) Loyalitas. Loyalitas memiliki beberapa unsur antara lain : adanya sikap kesetiaan, kesadaran melaksanakan tanggung jawab, serta berusaha menjaga nama baik organisasi. Semakin baik kinerja seseorang, semakin tinggi tingkat loyalitas.
- 3) Pelatihan dan penghargaan. Semakin baik kinerja seseorang, semakin mudah dalam pelatihan dan pengembangan. Semakin buruk kinerja seseorang, semakin tinggi kebutuhan seseorang untuk mendapatkan pelatihan dan pengembangan.
- 4) Promosi. Kinerja dapat digunakan sebagai salah satu pertimbangan untuk promosi.
- 5) Mendorong orang agar berperilaku positif atau memperbaiki tindakan mereka yang berada di bawah standar kinerja.
- 6) Memberikan dasar yang kuat bagi pembuatan kebijakan untuk peningkatan organisasi.

Menurut Swietenia (2009), manfaat kinerja pegawai antara lain adalah untuk menganalisa dan mendorong efisiensi produksi, untuk menentukan target atau

sasaran yang nyata, lalu untuk pertukaran informasi antara tenaga kerja dan manajemen yang berhubungan terhadap masalah-masalah yang berkaitan. Penilaian kinerja memainkan peranan yang sangat penting dalam peningkatan motivasi di tempat kerja.

Berikut merupakan indikator kinerja karyawan menurut Riordan (dalam Christi, 2010).

- 1) Ketepatan waktu, suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran dalam mengerjakannya sesuai dengan waktu yang ditentukan
- 2) Kuantitas, seseorang dapat menyelesaikan pekerjaannya dalam periode waktu yang telah ditentukan.
- 3) Kualitas, setiap pekerja mengenal dan menyelesaikan masalah yang relevan serta memiliki sikap kerja yang positif di tempat kerja.

b. Motivasi Kerja

Motivasi merupakan dorongan-dorongan individu untuk bertindak yang menyebabkan orang tersebut berperilaku dengan cara tertentu yang mengarah pada tujuan. Prinsip dasar motivasi adalah kemampuan (*ability*) dan motivasi individu. Menurut prinsip tersebut, tidak ada tugas yang dapat dilaksanakan dengan baik tanpa didukung oleh kemampuan

untuk melaksanakannya. Kemampuan merupakan bakat individu untuk melakukan tugas yang berhubungan dengan tujuan. Namun, kemampuan tidaklah mencukupi untuk menjamin tercapainya *performance* (kinerja) terbaik. Individu harus memiliki keinginan (motivasi) untuk mencapai kinerja terbaik (Setiawan dan Ghozali, 2006: 126).

Berdasarkan teori motivasi dari Abraham Maslow, berikut merupakan indikator yang dapat digunakan untuk mengukur motivasi kerja:

- 1) Kebutuhan fisik dan biologis (*Physiological Needs*)
- 2) Kebutuhan keselamatan dan keamanan (*Safety and Security Needs*)
- 3) Kebutuhan sosial (*Affiliation or Acceptance Needs*)
- 4) Kebutuhan akan penghargaan (*Esteem or Status Needs*)
- 5) Aktualisasi diri (*Self Actualization*)

Motivasi kerja memiliki dampak atau efek bagi karyawan perusahaan. Menurut Colcutt efek motivasi kerja berpengaruh terhadap performa kerja dan komitmen organisasi. Motivasi kerja memiliki efek positif yang kuat terhadap kinerja pekerjaan, seseorang yang memiliki tingkat motivasi kerja yang lebih tinggi cenderung memiliki tingkat tugas kinerja yang lebih besar.

Motivasi kerja juga berpengaruh terhadap komitmen organisasi, *equity* memiliki efek moderat komitmen yang positif. Seseorang yang memiliki pengalaman tingkat *equity* yang lebih tinggi cenderung merasa tingkat komitmen yang lebih tinggi dan afektif dari tingkat komitmen normatif yang lebih tinggi sehingga efek pada komitmen yang berkelanjutan lebih lemah.

Motivasi merupakan salah satu hal penting dalam pelaksanaan kinerja karyawan di tempat kerja. Bagi karyawan, motivasi kerja sangat penting dalam pencapaian kinerja yang bagus Percetakan Art Studio.

Motivasi kerja sendiri tidak hanya berupa materi, tetapi bisa juga berupa afeksi, seperti rasa bahagia dengan pekerjaan yang dimiliki, semangat kerja demi keluarga, dan sebagainya. Ketika seorang karyawan melakukan pekerjaannya dengan penuh semangat, maka hasil kerjanya pun akan bagus. Pemberian motivasi di Percetakan Art Studio yang dirasa kurang, dapat menurunkan kinerja karyawan. Jika karyawan diberikan motivasi kerja maka kinerja karyawan akan baik. Secara konkrit motivasi dapat diberi batasan sebagai “proses pemberian motif (penggerak) bekerja kepada bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya

tujuan organisasi secara efisien” (Sarwoto, 1979).

H₁ : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Percetakan Art Studio

c. Kompensasi

Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para pegawai sebagai ganti kontribusinya kepada organisasi (Simamora, 2004:442). Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan karena dapat merangsang karyawan untuk melakukan hal lebih dari apa yang diinginkan perusahaan.

Menurut Suwatno dan Priansa, (2011:222) kompensasi mempunyai tujuan yaitu :

- 1) Ikatan Kerja Sama, pemberian kompensasi akan menciptakan suatu ikatan kerja sama yang formal antara perusahaan dengan karyawan dalam kerangka organisasi.
- 2) Kepuasan Kerja, perusahaan harus memberikan kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah diberikan oleh karyawan sehingga akan memberikan kepuasan kerja bagi karyawan.
- 3) Motivasi Kerja, kompensasi yang layak akan memberikan rangsangan serta memotivasi karyawan untuk memberikan

kinerja terbaik dan menghasilkan produktivitas kerja yang optimal.

- 4) Menjamin Keadilan, kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan di antara karyawan dalam organisasi.
- 5) Disiplin, pemberian kompensasi yang memadai akan mendorong tingkat kedisiplinan karyawan dalam bekerja.
- 6) Pengaruh Serikat Kerja, serikat kerja akan mempengaruhi besar kecilnya kompensasi yang diberikan perusahaan bagi karyawannya. Dengan program kompensasi yang baik dan memadai, perusahaan akan terhindar dari pengaruh serikat buruh.
- 7) Pengaruh Pemerintah, Pemerintah menjamin atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi masyarakat. Untuk itu, melalui kebijakan perundangan dan regulasi, pemerintah mengeluarkan berbagai macam peraturan yang pada intinya untuk melindungi pekerja, sekaligus untuk mendorong investasi dari para pengusaha agar mau menanamkan modalnya.

Manfaat kompensasi bagi perusahaan menurut Notoadmojo (dalam Putranto, 2012:4):

- 1) Memperoleh karyawan yang bermutu
- 2) Menciptakan loyalitas karyawan
- 3) Menunjukkan kesuksesan perusahaan

Menurut Simamora (2004:445) kompensasi dapat diukur dengan empat indikator, yaitu:

- 1) Gaji yang adil sesuai dengan pekerjaan.
- 2) Insentif yang sesuai dengan pengorbanan
- 3) Tunjangan yang sesuai dengan harapan.
- 4) Fasilitas yang memadai.

Penerapan sistem kompensasi yang baik akan membuat karyawan merasa dihargai sehingga mereka akan termotivasi dalam bekerja. Kompensasi yang sesuai akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan giat, sehingga tujuan perusahaan akan tercapai. Pemberian kompensasi, gaji, bonus, penghargaan di Percetakan Art Studio yang kurang baik, dirasa bisa menurunkan kinerja karyawan. Menurut Sanjaya dan Lasmini (2007), tanpa adanya kompensasi berupa insentif, bonus, dan tunjangan maka kinerja karyawan akan rendah atau menurun sehingga akan menimbulkan masalah yang

akan mengganggu jalannya perusahaan. Menurut penelitian Aji (2015), semakin baik kompensasi yang diberikan maka semakin baik pula kinerja karyawan.

H₂ : Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Percetakan Art Studio

Perkembangan perusahaan diindikasikan dipengaruhi oleh motivasi kerja karyawan dan kompensasi yang diterima karyawan.. Motivasi kerja yang tinggi diindikasikan akan menciptakan kinerja karyawan yang tinggi. Dengan begitu hasil produk yang dihasilkan juga semakin baik dan sesuai dengan apa yang diharapkan. Untuk memberikan penghargaan terhadap karyawan, perusahaan perlu memberikan kompensasi kepada karyawan. Karyawan akan merasa dihargai oleh perusahaan atas pekerjaan yang sudah mereka lakukan.

Pemberian motivasi kerja dan disertai dengan pemberian kompensasi penting bagi kinerja karyawan. Perusahaan perlu memberikan motivasi kerja yang baik dan kompensasi yang adil untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik demi tercapainya tujuan perusahaan. Karyawan yang termotivasi dengan baik untuk bekerja dan diberi kompensasi yang menjadi haknya akan menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Karyawan akan berusaha memberikan kinerja terbaiknya untuk perusahaan.

Karyawan Percetakan Art Studio yang memiliki motivasi kerja yang tinggi dan diberi kompensasi yang adil akan menghasilkan kinerja lebih baik. Menurut Muljani (2002), pemberian kompensasi secara berkesinambungan akan membuat karyawan betah dan termotivasi untuk lebih meningkatkan kinerjanya. Menurut Suwatno dan Priansa (2011) salah satu tujuan kompensasi adalah motivasi. Kompensasi yang layak akan memberikan rangsangan serta memotivasi karyawan untuk memberikan kinerja terbaik dan produktivitas kerja yang optimal.

H₃ : Motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Percetakan Art Studio

METODELOGI

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih (Umar, 2005).

Penelitian ini dilakukan di Percetakan Art Studio Jakarta Pusat. Waktu penelitian ini dilaksanakan mulai bulan Juni 2015 sampai dengan selesai. Populasi dalam penelitian ini adalah 120 orang karyawan di Percetakan Art Studio Jakarta Pusat. Peneliti menggunakan teknik penelitian

populasi dengan responden sebanyak 120 orang.

Instrumen motivasi kerja diambil dari penelitian Maslow (1997) yang berisi sembilan pertanyaan. Instrumen kompensasi diambil dari penelitian Simamora (2004) yang berisi delapan pertanyaan. Sedangkan instrumen kinerja karyawan diambil dari penelitian Riordan dalam Christi (2010) yang berisi 10 pertanyaan.

Sebelum melakukan analisis, diperlukan adanya pengujian instrumen penelitian untuk mengetahui baik buruknya instrumen penelitian tersebut. Pengujian instrumen meliputi uji validitas untuk mengetahui kesalahan dan uji reliabilitas untuk mengetahui keandalan instrumen penelitian.

Pengujian validitas meliputi *convergent validity* dan *divergent validity*. *Convergent validity* diukur berdasarkan nilai faktor *loading* dan AVE. Sedangkan *divergent validity* diukur berdasarkan nilai korelasi dan *discriminant validity*. Nilai *convergent validity* diterima jika nilai AVE diatas 0,5 (Fornell dan Larcker, 1982). Sedangkan, nilai *discriminant validity* harus kurang dari 0,85 (Campbell dan Fiske, 1959). Hasil perhitungan nilai AVE, nilai korelasi dan nilai *discriminant validity* berturut-turut disajikan pada Tabel 5 dan 6.

Tabel 5. Mean, Standard Deviation (SD), AVE, Cronbach`s value and Correlations

Keterangan	Variabel		
	Motivasi Kerja	Kompensasi	Kinerja Karyawan
Mean	31,408	27,741	34,467
SD	3,074	3,364	4,124
AVE	0,652	0,698	0,611
1	0,837	0,317**	0,557**
2		0,854	0,574**
3			0,822

Sumber: Data diolah tahun 2016

*Korelasi signifikan pada level 0.05.

**Korelasi signifikan pada level 0.01.

Nilai *Cronbach`s Alpha* pada angka bercetak tebal.

Tabel 6. Average Variance Extracted, Square Correlation and Discriminant Validity

Keterangan	Variabel		
	Motivasi Kerja	Kompensasi	Kinerja Karyawan
Mean	31,408	27,741	34,467
SD	3,074	3,364	4,124
AVE	0,652	0,698	0,611
1	0,652	0,375	0,672
2	0,100	0,698	0,686
3	0,311	0,686	0,611

Sumber: Data diolah tahun 2016

Nilai AVE ditunjukkan pada angka bercetak tebal

Discriminant validity ditunjukkan pada sisi atas nilai AVE

Selanjutnya, untuk hasil pengujian validitas pada instrumen penelitian disajikan pada Tabel 7. Berdasarkan Tabel 7 tersebut, dapat diketahui bahwa terdapat satu item pertanyaan dengan nilai faktor *loading* <0,5 yaitu pada item pertanyaan variabel Kinerja7. Sehingga, satu item pertanyaan tersebut merupakan item gugur. Dengan demikian item pertanyaan yang awalnya berjumlah 27 menjadi 26 item pertanyaan.

Tabel 7. Hasil Uji Validitas

Nama Variabel	Loading Faktor	Keterangan
Motivasi Kerja1	0,678	Valid
Motivasi Kerja2	0,740	Valid
Motivasi Kerja3	0,695	Valid
Motivasi Kerja4	0,683	Valid
Motivasi Kerja5	0,581	Valid
Motivasi Kerja6	0,581	Valid
Motivasi Kerja7	0,552	Valid
Motivasi Kerja8	0,663	Valid
Motivasi Kerja9	0,696	Valid
Kompensasi1	0,505	Valid
Kompensasi2	0,795	Valid
Kompensasi3	0,821	Valid
Kompensasi4	0,740	Valid
Kompensasi5	0,750	Valid
Kompensasi6	0,657	Valid
Kompensasi7	0,705	Valid
Kompensasi8	0,608	Valid
Kinerja Karyawan1	0,732	Valid
Kinerja Karyawan2	0,723	Valid
Kinerja Karyawan3	0,636	Valid
Kinerja Karyawan4	0,541	Valid
Kinerja Karyawan5	0,550	Valid
Kinerja Karyawan6	0,697	Valid
Kinerja Karyawan7	0,485	Gugur
Kinerja Karyawan8	0,611	Valid
Kinerja Karyawan9	0,567	Valid
Kinerja Karyawan10	0,568	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah 2016

Uji reliabilitas dilakukan menggunakan rumus *Cronbach Alpha*. Instrumen dapat dikatakan reliabel jika koefisien *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,600 (Arikunto, 2010). Hasil uji reliabilitas disajikan pada Tabel 8.

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja	0,837	Reliabilitas Baik
Kompensasi	0,854	Reliabilitas Baik
Kinerja Karyawan	0,822	Reliabilitas Baik

Sumber: Data Primer yang diolah 2016

Berdasarkan Tabel 8 dapat dilihat bahwa variabel motivasi kerja, kompensasi dan kinerja karyawan memiliki reliabilitas yang baik dengan nilai *cronbach's alpha* antara 0,80-1,0.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

Hasil analisis data penelitian akan diuraikan dengan analisis regresi berganda yang disajikan pada Tabel 9.

Tabel 9. Hasil Analisis Regresi Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Independent Variabel	Kinerja Karyawan			
	Model 1 (β)	Model 2 (β)	Model 3 (β)	Model 4 (β)
Usia	0,273**	0,258**	0,235**	0,227**
Jenis Kelamin	0,271**	0,193**	0,226**	0,165**
Pendidikan	0,221**	0,153**	0,228**	0,170**
Status Pernikahan	0,193**	0,195**	0,155**	0,161**
Lama Bekerja	0,258**	0,253**	0,198**	0,201**
Motivasi Kerja		0,220**		0,187**
Kompensasi			0,241**	0,214**
R ²	0,672**	0,705**	0,715**	0,738**
ΔR ²	0,672	0,033	0,043	0,066

Sumber: Data Primer yang diolah 2016

Berdasarkan Tabel 9, diketahui bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan di

Percetakan Art Studio. Dibuktikan dengan nilai ($\beta=0,220$; $p=0,001$). Kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (ΔR^2) sebesar 0,033. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa hipotesis pertama diterima.

Kompensasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan di Percetakan Art Studio. Dibuktikan dengan nilai ($\beta=0,241$; $p=0,000$). Kontribusi kompensasi terhadap kinerja karyawan (ΔR^2) sebesar 0,043. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa hipotesis kedua diterima.

Motivasi kerja ($\beta=0,187$; $p=0,002$) dan kompensasi ($\beta=0,214$; $p=0,000$) memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan di Percetakan Art Studio. Kontribusi motivasi kerja dan kompensasi untuk menjelaskan kinerja karyawan di Percetakan Art Studio (ΔR^2) sebesar 0,066 sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Percetakan Art Studio. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa hipotesis ketiga diterima.

2. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di

Percetakan Art Studio. Pembahasan masing-masing variabel sebagai berikut.

a. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Percetakan Art Studio

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan di Percetakan Art Studio. Skor tertinggi variabel motivasi kerja terdapat pada indikator kebutuhan keselamatan dan keamanan/*safety needs* (3,49). Kebutuhan keselamatan dan keamanan yang dimaksud disini adalah kebutuhan akan perlindungan diri dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup. Pihak Percetakan Art Studio berusaha memenuhi kebutuhan keselamatan dan keamanan kepada karyawan. Pemberian kebutuhan keselamatan dan keamanan kepada karyawan secara baik dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang bagus.

Hasil penelitian di atas mendukung teori dari Maslow yang mengatakan bahwa setiap individu memiliki kebutuhan-kebutuhan yang tersusun secara hirarkhi dari tingkat yang paling mendasar sampai pada tingkatan yang paling tinggi. Setiap kali kebutuhan pada tingkatan paling rendah telah terpenuhi maka akan muncul kebutuhan lain yang lebih tinggi. Pada

tingkat yang paling bawah dicantumkan berbagai kebutuhan dasar yang bersifat biologis, kemudian pada tingkatan yang lebih tinggi dicantumkan berbagai kebutuhan dasar yang bersifat sosial. Pada tingkatan yang paling tinggi dicantumkan kebutuhan untuk mengaktualisasi diri.

Motivasi kerja akan timbul apabila kebutuhan dipenuhi oleh pihak perusahaan. Pemenuhan kebutuhan fisiologis mampu mempengaruhi motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kebutuhan fisiologis ini meliputi pendapatan, gaji bulanan, dan lembur. Penghasilan ini dapat meningkatkan kinerja karyawan, karena kesesuaian antara penghasilan dengan beban kerja dapat mendorong seseorang untuk meningkatkan kinerjanya.

Pemenuhan kebutuhan keamanan dan keselamatan kerja juga mempengaruhi motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pemenuhan kebutuhan keamanan dan keselamatan kerja meliputi ketenangan dalam bekerja, kebebasan berpendapat, kebebasan berinovasi, jaminan kesehatan, kelengkapan fasilitas kerja, lokasi pekerjaan, dan kenyamanan dalam bekerja mampu memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Hal ini berarti bahwa apabila perusahaan mengusahakan situasi dan kondisi tempat kerja yang nyaman (*work place safety*),

seperti memberikan asuransi kesehatan bagi para karyawan yang terjadi cedera, sakit, dan kecelakaan dapat meningkatkan kinerja karyawan, karena karyawan merasa diperhatikan oleh perusahaan dan dapat mengurangi biaya kesehatan yang harusnya ditanggung oleh karyawan.

Pemenuhan kebutuhan sosial mampu memberikan kontribusi dalam mempengaruhi motivasi kerja karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Pemenuhan kebutuhan sosial ini dapat berupa hubungan dengan sesama pegawai, hubungan dengan atasan, hubungan dengan instansi lain, hubungan dengan pegawai lain pada bagian lain. Adanya interaksi sosial dengan sesama rekan kerja ini dapat meningkatkan kinerja karyawan, karena karyawan dapat berdiskusi, bersenda gurau ataupun menyalurkan pendapat dan ide.

Kebutuhan penghargaan yang meliputi penghargaan atau sanjungan atau pujian dari atasan, penghargaan berupa insentif barang dapat memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pemenuhan kebutuhan aktualisasi dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Kebutuhan aktualisasi diri karyawan dapat berupa keinginan berkarya sesuai dengan keahlian yang dimiliki, keinginan menyampaikan kemampuan (pengetahuan

dan keterampilan) yang dimiliki kepada orang lain, dan keinginan untuk menemukan dan mengembangkan hal baru atas dasar potensi yang ada dalam dirinya, mampu memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Motivasi kerja karyawan Percetakan Art Studio dapat ditingkatkan dengan memperhatikan kebutuhan-kebutuhan di atas. Ketika seorang karyawan melakukan pekerjaannya dengan penuh semangat, maka hasil kinerjanya pun akan bagus. Pemberian motivasi di Percetakan Art Studio yang dirasa kurang, dapat menurunkan kinerja karyawan. Jika karyawan diberikan motivasi kerja maka kinerja karyawan akan baik. Secara konkrit motivasi dapat diberi batasan sebagai “proses pemberian motif (penggerak) bekerja kepada bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi secara efisien” (Sarwoto, 1979).

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Made Agus Dwipayana (2014) yang menganalisis tentang pengaruh disiplin kerja, motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada percetakan Sadha Jaya di Denpasar. Pada penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara parsial

dari variabel motivasi terhadap kinerja karyawan pada Percetakan Sadha Jaya.

b. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Percetakan Art Studio

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan di Percetakan Art Studio. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Kompensasi juga sebagai faktor yang penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dan sebagai perangsang dalam mendorong karyawan agar tujuan perusahaan tercapai. Penerapan sistem kompensasi yang baik akan membuat karyawan merasa dihargai sehingga mereka akan termotivasi dalam bekerja. Kompensasi yang sesuai akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan giat, sehingga tujuan perusahaan akan tercapai.

Salah satu bentuk kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan adalah gaji. Gaji adalah hal penting bagi setiap karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan, karena dengan gaji yang diperoleh seseorang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Gaji dapat digunakan dalam memotivasi karyawan untuk menjadi lebih betah dan nyaman bekerja

disebuah perusahaan dan yang lebih penting lagi dengan sistem gaji yang baik, dapat distimulir peningkatan kinerja karyawan. Pemberian gaji yang pantas dapat meningkatkan kemampuan karyawan dalam bekerja sehingga pencapaian visi dan misi perusahaan dapat dilaksanakan secara efektif bilamana didukung dengan kondisi kerja yang menyenangkan.

Kompensasi dalam suatu perusahaan juga dapat berwujud pemberian intensif. Intensif sangat berpengaruh bagi karyawan karena semangat tidaknya karyawan bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima. Apabila karyawan tidak mendapatkan insentif yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka karyawan tersebut cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat yang ada akhirnya mereka bekerja semaunya tanpa ada motivasi yang tinggi. Dengan adanya pemberian insentif yang tepat serta cara kerja yang baik, ke depannya proses kerja perusahaan dapat berjalan sesuai tujuan perusahaan. Selain itu, apabila insentif yang diberikan perusahaan sudah tepat, maka insentif yang diberikan akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat pula berbentuk tunjangan. Tunjangan diberikan kepada karyawan

dimaksudkan untuk menimbulkan/meningkatkan semangat kerja dan kegairahan bagi para karyawan dan pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan.

Kompensasi juga dapat diberikan dalam bentuk fasilitas. Adanya fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan sangat mendukung karyawan dalam bekerja. Fasilitas kerja tersebut sebagai alat atau sarana dan prasarana untuk membantu karyawan agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaannya dan karyawan akan bekerja lebih produktif. Adanya fasilitas kerja akan membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja dan menimbulkan semangat kerja untuk mendapatkan hasil yang diharapkan oleh perusahaan.

Menurut Sanjaya dan Lasmini (2007), tanpa adanya kompensasi berupa insentif, bonus, dan tunjangan maka kinerja karyawan akan rendah atau menurun sehingga akan menimbulkan masalah yang akan mengganggu jalannya perusahaan. Pemberian kompensasi dapat memberikan kontribusi yang baik terhadap kinerja karyawan dan perusahaan. Menurut Notoadmojo dalam Putranto (2012), manfaat kompensasi untuk perusahaan yaitu memperoleh karyawan yang bermutu, menciprakan loyalitas karyawan, dan menunjukkan kesuksesan perusahaan.

Selain itu, menurut penelitian Aji (2015), semakin baik kompensasi yang diberikan maka semakin baik pula kinerja karyawan. Namun, pada kenyataannya pemberian kompensasi, gaji, bonus, penghargaan di Percetakan Art Studio kurang baik, dirasa bisa menurunkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Aji (2015) yang menganalisis tentang pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan perusahaan percetakan Masscom Graphy Semarang. Pada penelitian ini menyatakan bahwa variabel kompensasi memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Semakin baik kompensasi yang diberikan maka akan semakin baik pula kinerja karyawan.

c. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Percetakan Art Studio

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Percetakan Art Studio. Karyawan yang motivasi tinggi dalam organisasi akan semakin bersemangat dalam bekerja untuk menghasilkan sesuatu dan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik sehingga misi dan visi perusahaan akan tercapai. Sehingga kunci kesuksesan organisasi ialah motivasi kerja

yang tinggi. Disamping itu hal yang tidak kalah pentingnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah variabel kompensasi.

Pemberian kompensasi yang tepat membuat karyawan merasa dihargai oleh perusahaan atas pekerjaan yang sudah mereka lakukan. Dengan demikian adanya motivasi kerja yang tinggi dan pemberian kompensasi yang sesuai dengan beban kerja mampu menciptakan kinerja karyawan yang tinggi pula.

Namun, dari hasil penelitian juga menunjukkan bahwa variabel kontrol yang meliputi usia, jenis kelamin, pendidikan, status pernikahan dan lama bekerja merupakan variabel yang berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan sebesar 67,2%. Usia sangat berpengaruh terhadap karakteristik biografis individu. Perbedaan usia akan membedakan seberapa besar kinerja individu tersebut dalam melakukan aktivitas. Semakin tua usia individu maka kinerja individu tersebut akan semakin menurun. Faktor jenis kelamin juga dapat mempengaruhi kinerja seseorang, karena mayoritas kinerja karyawan yang tinggi terjadi pada jenis kelamin pria. Pada jenis kelamin wanita lebih memiliki tingkat kebasenan yang tinggi dibandingkan dengan pria, hal ini berkaitan dengan tanggung jawab dan fungsi dari seorang wanita. Wanita memikul tanggung jawab

rumah tangga dan keluarga yang lebih besar, juga masalah kewanitaan. Pendidikan juga dapat meningkatkan kinerja seseorang. Hal ini dikarenakan seseorang dengan pendidikan tinggi memiliki pemahaman yang lebih tinggi dalam menyelesaikan pekerjaannya, dibandingkan karyawan dengan pendidikan rendah. Status pernikahan dapat meningkatkan kinerja seseorang karena pada karyawan yang telah menikah mempunyai tingkat pengunduran diri yang rendah, tingkat keabsenan yang rendah dan lebih puas dengan pekerjaannya dibanding rekan sejawat yang belum menikah, hal ini dapat dikaitkan dengan status perkawinan yang menuntut suatu tanggung jawab lebih besar pada keluarganya. Masa kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena semakin senior seorang karyawan, maka karyawan tersebut akan semakin giat bekerja dan kemungkinan tidak ingin mengundurkan diri.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Supriyono (2009) yang menganalisis tentang pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan percetakan PT. Pabelan. Pada penelitian ini menyatakan bahwa motivasi dan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja

karyawan yang baik dan pemberian kompensasi yang baik akan menciptakan kinerja karyawan yang baik.

SIMPULAN DAN SARAN

1. Simpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja dan kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Percetakan Art Studio. Hal ini ditunjukkan dari hasil regresi linier berganda diketahui bahwa motivasi kerja ($\beta=0,187$; $p=0,002$) dan kompensasi ($\beta=0,214$; $p=0,000$).

Kontribusi motivasi kerja dan kompensasi untuk menjelaskan kinerja sebesar (ΔR^2) 0,066. Artinya, motivasi kerja dan kompensasi memiliki kontribusi pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 6,6% sedangkan sisanya sebesar 93,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Jadi semakin tinggi motivasi kerja karyawan didukung dengan kompensasi yang diberikan perusahaan maka mendorong karyawan untuk melakukan kinerja yang lebih baik.

2. Saran

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

Hasil analisis pada variabel motivasi kerja dan kompensasi masih berada pada kategori sedang sedangkan pengaruh pada kinerja karyawan percetakan Art Studio (β) masing-masing sebesar 0,220 dan 0,241. Pemimpin diharapkan lebih meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan kebijakan-kebijakan yang diambil. Pemimpin juga harus memperhatikan kebutuhan para karyawannya dengan baik. Jika kebutuhan karyawan terpenuhi, pemberian kesempatan karyawan untuk berkembang diberikan, maka karyawan akan termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik.

Selain itu, Percetakan Art Studio diharapkan juga dapat lebih memperhatikan pemberian kompensasi terhadap karyawan. Percetakan Art Studio diharapkan mampu menerapkan sistem pemberian kompensasi yang baik untuk karyawan. Percetakan Art Studio diharapkan mampu memberikan apa yang seharusnya diterima karyawan baik gaji, fasilitas, tunjangan atas pekerjaan yang karyawan kerjakan agar kinerja karyawan semakin baik.

KETERBATASAN DAN KONTRIBUSI PENELITIAN

1. Keterbatasan Penelitian

Berikut keterbatasan penelitian dalam penelitian ini, yaitu :

- a. Masih kurangnya referensi terkait penelitian, jurnal, sehingga peneliti mempunyai keterbatasan dalam mencari sumber referensi.
- b. Tingkat kesibukan karyawan yang tinggi, mengakibatkan responden kurang memiliki waktu dalam menjawab beberapa pertanyaan yang disajikan sehingga tidak cepat dipahami dan hasilnya kurang maksimal.
- c. Penelitian hanya menggunakan dua variabel independent untuk memprediksi variabel dependent.

2. Kontribusi Penelitian

- a. Manajerial
Hasil penelitian ini diharapkan menjadi sumber informasi atau bahan masukan tambahan bagi Percetakan Art Studio. Sebagai bahan pertimbangan untuk dapat meningkatkan sumber daya manusia perusahaan. Dengan demikian dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan.
- b. Empiris
Penelitian ini diharapkan dapat memberi efek positif kepada karyawan dalam memajukan perusahaan.

c. Teoritis

Penelitian ini diharapkan sebagai bahan referensi untuk penelitian di masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Aji, O. P. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Dislipin Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Masscom Graphy Semarang*. Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Diponegoro. Vol 4, No 2.
- Arikunto, S. 2002. *Prosedur Suatu Penelitian: Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi Kelima. Jakarta : Penerbit Rineka Cipta.
- Campbell D. T., and Fiske, D. W. 1959. *Convergent and discriminant validation by the multitrait-multimethod matrix*. Psychological Bulletin. 56, 81-105.
- Christi, S. H., and M. Rafiq. 2010. *Impact of Participative Management on Employee Job Satisfaction and Performance*.
- Dwipayana, M. A. 2014. *Pengaruh Dislipin Kerja, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Percetakan Sadha Jaya di Denpasar*. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana. Vol 3, No 1.
- Fornell, C., and Larcker, D. 1981. *Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variable and Measurement Error*. Journal of Marketing Research, Vol 18, 39 – 50.
- Handoko, H. 2002. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Muljani, Ninuk. 2002. *Kompensasi Sebagai Motivator untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. Vol 4(2), 108-122.
- Putranto, D. I. 2012. *Pengaruh Komunikasi Internal, Kompensasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Kimia Farma Plant Semarang*. Diponegoro Journal of Social and Politic. 1-9.
- Sanjaya, I Gusti Ngurah dan Ni Ketut Lasmini. 2007. *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Penempatan dan Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Pegawai Politeknik Negeri Bali*. Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan. Vol 3, No 3.
- Sarwoto. 1979. *Dasar-dasar Organisasi Management*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Setiawan, I. A. dan I. Ghozali. 2006. *Akuntansi Perilaku*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Simamora, H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Supriyono, A. 2009. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pabelan*.
- Suwatno dan Priansa. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Swietenia, R. 2009. *Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Disiplin Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Pertanahan Kota Semarang)*. Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi. No 26, 96-116
- Umar, H. 2005. *Metode Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.

PERTANYAAN ANGKET PENELITIAN

Kinerja Karyawan

No.	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
K1	Saya dapat mandiri dalam bekerja.					
K2	Saya masuk tepat waktu dalam bekerja.					
K3	Saya memahami pekerjaan yang dilakukan.					
K4	Saya bertanggung jawab terhadap tugas yang dilakukan.					
K5	Saya menetapkan prioritas kerja dalam bekerja.					
K6	Saya bekerja sesuai dengan prosedur yang ditetapkan.					
K7	Saya selalu menunjukkan sikap yang positif.					
K8	Saya mengidentifikasi masalah untuk mencari solusi yang tepat.					
K9	Saya menyelesaikan semua tugas dalam waktu yang telah ditentukan.					
K10	Saya menyesuaikan diri dengan perubahan yang tidak terduga dalam tuntutan pekerjaan untuk memenuhi jadwal.					

Motivasi Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
MK1	Gaji yang saya terima dari perusahaan saat ini sudah sesuai dengan pekerjaan saya					
MK2	Perusahaan tempat saya bekerja memberikan jaminan kesehatan yang baik bagi para karyawannya					
MK3	Perusahaan tempat saya bekerja memberikan jaminan hari tua (jamsostek), sehingga saya nyaman bekerja di perusahaan					
MK4	Saya tidak mengalami kendala ketika berhubungan dengan rekan kerja					
MK5	Saya memiliki kemampuan komunikasi yang baik dengan atasan					
MK6	Saya merasa perusahaan sudah memberikan kebijakan yang sesuai					
MK7	Perusahaan memberikan kesempatan yang sama bagi setiap karyawan untuk berkarya					
MK8	Perusahaan memberikan kesempatan yang sama bagi setiap karyawan untuk berkarya					
MK9	Saya merasa betah bekerja di perusahaan ini, karena beberapa jaminan yang diberikan oleh perusahaan membuat saya nyaman dalam berkarir					

Kompensasi

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
KP1	Gaji yang diterima sesuai harapan					
KP2	Gaji secara keseluruhan sesuai dengan usaha yang dikeluarkan					
KP3	Perbedaan gaji antar bagian dalam perusahaan sudah sesuai dengan harapan					
KP4	Bonus yang diberikan perusahaan sebanding dengan waktu kerja lembur					
KP5	Tunjangan yang diterima sesuai dengan harapan					
KP6	Puas dengan jaminan sosial tenaga kerja yang diberikan perusahaan					
KP7	Besarnya jaminan kecelakaan kerja sudah sesuai dengan resiko pekerjaan					
KP8	Perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas karyawan					