

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi pada PT Banjar Elektronika Sarana Televisi)**

**Herlina Lusiana
Firdaus
herlina.uniska@gmail.com**

UNISKA BANJARMASIN

Abstract,

The purpose of this study are: (1) To analyze and test the effect of partial compensation on employee performance; (2) To analyze and test the effect of work motivation partially on employee performance; (3) To analyze and test the effect of compensation and work motivation simultaneously on employee performance.

This research was conducted at PT Banjar Elektronika Television facilities. There are 26 respondents who have been selected as samples using the slovin formula and saturated sampling technique. Research method using survey method and research type is quantitative research. While the nature of this research including explanatory research (explanatory research). Methods of data collection using questionnaires, while the data analysis techniques using hypothesis testing using SPSS program IBM version 21.

The results showed that compensation (X1) did not have a partial effect on employee performance at PT Banjar Elektronika means Television, work motivation (X2) has a partial influence at PT Elektronika means Television facilities and compensation (X1) and work motivation (X2) has no effect simultaneously on the performance of employees at PT Banjar Elektronika Television.

Keywords: Compensation, Work Motivation and Performance

Abstrak,

Penelitian ini bertujuan: (1) Untuk menganalisis dan menguji pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan; (2) Untuk menganalisis dan menguji pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan; (3) Untuk menganalisis dan menguji pengaruh kompensasi dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan pada PT Banjar Elektronika sarana Televisi. Terdapat 26 responden yang telah terpilih sebagai sampel dengan menggunakan rumus slovin dan teknik pengambilan sampel jenuh. Metode penelitian menggunakan metode survey dan jenis penelitian adalah penelitian kuantitatif. Sedangkan sifat penelitian ini termasuk penelitian eksplanatori (*explanatory research*). Metode

pengambilan data menggunakan kuesioner, sedangkan teknik analisis data menggunakan uji hipotesis dengan menggunakan program SPSS IBM Versi 21.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi (X1→) tidak memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Banjar Elektronika sarana Televisi, motivasi kerja (X2) memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Banjar Elektronika sarana Televisi, dan kompensasi (X1→) dan motivasi kerja (X2) tidak memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Banjar Elektronika sarana Televisi.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja

Perkembangan teknologi telekomunikasi dan informatika di dunia yang sangat pesat. Era globalisasi saat ini televisi merupakan alat yang sangat dibutuhkan oleh banyak instansi dan perusahaan-perusahaan milik Negara maupun swasta. Pemakaian televisi dewasa ini berkembang pesat bukan hanya sebagai sarana informasi dan hiburan untuk masyarakat pekerjaan.

Penelitian ini meneliti tentang kompensasi tapi juga berkembang sebagai alat bisnis bagi perusahaan-perusahaan dalam penanyangan iklan. Perusahaan televisi membutuhkan manusia yang berkualitas sebagai modal dasar dalam pembangunan. Tenaga kerja yang berkualitas akan menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal sesuai dengan target kerjanya. Manusia

sebagai tenaga kerja atau karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Keinginan para karyawan untuk memenuhi kebutuhan inilah yang akan menjadi motivasi seseorang untuk melakukan sesuatu termasuk untuk melakukan dan motivasi kerja PT Banjar Elektronika sarana Televisi.

Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan, karna besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan, maka apabila sistem kompensasi yang diberikan layak maka akan mendorong karyawan untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaan dan lebih bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan perusahaan. Tujuan pemberian kompensasi yang diberikan

perusahaan antara lain untuk menghargai prestasi karyawan, menjamin keadilan diantara karyawan, mempertahankan karyawan yang lebih bermutu, dan sistem kompensasi haruslah dapat memotivasi para karyawan. Oleh sebab itu, kompensasi merupakan faktor yang penting untuk dapat bekerja lebih produktif dan berkualitas.

Peran SDM dalam menentukan keberhasilan perusahaan, maka organisasi harus mampu mewujudkan keinginan dan kebutuhan karyawan melalui pemberian motivasi sehingga dapat mencapai kinerja yang tinggi. Manajer perlu memprediksi adanya usaha pengembangan keterampilan dan kemampuan manajerial untuk memberikan motivasi kepada bawahannya. Manajer memiliki tanggung jawab dalam membantu dan mempengaruhi tingkah laku bawahannya agar mereka dapat melaksanakan tugas secara efektif dan efisien. Keberhasilan manajer memotivasi bawahannya tergantung pada bagaimana manajer memahami motif para karyawannya. Perusahaan

bukan saja mengharapkan karyawan mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kinerja yang maksimal Hasibuan (2007).

Motivasi merupakan faktor yang sangat menentukan kinerja Griffin (2003). Motivasi merupakan dorongan, keinginan, hasrat dan tenaga penggerak yang berasal dari diri manusia untuk berbuat atau untuk melakukan sesuatu Wursanto (2005). Apabila perusahaan ingin kinerja karyawannya baik sesuai dengan target yang telah di rencanakan maka, perusahaan haruslah memberikan kompensasi yang adil pada karyawan agar karyawan merasa dihargai atas apa yang telah di kerjakan untuk perusahaan. Selain itu pemberian motivasi juga menjadi faktor yang sangat penting agar para karyawan mau bergerak aktif dan rela mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki demi suatu pekerjaan.

Tabel 1 Perbandingan jabatan/posisi awal bekerja dan posisi sekarang

No	Nama	Masa kerja	Posisi awal	Posisi sekarang
1	BTV1	1-Aug-09	Reporter/Cameramen	Reporter/Cameramen
2	BTV2	1-Sep-14	Reporter/Cameramen	Reporter/Cameramen
3	BTV3	1-Mar-17	Master control	Master control
4	BTV4	2-Jan-18	Master control	Master control
5	BTV5	1-Jun-14	Reporter/Cameramen	Reporter/Cameramen
6	BTV6	1-May-10	Reporter/Cameramen	Reporter/Cameramen
7	BTV7	1-Jun-14	Reporter/Cameramen	Reporter/Cameramen
8	BTV8	1-Apr-14	Marketing	Marketing
9	BTV9	1-Feb-08	Reporter/Cameramen	Reporter/Cameramen
10	BTV10	10-Jan-18	Master control	Master control
11	BTV11	1-Feb-08	Reporter/Cameramen	Reporter/Cameramen
12	BTV12	1-Aug-07	Reporter/Cameramen	Reporter/Cameramen
13	BTV13	1-Jun-09	Reporter/Cameramen	Reporter/Cameramen
14	BTV14	2-May-11	Master control	Master control
15	BTV15	25-Nov-11	Reporter/Cameramen	Reporter/Cameramen
16	BTV16	1-May-2012	Cameramen / Editing	Cameramen / Editing
17	BTV17	1-Oct-07	Cameramen / Editing	Cameramen / Editing
18	BTV18	1-jan-18	Reporter / Presenter	Reporter / Presenter
19	BTV19	1Agu-09	Reporter / Presenter	Reporter / Presenter
20	BTV20	28-Jun-10	Reporter/Cameramen	Reporter/Cameramen
21	BTV21	3-Feb-08	Administrasi	Administrasi
22	BTV22	1-Aug-11	Reporter/Cameramen	Reporter/Cameramen
23	BTV23	8-Nov-11	Cameramen / Editing	Cameramen / Editing
24	BTV24	20-Nov-10	Cameramen / Editing	Cameramen / Editing
25	BTV25	1-Des-07	Reporter/Cameramen	Reporter/Cameramen
26	BTV26	1-May-13	Master control	Reporter/Cameramen

Sumber: PT Banjar Elektronika sarana Televisi Banjar TV

Berdasarkan tabel 1 perbandingan jabatan/posisi awal bekerja dan posisi sekarang karyawan bekerja. Tidak ada peningkatan terhadap posisi bekerja sekarang. Ini merupakan indikasi kurangnya kompensasi dalam hal promosi jabatan. Hal ini sedikit banyak dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Beberapa tahun terakhir ada beberapa karyawan yang mengundurkan diri dari perusahaan. Hal tersebut indikator awal menurunnya motivasi karyawan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Suwati (2013) membuktikan kompensasi mempunyai pengaruh

positif terhadap kinerja karyawan sedangkan motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kasendra (2013) menyimpulkan bahwa motivasi kerja mempunyai dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengertian kompensasi

Menurut hariandja dalam tulisan Suwarni, Yuli (2007) kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan lain nya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuuti dan lain-lain. Menurut tohardi dalam tulisan Edi Sutrisno (2009), bahwa Kompensasi dihitung berdasarkan evaluasi pekerjaan, perhitungan kompensasi berdasar kan evaluasi pekerjaan tersebut dimaksudkan untuk mendapatkan pemberian kompensasi yang mendekati kelayakan (*worth*) dan keadilan (*equity*).

Sistem kompensasi

Sistem pembayaran kompensasi yang umum diterapkan adalah: Sistem waktu, besarnya kompensasi (gaji, upah) ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu, atau bulan. Sistem hasil (*output*) dalam sistem hasil, besarnya kompensasi/upah ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti perpotong, meter, liter, dan kilogram. Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya (Hasibuan, 2009:123)

Pengertian motivasi kerja

Motivasi adalah pemberian dorongan individu untuk bertindak yang menyebabkan orang tersebut berperilaku dengan cara tertentu yang mengarah pada tujuan (murty dan hudiwinarsih dalam tulisan Angel P, (2013)). Motivasi dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dibedakan atas faktor internal dan faktor eksternal dari seseorang. Menurut Edy Sutrisno dalam tulisan Eka Suryaningsih (2009).

- a. Faktor internal, meliputi keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh pengakuan dalam keinginan untuk berkuasa.
- b. Faktor eksternal, meliputi kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai supervise yang baik, adanya jaminan pekerjaan, adanya penghargaan atas prestasi, peraturan yang fleksibel, status dan tanggungan pekerjaan.

Pengertian Kinerja

Brahmasari dan suprayetno (2008) “setiap Manusia mempunyai potensi untuk bertindak dalam berbagai bentuk aktivitas. Kemampuan bertindak itu dapat diperoleh manusia baik secara alami (ada sejak lahir) atau dipelajari. Walaupun manusia mempunyai potensi untuk berperilaku tertentu tetapi perilaku itu hanya diaktualisasi pada saat-saat tertentu saja. Potensi untuk berperilaku tertentu itu disebut *ability* (kemampuan), sedangkan ekspresi dari potensi ini dikenal sebagai *performance* (kinerja)”. Wibowo dalam tulisan Yuli W (2013), mengemukakan bahwa

kinerja berasal dari kata *performance*. Sementara *performance* itu sendiri diartikan sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja merupakan implementasi dari perencanaan yang telah disusun tersebut Implementasi dari perencanaan yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan.

Pengukuran kinerja karyawan

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan, sehingga berbagai kebijakan harus dilakukan organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Salah satu diantaranya adalah melalui penilaian kinerja. Handoko dalam tulisan windy dan Gunasti (2012) mengemukakan penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah “proses melalui nama organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan”.

Darma (2003) mengemukakan hampir semua cara

pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut: kualitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kualitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran “tingkat kepuasan”, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan yang direncanakan.

METODE

Metode penelitian yang dipakai adalah metode survey. Jumlah responden pada PT Banjar Elektronik Sarana Televisi sebanyak 26 karyawan. Adapun jenis penelitian ini adalah penelitian

kuantitatif, sedangkan sifat penelitian ini termasuk penelitian eksplanatori (*explanatory research*). Objek dalam penelitian ini adalah PT Banjar Elektronik sarana Televisi (BanjarTV), berlokasi di jalan Gatot Subroto, Kuripan, Kec. Banjarmasin Timur, kota Banjarmasin, Kalimantan Selatan adalah stasiun televisi lokal pertama di Kalimantan Selatan. Stasiun televisi ini merupakan bagian dari best media group.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden dalam penelitian ini adalah 26 responden karyawan pada PT Banjar Elektronik Sarana Televisi.

Tabel 2 Gambaran Karakteristik Responden

Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Laki-laki	23	88,46
Perempuan	3	11,54
Total	26	100
Umur Responden	Jumlah (orang)	Persentase (%)
< 20 tahun	2	7,70
20 -29 tahun	12	46,15
30 - 39 tahun	9	34,62
40 – 49 tahun	3	11,54
Total	26	100
Penghasilan	Jumlah (orang)	Persentase (%)

< 2 juta	6	23,08
2-3 juta	17	65,38
3-4 juta	3	11,54
Total	26	100
Tingkat Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
SMA	11	42,31
DIPLOMA	1	3,85
S1	14	53,84
Total	26	100

Sumber: Data primer diolah (2018)

Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan hasil Uji validitas dan reliabilitas dinyatakan valid dan handal, maka dilakukan Uji asumsi klasik dengan menggunakan uji

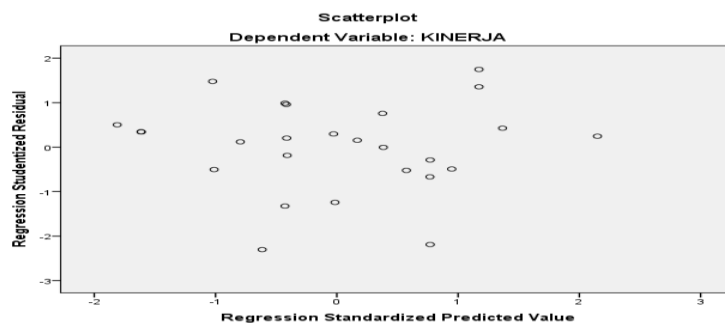
normalitas data, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi dan uji multikolinearitas. Berikut ini hasil uji masing-masing asumsi klasik:



Gambar 1 Hasil Uji Normalitas
Sumber: Data primer diolah (2018)

Gambar di atas menunjukkan bahwa data berada di sekitar garis diagonal. Hal ini berarti data

berdistribusi normal. Berikut adalah hasil uji heteroskedastisitas:



Gambar 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber: Data primer diolah (2018)

Berdasarkan gambar di atas terlihat bahwa data menyebar, yang berarti data bersifat hetero (berbeda/tidak sama). Maka hal ini menunjukkan bahwa terdapat perbedaan variance antara pengamatan yang satu dengan pengamatan yang lainnya. Tabel berikut menyajikan hasil uji autokorelasi:

Tabel 6 Hasil Uji Autokorelasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.597 ^a	.356	.300	2.71428	1.892

Sumber: Data primer diolah (2018)

Berdasarkan hasil uji autokorelasi di atas diperoleh nilai DW sebesar 1,892. Asumsi non-autokorelasi terpenuhi jika pengujian menghasilkan nilai $DU < DW < 4-DU$. Jumlah sampel sebanyak 26 orang pada tabel Durbin Watson diperoleh nilai DU sebesar 1,2063

maka $4-DU = 4 - 1,2063 = 2,7937$ maka diperoleh $1,2063 < 1,892 < 2,7937$ atau $DU < DW < 4-DU$ berarti tidak terjadi autokorelasi. Sementara hasil uji multikolinearitas dapat dilihat dari nilai VIF dan toleransi pada tabel berikut:

Tabel 7 Hasil Uji Multikolinearitas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	11.842	4.062		2.915	.008		
1 KOMPENSASI	.004	.134	.008	.029	.977	.399	2.508
MOTIVASI	.380	.170	.591	2.229	.036	.399	2.508

Sumber: Data primer diolah (2018)

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa nilai VIF sebesar $2,508 < 10$ dan nilai toleransi sebesar $0,399 > 0,10$. Hal ini menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Hipotesis

a. Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis secara parsial dilakukan untuk menguji pengaruh kompensasi terhadap kinerja dan pengaruh motivasi

terhadap kinerja. Berikut hasil pengujian hipotesis secara parsial:

Tabel 8 Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	11.842	4.062		2.915
	KOMPENSASI	.004	.134	.008	.029
	MOTIVASI	.380	.170	.591	2.229

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data primer diolah (2018)

Hasil pengujian di atas memperlihatkan nilai signifikansi untuk pengaruh kompensasi terhadap kinerja sebesar $0,977 > 0,05$ dan nilai t hitung $0,029 < t$ tabel 2,056. Hal ini berarti hipotesis 1 bahwa: Tidak terdapat pengaruh Kompensai secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Banjar Elektronik sarana Televisi (BanjarTV) tidak terbukti, maka hipotesis 1 ditolak. Sementara nilai signifikansi untuk pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja sebesar $0,036 < 0,05$ dan nilai t hitung $0,591 > t$ tabel 2,056. Hal ini

berarti hipotesis 2 yang menyatakan bahwa: Terdapat pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Banjar Elektronik sarana Televisi (BanjarTV) terbukti, maka hipotesis 2 diterima.

Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Pengujian secara simultan dilakukan untuk menguji pengaruh motivasi dan budaya organisasi secara bersama-sama (simultan). Berikut hasil pengujian hipotesis secara simultan (Uji F):

Tabel 9 Hasil Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F
1	Regression	93.668	2	46.834	6.357
	Residual	169.448	23	7.367	
	Total	263.115	25		

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KOMPENSASI

Sumber: Data primer diolah (2018)

Hasil Uji F di atas menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,006 > 0,05$ dan nilai f hitung $6,357 < f$ tabel 3,40. Hal ini berarti bahwa hipotesis 3 yang menyatakan bahwa: tidak terdapat pengaruh kompensasi dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Banjar Elektronika sarana Televisi (BanjarTV) tidak terbukti, maka hipotesis 3 ditolak.

Pembahasan

Hipotesis 1

Hasil pengujian hipotesis 1 menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,977 > 0,05$. Hal ini berarti kompensasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Banjar Elektronika sarana Televisi (BanjarTV). Nilai t 0,977 menunjukkan kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja, artinya besar atau kecil pemberian kompensasi terhadap karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Banjar Elektronika sarana Televisi (BanjarTV).

Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian yang sudah dilakukan suwanti pada

tahun 2013 dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Tunas Hijau Samarinda, yang hasilnya menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis 2

Hasil pengujian hipotesis 2 menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,036 < 0,05$. Hal ini berarti motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Banjar Elektronika sarana Televisi (BanjarTV). Nilai t 2,229 menunjukkan motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi pula kinerja, sementara semakin rendah motivasi maka semakin rendah pula kinerja karyawan PT Banjar Elektronika sarana Televisi (BanjarTV).

Hipotesis 3

Hipotesis 3 menunjukkan nilai *Adjusted R²* sebesar 0,356. Hal ini membuktikan bahwa motivasi dan lingkungan kerja secara simultan tidak memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan PT Banjar Elektronika sarana Televisi

(BanjarTV) yaitu sebesar 35,6% sementara 64,4% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan pembahasan disimpulkan sebagai berikut:

1. Tidak terdapat pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Banjar Elektronik sarana Televisi (BanjarTV). Dibuktikan dengan nilai signifikansi untuk pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja sebesar $0,976 > 0,05$.
2. Terdapat pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Banjar Elektronik sarana Televisi (BanjarTV). Dibuktikan dengan nilai signifikansi untuk pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja sebesar $0,000 < 0,05$.
3. Terdapat pengaruh kompensasi dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Banjar

Elektronika sarana Televisi (BanjarTV). Dibuktikan nilai signifikansi sebesar $0,05$. Kompensasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh sebesar 35,6% terhadap kinerja karyawan PT Banjar Elektronik sarana Televisi (BanjarTV).

Saran

Saran yang dapat diajukan sebagai berikut:

1. Untuk memperbaiki kinerja karyawan dapat dilakukan dengan cara meningkatkan kompensasi dan motivasi kerja PT Banjar Elektronik sarana Televisi (BanjarTV).
2. Untuk meningkatkan motivasi dilakukan dengan cara memberikan intensif dan bonus yang sesuai dengan prestasi kerja karyawan.
3. Untuk lingkungan kerja dapat diperbaiki dengan meningkatkan kualitas hubungan antara karyawan dan pimpinan perusahaan, maupun dengan sesama karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Angiel, Susilaningsih dan Sri Sumaryati. 2013. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Air Minum (PDAM) Surakarta. *Jupe UNS*, vol 2, No 1, Hal 155 s/d 168 diakses 28/02/2018.
<https://scholar.google.co.id/>
- Bachtiar, Doni. 2012. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Management Analysis Journal*. Vol. 1 No. 1. Diakses/19/02/2018:
<http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/maj>
- Brahmasari dan Suprayetno. 2008. Pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan serta dampaknya pada kinerja perusahaan pada PT. Pei hai international wiratama Indonesia. *Jurnal management dan kewirausahaan* vol.10, No.2 hal 124-135 diakses tanggal 28/02/2018.
<https://scholar.google.co.id/>
- Griffin. Ricky W. 2003. *Manajemen*, Jilid I Alih Bahasa Gina Gania. Jakarta: Erlangga.
- Kasendra, Ririvega. 2013. Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado. *Jurnal riset ekonomi management*.
<https://scholar.google.co.id/>
- Malayu, S.P. Hasibuan. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2010. *Evaluasi Kerja Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT. Rineka Aditama.
- Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi*, Jakarta: PT Indeks.
- , 2006. *Perilaku Organisasi. Edisi Kesepuluh*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Suwanti, Yuli. 2013. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT, Tunas Hijau Samarinda. *Ejurnal ilmu administrasi bisnis volume 1 nomor 1*. Diakses 28/02/2018.
<http://ejurnal.adbisnis.fisip-unmul.org>
- Wardani, Eka, Suryaningsih. 2009. Pengaruh Kompensasi, Keahlian dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Pembangkit Jawa Bali Unit Pembangkit Muara Tawar. *jurnal Universitas Gunadarma* diakses 3/3/2018
<https://scholar.google.co.id/>

Wursanto. 2005. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: Andi.