

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI APOTEK BERKAH**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi dan melengkapi salah satu syarat dalam menempuh ujian Sarjana Ekonomi Program studi Manajemen pada Fakultas Bisnis dan Manajemen Universitas Widyatama



Disusun Oleh :

Nama : Fajar Kurniadi

NRP : 02.07.179

**FAKULTAS BISNIS DAN MAJEMEN
UNIVERSITAS WIDYATAMA**

Terekraditasi (*Accredited*)

SK. Ketua Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BAN-PT)

Nomor : 010/BAN-PT/AK-X/S1/V/2007

Tanggal 19 Mei 2007

BANDUNG

2012

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI APOTEK BERKAH**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi dan melengkapi salah satu syarat dalam menempuh ujian Sarjana Ekonomi Program studi Manajemen pada Fakultas Bisnis dan Manajemen Universitas Widyatama

Disusun Oleh :

Nama : Fajar Kurniadi

NRP : 02.07.179

Menyetujui,

Dosen Pembimbing

(Sri Astuti Pratminingsih, S.E., M.A)

Mengetahui,

Dekan

Fakultas Bisnis dan Manajemen

Ketua Program Studi

Fakultas Bisnis dan Manajemen

(Dr. Hj. Dyah Kusumastuti, Ir., M.Sc.)

(Hj. Wien Dyahrini, S.E., MSIE., M.Si.)

ABSTRAK

Kompensasi dan motivasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kompensasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik, motivasi kerja pegawai perlu dibangkitkan agar pegawai dapat melaksanakan kinerja yang terbaik, sebaliknya karyawan yang tidak mempunyai motivasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya akan sulit untuk bekerja dengan baik dan cenderung tidak bertanggung jawab sekalipun karyawan tersebut memiliki kemampuan operasional yang baik. Apabila motivasi kerja dari para pegawai bisa dibangun, maka para pegawai dapat memiliki kinerja yang lebih baik di dalam organisasi atau perusahaan.

Penelitian berjudul “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Di Apotek Berkah.” Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pemberian kompensasi yang diterima karyawan, mengetahui tingkat motivasi kerja karyawan dan kinerja karyawan serta untuk mengetahui pengaruh pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Apotek Berkah. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui studi lapangan, dan kepustakaan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai pemberian kompensasi yang diberikan Apotek Berkah dinilai baik, karena nilai rata-rata keseluruhan pernyataan adalah sebesar 4,07 berada pada interval 3,40 – 4,19. Walau demikian masih terdapat beberapa faktor yang perlu diperhatikan. Tanggapan responden mengenai motivasi adalah sebesar 4,06 artinya motivasi karyawan Apotek Berkah dinilai tinggi, karena nilai rata-rata keseluruhan pernyataan adalah sebesar 4,06 berada pada interval 3,40 – 4,19. Walau demikian masih terdapat beberapa faktor yang perlu diperhatikan karena memiliki nilai di bawah rata-rata. Tanggapan responden mengenai kinerja dinilai baik, yang memiliki nilai sebesar 4,03, karena nilai rata-rata berada pada interval 3,40 – 4,19.

Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja di Apotek Berkah, berdasarkan hasil koefisien korelasi berganda (R) adalah sebesar 0,863. Hal ini menunjukkan keeratan hubungan sangat kuat, Kinerja pada Apotek Berkah dipengaruhi oleh Kompensasi dan Motivasi penjualan sebesar 74,5%, sedangkan sisanya dapat disebabkan oleh pengaruh faktor-faktor lain seperti pendidikan dan latihan. Hasil uji hipotesis secara simultan menunjukkan F hitung lebih besar dari Ftabel sehingga menunjukkan pengaruh yang signifikan, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pembangunan kesehatan diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, kualitas kehidupan dan usia harapan manusia. Pembangunan kesehatan diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan keluarga, masyarakat dan kesadaran masyarakat akan pentingnya hidup sehat (**Sari, 2003**).

Kesehatan merupakan keadaan sejahtera baik jasmani, rohani maupun sosial seseorang. Kesehatan dapat dicapai dengan adanya kesadaran, kemauan dan kemampuan hidup sehat pada setiap masyarakat. Upaya kesehatan adalah setiap kegiatan untuk memelihara dan meningkatkan kesehatan. Tempat untuk menyelenggarakan kesehatan disebut sarana kesehatan. Salah satu sarana kesehatan adalah apotek (**Furdiyanti, 2006**).

Apotek adalah suatu jenis bisnis eceran (*retail*) yang komoditasnya atau barang yang diperdagangkan terdiri dari perbekalan kefarmasian, yang meliputi obat dan bahan obat, serta perbekalan kesehatan. Apotek juga merupakan tempat tertentu, tempat dilakukan pekerjaan kefarmasian dan penyaluran perbekalan farmasi, perbekalan kesehatan lainnya kepada masyarakat. Apotek mempunyai dua fungsi yaitu pelayanan kesehatan dan bisnis atau perusahaan (**Umar, 2000**).

Perusahaan yang baik harus senantiasa memperhatikan manajemen perusahaannya untuk mengimbangi perkembangan dunia bisnis yang semakin kompetitif. Perusahaan memerlukan sistem manajemen yang didesain sesuai dengan tuntutan lingkungan usahanya, karena dengan begitu perusahaan akan mampu bersaing dan berkembang dengan baik (**Galih, 2007**).

Dengan adanya persaingan apotek, karyawan dituntut untuk mempunyai motivasi dan kinerja yang baik, maka dari itu perusahaan memberikan kompensasi yang baik guna memacu kinerja yang baik sehingga menghasilkan produktivitas dan kontribusi yang baik pada perusahaan.

Kompensasi merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah perusahaan. Pemberian kompensasi tersebut dapat digunakan untuk memotivasi para karyawan di sebuah perusahaan (Mulyadi, 2005).

Kompensasi dan motivasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kompensasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik, motivasi kerja pegawai perlu dibangkitkan agar pegawai dapat melaksanakan kinerja yang terbaik, sebaliknya karyawan yang tidak mempunyai motivasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya akan sulit untuk bekerja dengan baik dan cenderung tidak bertanggung jawab sekalipun karyawan tersebut memiliki kemampuan operasional yang baik. Apabila motivasi kerja dari para pegawai bisa dibangun, maka para pegawai dapat memiliki kinerja yang lebih baik di dalam organisasi atau perusahaan.

Atas dasar uraian tersebut di atas penyusun tertarik untuk mengadakan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul :

“PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI APOTEK BERKAH”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang dikemukakan maka dapat diidentifikasi beberapa masalah yang akan dibahas :

1. Bagaimana pemberian kompensasi yang diterima karyawan di Apotek Berkah
2. Bagaimana motivasi kerja karyawan di Apotek Berkah
3. Bagaimana kinerja karyawan di Apotek Berkah
4. Seberapa besar pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

1.3 Tujuan Dan Manfaat

1.3.1 Tujuan Penelitian

Agar penelitian menjadi lebih terfokus, maka perlu dikemukakan tentang tujuan penelitian. Berdasarkan perumusan masalah yang ada, maka tujuan dari

penelitian ini adalah ingin mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Apotek Berkah.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna, terutama pada ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia dalam hal pemberian kompensasi, motivasi dan kaitannya dengan kinerja karyawan.

2. Kegunaan Praktis

Bagi perusahaan diharapkan agar penelitian ini dapat memberikan masukan yang bermanfaat dan dapat membantu dalam melaksanakan pemberian kompensasi dan motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

1.4 Kerangka Pemikiran

Dalam mempertahankan kelangsungan hidupnya setiap perusahaan berupaya meningkatkan kinerja para karyawannya. Untuk mencapai produktivitas tersebut tentunya karyawan harus mempunyai kemampuan dan motivasi yang tinggi dalam bekerja. Untuk itu karyawan harus berperan aktif dalam menetapkan, mendukung serta melaksanakan rencana, proses, sistem, dan penentuan terwujudnya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Bagaimanapun canggihnya teknologi yang dimiliki oleh perusahaan, tanpa sumber daya manusia tidak berarti apa-apa. Hal itu dikarenakan hanya dengan sumber daya manusialah segala teknologi yang dimiliki perusahaan dapat dioperasikan dan berfungsi dengan efektif dan efisien.

Untuk menunjang hal tersebut di atas, maka perusahaan dituntut untuk memberikan perhatian yang sebaik-baiknya kepada karyawan. Salah satu wujud perhatian perusahaan kepada karyawan tersebut adalah dengan cara pemberian balas jasa dalam bentuk imbalan atau kompensasi.

Kompensasi merupakan suatu biaya yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya sebagai salah satu alat untuk memotivasi karyawan dengan harapan perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari karyawannya.

Beberapa pengertian kompensasi menurut para ahli:

Werther dan **Davis** yang dikutip oleh **Sofyandi** dan **Garniwa (2005 ; 154)**, mengungkapkan bahwa:

“Compensation is what employee receive in exchange of their work, whether hourly wages or periodic salaries, the personnel department usually designs and administers employee compensation”

Filipo yang dikutip oleh **Hasibuan (2003 ; 119)**, mengemukakan bahwa:

“Compensation or wages is the adequate and equitable remuneration of personnel for their contribution to organizational objective”

Sedangkan **Hasibuan (2003 ; 118)**, mengemukakan bahwa:

“kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan”.

Menurut **Hasibuan (2003 ; 118)**, kompensasi terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung dapat berupa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial berhubungan dengan pembayaran yang diterima oleh karyawan, baik dalam bentuk gaji yang diterima secara tetap, ataupun upah. Kompensasi non finansial terbagi menjadi dua bagian yaitu *benefit* dan *service*. *Benefit* merupakan suatu bentuk bantuan berbentuk uang yang diberikan kepada karyawan secara individu. *Benefit* ini seperti pembayaran asuransi, pembiayaan perawatan karyawan di rumah sakit, tunjangan-tunjangan, dan lain-lain. Sedangkan *service* merupakan balas jasa bagi karyawan dalam bentuk pelayanan yang tidak menciptakan nilai finansial tetapi

dapat dirasakan manfaatnya secara langsung oleh karyawan, seperti program rekreasi, cafetaria, fasilitas olah raga, fasilitas kerohanian, dan lain-lain.

Pemberian kompensasi bagi karyawan harus dilakukan sebaik mungkin, karena pemberian kompensasi yang tidak menarik kepada karyawan akan menimbulkan kurangnya motivasi karyawan dalam bekerja. Hal ini dapat menyebabkan terganggunya proses pencapaian tujuan dalam perusahaan. Tetapi akan berbeda jika kompensasi diberikan dengan menarik, maka setiap karyawan akan merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk lebih giat lagi menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan mereka sehingga target-target yang ditetapkan oleh perusahaan dalam rangka tujuan perusahaan dapat terealisasi dengan optimal. Dengan dilaksanakannya pemberian kompensasi yang tepat kepada karyawan diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja pada karyawan tersebut.

Motivasi merupakan suatu konsep yang menggambarkan dorongan-dorongan yang timbul pada atau di dalam diri sendiri seorang individu yang menggerakkan perilaku. Hal ini sesuai dengan dikemukakan oleh **Cascio** yang dikutip oleh **Hasibuan (2004 ; 219)**, mengemukakan bahwa:

“Motivation is a force that results from individuals desire to satisfy there needs (e.g hunger, thirsty, and social approval)”.

Menurut **Robbins dan Judge (2007 ; 222)**, mengemukakan bahwa:

“Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya”.

Sedangkan menurut **Hasibuan (2004 ; 219)**, mengemukakan bahwa:

“Motivasi adalah rangsangan keinginan dan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan”.

Suatu motivasi timbul sebagai energi untuk membangkitkan dorongan diri seseorang. Dorongan ini timbul dikarenakan adanya kebutuhan seseorang

terhadap sesuatu yang belum terpenuhi yang akan menyebabkan terjadinya sesuatu aktivitas untuk memenuhi kebutuhannya tersebut. Sesuai dengan apa yang dikemukakan **Maslow** yang dikutip oleh **Mangkunegara (2004 ; 95)**, bahwa kebutuhan merupakan fundamen yang mendasari perilaku pegawai. Kita tidak mungkin memahami perilaku pegawai tanpa mengerti kebutuhannya. Apabila kebutuhan pegawai tidak terpenuhi maka pegawai tersebut akan menunjukkan perilaku kecewa. Sebaliknya, jika kebutuhannya terpenuhi maka pegawai tersebut akan memperlihatkan perilaku gembira sebagai rasa puasnya. Sedangkan dalam teori kebutuhannya tersebut **Maslow** yang dikutip oleh **Mangkunegara (2004 ; 95)**, mengemukakan terdapat 5 hierarki kebutuhan manusia yaitu:

1. Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat rendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.
2. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
3. Kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
4. Kebutuhan akan penghargaan diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
5. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan menggunakan kemampuan (*skill*), dan potensi.

Ditinjau dari kebutuhan tersebut, maka kebutuhan yang harus dipenuhi terlebih dahulu adalah kebutuhan fisiologis, dimana kebutuhan-kebutuhan yang tertuang di dalamnya adalah kebutuhan dasar manusia yang dapat dipenuhi dengan uang.

Menurut (**Armstrong dan Baron, 1998 : 15**) “Kinerja atau prestasi kerja berasal dari pengertian *performance*. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja merupakan hasil

pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi”.

Sedangkan menurut **Anwar Prabu Mangkunegara (2000 : 67)**. Mengartikan kinerja yaitu:

“Adalah hasil kerja dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Dengan kata lain, kinerja merupakan pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan untuk karyawan yang dikerjakan untuk kepentingan organisasi atau perusahaan.

Kinerja atau prestasi kerja yang baik merupakan sesuatu yang diharapkan perusahaan dari karyawannya dalam rangka melaksanakan kinerja perusahaan, sehingga tujuan utama dari perusahaan dapat tercapai.

Saydam (2000 ; 267), mengatakan bahwa kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja lebih baik. Karena itu, kompensasi merupakan hal yang dapat menimbulkan minat pada karyawan agar cenderung untuk melakukan kegiatan yang diharapkan oleh pimpinan atau dengan kata lain, kompensasi merupakan motif yang didesain untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan apabila insentif tersebut dilakukan dengan benar.

Simamora (2004) mengatakan bahwa kompensasi dalam bentuk finansial adalah penting bagi karyawan, sebab dengan kompensasi ini mereka dapat memenuhi kebutuhannya secara langsung, terutama kebutuhan fisiologisnya. Namun demikian, tentunya pegawai juga berharap agar kompensasi yang diterimanya sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikan dalam bentuk non finansial juga sangat penting bagi pegawai terutama untuk pengembangan karir mereka.

1.5 Hipotesis

Berdasarkan uraian pemikiran di atas, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

“Apabila perusahaan menerapkan sistem Kompensasi dan Motivasi yang tepat, maka Kinerja karyawan akan meningkat”.

1.6 Lokasi Penelitian

Untuk keperluan penyusunan skripsi ini, penulis melakukan penelitian di Apotek Berkah , yang berlokasi di Jl. .Raya Timur Gegesik Wetan No.29 Gegesik – Cirebon. Adapun waktu penelitian ini dilakukan pada bulan Maret 2012 sampai dengan selesai.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen

2.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen merupakan alat untuk pencapaian tujuan yang diinginkan. Manajemen yang tepat akan memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, masyarakat. Manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur. Pengaturan dilakukan melalui proses dan diaturnya berdasarkan urutan dari fungsi-fungsi manajemen itu (Perencanaan, Pengorganisasian, Pengarahan, Pengendalian). Jadi, manajemen itu merupakan suatu proses untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan. Adapun unsur-unsur manajemen itu terdiri dari *Men, Money, Method, Materials, Machine dan Market* yang disingkat 6M.

Dalam suatu organisasi atau perusahaan, karena manajemen merupakan “alat” dan “wadah” (tempat) untuk mengatur 6M dan semua aktivitas proses perusahaan dalam mencapai tujuannya. Walaupun manajemen hanya merupakan alat saja, tetapi harus diatur sebaik-baiknya, karena jika manajemen ini tepat maka tujuan optimal dapat diwujudkan, pemborosan terhindari, dan semua potensi yang dimiliki akan lebih bermanfaat.

Untuk lebih jelasnya pengertian manajemen ini penulis mengutip beberapa definisi sebagai berikut:

Menurut **G.R Terry** yang dikutip oleh **Kartono (2008:168)** dalam bukunya “Pemimpin dan Kepemimpinan” menyatakan bahwa :

“Manajemen adalah penyelenggaraan usaha penyusunan dan pencapaian hasil yang diinginkan dengan menggunakan upaya-upaya kelompok, terdiri atas penggunaan bakat-bakat dan sumber daya manusia”.

Kemudian menurut **Malayu (2007:1)** :

“Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”.

Dari definisi di atas dapat disimpulkan manajemen adalah suatu proses yang terdiri dari perencanaan, pengarahan, pengendalian, melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lain secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.3 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia merupakan komponen dari perusahaan yang mempunyai arti yang sangat penting sumber daya manusia menjadi sumber penentu dari perencanaan tujuan suatu perusahaan, karena fungsinya sebagai inti dari kegiatan perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia maka kegiatan perusahaan tidak akan berjalan sebagaimana mestinya meskipun pada saat ini otomatisasi telah memasuki setiap perusahaan, tetapi apabila pelaku dan pelaksana mesin tersebut yaitu manusia, tidak memberikan peranan yang diharapkan maka otomatisasi itu akan menjadi sia-sia.

Untuk lebih memperjelas pengertian dari manajemen sumber daya manusia, berikut ini penulis mengutip beberapa definisi yang dikemukakan oleh beberapa ahli:

Menurut **Rivai (2008:1)** menyatakan bahwa:

“Manajemen sumber daya manusia adalah salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian”.

Menurut **Mangkunegara (2007:2)**, menyatakan bahwa :

“Manajemen sumber daya manusia adalah suatu pengelolaan dengan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai)”.

Dari definisi di atas, dapat dikatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia secara garis besar sama yaitu bahwa, manajemen sumber daya manusia mengatur semua tenaga kerja secara efektif dan efisien dengan mengembangkan kemampuan yang mereka miliki dalam mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dengan memiliki tujuan tertentu maka tenaga kerja akan termotivasi untuk bekerja sebaik mungkin.

2.1.4 Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia sangat luas, hal ini disebabkan karena tugas dan tanggung jawab manajemen sumber daya manusia untuk mengelola unsur-unsur manusia seefektif mungkin agar memiliki suatu tenaga kerja yang memuaskan. Menurut **Hasibuan (2007:21)**, fungsi-fungsi sumber daya manusia meliputi fungsi manajerial dan fungsi operasional, yaitu :

1. Fungsi-fungsi Manajerial

a. Perencanaan

Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian karyawan program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi

wewenang, intergrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*). Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

c. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pemimpin dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan tugasnya dengan baik.

d. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat kesalahan atau penyimpangan dilakukan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerjasama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

2. Fungsi-fungsi Operasional

a. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan orientasi dan induksi untuk menciptakan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

b. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses meningkatkan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerja masa kini maupun masa depan.

c. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*) uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi

adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

d. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dan kepentingan yang bertolak belakang.

e. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik akan dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

f. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusya hubungan seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

Dari uraian di atas tersebut, jelaslah bahwa peranan manajemen sumber daya manusia, baik yang bersifat manajerial maupun operasional sangat berguna dalam mendukung pencapaian dari tujuan perusahaan.

2.3 Pengertian Kompensasi

Masalah kompensasi sensitif karena menjadi pendorong seseorang untuk bekerja juga berpengaruh terhadap moral dan disiplin tenaga kerja. Oleh karena

itu, setiap perusahaan / organisasi manapun seharusnya dapat memberikan kompensasi yang seimbang dengan beban kerja yang dipikul tenaga kerja.

Berikut ini akan dikemukakan beberapa definisi kompensasi, menurut **Sastrohadiwiry (2003;181)**, bahwa :

“Kompensasi adalah imbalan jasa / balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan”.

Menurut **Hasibuan (2002;118)**, bahwa :

“Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”.

Jadi secara umum dapat dikatakan bahwa kompensasi itu merupakan balas jasa yang diterima oleh karyawan sehubungan dengan pengorbanan yang telah diberikan kepada perusahaan. Pemberian kompensasi ini bisa diberikan langsung berupa uang maupun tidak langsung berupa uang dari perusahaan ke karyawannya.

2.3.1 Penggolongan Kompensasi

Menurut **Hasibuan (2002 : 118)**, secara umum kompensasi finansial dapat dibagi menjadi dua yaitu:

- 1. *Direct compensation***
- 2. *Indirect compensation***

Pembagian kompensasi finansial tersebut di atas dijelaskan sebagai berikut:

1. *Direct compensation*

Merupakan kompensasi yang diterima oleh karyawan yang mempunyai hubungan langsung dengan pekerjaan yaitu, dalam bentuk gaji, upah, dan upah insentif.

2. *Indirect compensation*

Merupakan kompensasi yang diterima oleh karyawan yang tidak mempunyai hubungan secara langsung dengan pekerjaannya antara lain, asuransi kesehatan, bantuan pendidikan, pembayaran selama cuti atau sakit.

Berikut ini beberapa pendapat yang diungkapkan oleh para ahli mengenai gaji, yaitu sebagai berikut :

Menurut **Stone** (Moekijat, 1992 : 2) gaji adalah :

“An employee paid on a monthly, semi monthly, or weekly basis receives a salary”.

Definisi di atas menjelaskan gaji adalah pembayaran yang dilakukan kepada seorang pegawai yang dilakukan tiap bulan, tiap setengah bulan, atau tiap minggu.

Menurut **Sikula** mengenai gaji, yang dikutip oleh **Hasibuan (2005;119)**:

“Salaries are fixed compensations paid, to holder of official, executive, or clerical positions, on a regular basis such as by the year, quarter, month, or week”

Definisi di atas menjelaskan gaji adalah kompensasi tetap yang dibayarkan kepada pemangku jabatan, pimpinan, atau posisi klerek, atas dasar yang teratur seperti tahunan, caturwulanan, bulanan, atau mingguan).

Sedangkan pengertian upah menurut pendapat beberapa ahli yaitu sebagai berikut :

Menurut **Stone (Moekijat, Hal 4: 1992)** definisi upah adalah:

“Wages...refer to direct compensation received by an employee paid according to hourly rates”.

Bila diterjemahkan, definisi upah menunjukkan kompensasi langsung yang diterima oleh seorang pegawai yang dibayar menurut waktu selama ia bekerja berdasarkan perjanjian yang telah disepakati.

Selanjutnya **Yoder (Moekijat, Hal 4:1992)** mengatakan bahwa :

“In most popular usage, wages are the method of payment for hourly rates”.

Dari kutipan definisi-definisi tersebut di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa upah adalah pembayaran yang diberikan kepada karyawan berdasarkan waktu atau berdasarkan hasil.

Sedangkan pengertian upah insentif adalah balas jasa yang ditawarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati pembayarannya.

2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Dalam pemberian kompensasi finansial harus diperhatikan bahwa kompensasi finansial dapat mempunyai nilai yang berbeda bagi masing-masing individu yang menerimanya. Hal ini disebabkan karena masing-masing individu memiliki kebutuhan, keinginan dan pandangan yang berbeda satu sama lainnya. Oleh karena itu dalam menetapkan suatu kebijakan pemberian imbalan terdapat faktor-faktor yang harus dipertimbangkan selain faktor jumlahnya.

Menurut **Hasibuan (2003;127-129)** bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah sebagai berikut :

1. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja.

Jika pencarian kerja (penawaran) lebih banyak dari pada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit dari pada lowongan pekerjaan maka kompensasi relatif semakin besar.

2. Kemampuan dan Kesediaan Perusahaan.

Bila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik, maka tingkat kompensasi akan semakin besar, tetapi sebaliknya jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.

3. Serikat Buruh / Organisasi karyawan.

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh, maka tingkat kompensasi semakin besar, sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh, maka tingkat kompensasi relatif kecil.

4. Produktivitas Kerja Karyawan.

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan tinggi, maka kompensasi akan semakin besar, sebaliknya apabila produktivitas kerjanya buruk serta rendah kompensasinya kecil.

5. Pemerintah dengan Undang-Undang dan Kepres.

Pemerintah dengan Undang-undang Kepres besarnya batas upah / balas jasa minimum. Penetapan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha jangan sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan karena pemerintah berkewajiban untuk melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

6. Biaya Hidup / Cost of Living.

Bila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi / upah semakin tinggi. Tetapi sebaliknya karyawan yang biaya hidup di daerah itu rendah, maka tingkat kompensasi / upah relatif kecil.

7. Posisi Jabatan Karyawan.

Karyawan yang mempunyai jabatan tinggi maka akan menerima gaji / kompensasi yang lebih besar. Sebaliknya karyawan yang jabatannya lebih rendah akan memperoleh gaji / kompensasi yang lebih kecil. Hal ini sangatlah wajar karena seseorang yang mendapatkan kewenangan dan tanggung jawab lebih besar harus mendapatkan gaji / kompensasi yang lebih besar pula.

8. Pendidikan dan Pengalaman Kerja.

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji / balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan dan keterampilannya lebih baik. Sebaliknya karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji / kompensasinya lebih kecil.

9. Kondisi Perekonomian Nasional.

Bila kondisi perekonomian sedang maju (Boom) maka tingkat upah / kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati *full employment*. Sebaliknya jika kondisi perekonomian kurang maju (depresi) maka tingkat upah, karena terdapat pengangguran (Disquieted unemployment).

10. Jenis dan Sifat Pekerjaan.

Jika jenis dan sifat pekerjaan termasuk sulit / sukar dan mempunyai resiko (finansial, keselamatannya) besar, maka tingkat upah / balas jasanya semakin besar, karena meminta kecakapan serta keahlian untuk mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaan relatif mudah dan resikonya (finansial, kecelakannya) kecil, maka tingkat upah / balas jasanya relatif rendah.

2.3.3 Tujuan Kompensasi

Menurut **Hasibuan** (Hal 137: 1993) Tujuan Kompensasi Finansial antara lain adalah:

1. Ikatan kerja sama
2. Kepuasan kerja
3. Pengadaan efektif
4. Motivasi
5. Stabilitas karyawan
6. Disiplin
7. Pengaruh serikat buruh
8. Pengaruh pemerintah”.

Tujuan Kompensasi Finansial tersebut di atas dijelaskan sebagai berikut:

1. Ikatan kerja sama

Dengan pemberian kompensasi terjalin ikatan kerja sama formal antara majikan dan karyawan, dimana karyawan harus mengerjakan tugas dengan baik, sedangkan pengusaha/wajib membayar kompensasi sesuai perjanjian yang disepakati.

2. Kepuasan kerja

Dengan balas jasa karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan fisik, status sosial dan egoistik sehingga ia memperoleh kepuasan kerja dari jabatan.

3. Pengadaan efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, maka pengadaan karyawan yang berkualitas untuk perusahaan itu akan lebih mudah.

4. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

5. Stabilitas karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turnover relatif kecil.

6. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan yang berlaku.

7. Pengaruh serikat buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

8. Pengaruh pemerintah

Jika sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Tujuan pemberian balas jasa ini hendaknya memberikan kepuasan kepada semua pihak, karyawan dapat memenuhi kebutuhannya, pengusaha mendapat

laba, peraturan pemerintah harus ditaati dan konsumen mendapat barang yang baik, harga yang pantas.

2.3.4 Sistem Pemberian Kompensasi

Menurut **Hasibuan (2003;123-124)** ada beberapa patokan umum yang diharapkan dijadikan pedoman dalam praktek sistem kompensasi, yaitu :

1. Sistem Waktu

Dalam sistem waktu, kompensasi itu besarnya ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, hari, waktu, bulan. Sistem waktu ini administrasi pengupahannya relatif mudah serta dapat diterapkan kepada karyawan tetap maupun kepada pekerja harian.

2. Sistem Hasil

Dalam sistem hasil, besarnya kompensasi ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja seperti perpotong, meter, liter, kilogram. Dalam sistem hasil, besarnya kompensasi dibayar selalu didasarkan kepada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan kepada lamanya waktu mengerjakannya. Sistem hasil ini tidak bisa diterapkan pada karyawan tetap dan jenis pekerjaannya yang tidak mempunyai standar fisik seperti bagi karyawan administrasi.

3. Sistem Borongan.

Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Penetapan besarnya balas jasa berdasarkan sistem borongan ini cukup rumit, lama mengerjakannya serta berapa banyak alat yang diperlukan untuk menyelesaikannya.

2.2.5. Indikator-Indikator Pemberian Kompensasi.

Menurut **Mangkunegara (2004;86)** ada beberapa indikator kompensasi, yaitu:

1. Tingkat bayaran bisa diberikan tinggi, rata-rata atau rendah tergantung pada kondisi perusahaan. Artinya, tingkat pembayaran tergantung pada kemampuan perusahaan membayar jasa pegawainya.

2. Struktur Pembayaran.

Struktur pembayaran berhubungan dengan rata-rata bayaran, tingkat pembayaran dan klasifikasi jabatan di perusahaan.

3. Penentuan Bayaran Individu.

Penentuan pembayaran kompensasi individu perlu didasarkan pada rata-rata tingkat bayaran, tingkat pendidikan, masa kerja dan prestasi kerja pegawai.

4. Metode Pembayaran.

Ada dua metode pembayaran, yaitu metode pembayaran yang didasarkan pada waktu (per jam, per hari, per minggu, per bulan). Kedua metode pembayaran yang didasarkan pada pembagian hasil.

5. Kontrol Pembayaran.

Kontrol pembayaran merupakan pengendalian secara langsung dan tidak langsung dari biaya kerja. Pengendalian biaya merupakan faktor utama dalam administrasi upah dan gaji. Tugas mengontrol pembayaran adalah pertama, mengembangkan standar kompensasi dan meningkatkan fungsinya. Kedua, mengukur hasil yang bertentangan dengan standar yang tetap. Ketiga, meluruskan perubahan standar pembayaran upah.

Indikator-indikator kompensasi diatas dapat dijadikan acuan oleh perusahaan dalam memberikan kompensasi yang layak bagi karyawannya. Dengan pemberian kompensasi yang layak maka karyawan akan lebih senang bekerja di perusahaan dan akan membantu perusahaan dalam pencapaian tujuannya.

2.3 Motivasi

Manajer atau pemimpin adalah orang-orang yang mencapai hasil melalui orang lain, yaitu para bawahan. Oleh karena itu, sudah menjadi kewajiban dari setiap pemimpin agar para bawahannya berprestasi. Prestasi bawahan, terutama disebabkan oleh dua hal, yaitu kemampuan dan daya dorong. Kemampuan seorang ditentukan oleh kualifikasi yang dimilikinya antara lain oleh pendidikan, pengalaman dan sifat-sifat pribadi, sedangkan daya dorong dipengaruhi oleh suatu yang ada dalam diri seseorang dan hal-hal lain di luar dirinya.

2.4.1 Pengertian Motivasi

Motivasi ditinjau dari ilmu manajemen merupakan suatu fungsi atau alat yang erat kaitannya dengan manusia sebagai penggerak orang-orang agar mampu melakukan kegiatan-kegiatan organisasi. Bagi pimpinan organisasi kegiatan manajemen penting dalam meningkatkan kinerja organisasi. Kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh para bawahan dapat menunjang ke arah pencapaian tujuan secara efektif dan efisien. Setiap pimpinan selalu berusaha melaksanakan motivasi kepada para bawahannya walaupun kenyataannya selalu mengalami hambatan mengingat orang-orang mempunyai keinginan dan kebutuhan yang berbeda-beda.

Malayu S. P. Hasibuan (2003 : 143) menyatakan :

“Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegarahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”.

Motivasi akan memberikan arti besar kecilnya usaha seseorang, berusaha atau bekerja giat untuk mencapai kebutuhannya. Sebaliknya, seseorang dengan motivasi yang rendah tidak akan pernah mencapai hasil melebihi kekuatan motivasinya.

Sebelum memenuhi sebagian motivasi, maka kebutuhan haruslah diciptakan atau didorong terlebih dahulu, sesuai dengan yang dinyatakan oleh **Moekijat (2002 : 5)** menyatakan bahwa :

“Motivasi adalah suatu daya pendorong atau perangsang untuk melakukan sesuatu”.

Hal tersebut dikarenakan motivasi kerja seseorang dipengaruhi oleh kebutuhannya.

T. Hani Handoko (2000 : 250), mengemukakan bahwa :

“Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan”.

Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2001 : 89)

“ Motivasi merupakan hasrat dalam didalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakkukkan tindakan “

Motivasi merupakan suatu proses pemberian motif dalam melakukan pekerjaannya secara ikhlas dengan suatu konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri karyawan yang mendukung keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan.

Oleh karena itu setiap orang mempunyai kebutuhan yang berbeda-beda, maka diperlukan pemahaman kebutuhan umum yang selalu ada pada setiap orang. Hal ini dapat dilakukan karena pada dasarnya setiap orang mempunyai kebutuhan yang dominan. Dengan mengetahui kebutuhan apa yang mendominasi pekerjaannya, seorang pemilik atau manajer akan dapat memotivasi pekerjaannya dengan jalan memenuhi kebutuhan pekerja tersebut sehingga pekerja dapat bekerja secara maksimal.

Memberikan motivasi memang tidaklah mudah, oleh karena itu seorang manajer harus mampu melihat dan mengetahui latar belakang, keinginan dan ambisi yang dimiliki oleh bawahannya, sehingga manajer dapat mengambil keputusan dan kebijakan yang tepat serta dapat melakukan tindakan memotivasi yang tepat.

Selain dapat melihat dan mengetahui kebutuhan dan keinginan dari bawahannya, seorang manajer juga harus memiliki kecakapan, ketegasan dan ketepatan memberi perintah kepada bawahannya tanpa menimbulkan perlawanan ataupun kebencian.

2.4.2 Tujuan-tujuan Motivasi Kerja

Pada hakekatnya pemberian motivasi kepada pegawai tersebut mempunyai tujuan yang dapat meningkatkan berbagai hal, menurut **Hasibuan (2004: 146)** tujuan pemberian motivasi kepada karyawan adalah untuk :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

2.4.3 Jenis-jenis Motivasi Kerja

Ada dua jenis motivasi menurut **Hasibuan (2004: 222)** yaitu sebagai berikut :

1. Motivasi positif

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.

2. Motivasi negatif

Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik. Dengan motivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat, karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang akan berakibat kurang baik.

2.4.4 Metode-metode Motivasi Kerja

Ada dua metode motivasi menurut **Hasibuan (2004: 222)** yaitu sebagai berikut :

1. Metode langsung (*direct motivation*)

Yaitu motivasi yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya. Jadi sifatnya khusus seperti memberikan pujian, penghargaan, bonus, piagam, dan lain sebagainya.

2. Metode tidak langsung (*indirect motivation*)

Yaitu motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas, sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya kursi yang empuk, mesin-mesin yang baik, ruangan kerja yang tenang dan nyaman, suasana dan lingkungan pekerjaan yang baik dan lain sebagainya. Motivasi tidak langsung ini besar pengaruhnya untuk merangsang semangat kerja karyawan sehingga produktivitas kerja meningkat.

2.4.5 Model-model Motivasi Kerja

Model-model motivasi kerja menurut **Martoyo (2000: 169)** terdiri atas tiga model, yaitu sebagai berikut :

1. Model tradisional

Mengemukakan bahwa untuk memotivasi bawahan agar gairah bekerjanya meningkat dilakukan dengan cara sistem insentif yaitu memberikan insentif material atau imbalan berupa upah/gaji kepada karyawan yang berprestasi baik. Artinya, apabila mereka rajin bekerja dan aktif, upahnya akan dinaikan. Pandangan ini menganggap bahwa pada dasarnya para karyawan adalah malas dan dapat didorong kembali dengan imbalan keuangan.

2. Model hubungan manusia

Mengemukakan bahwa para manajer dapat memotivasi karyawannya dengan cara mengakhiri kebutuhan sosial mereka dengan membuat mereka merasa penting dan berguna. Ini berarti kepuasan dalam membuat mereka merasa penting dan berguna. Ini berarti kepuasan dalam bekerja karyawan harus ditingkatkan, antara lain dengan cara memberikan lebih banyak kebebasan kepada karyawan untuk mengambil keputusan dalam menjalankan pekerjaan mereka. Disini ditumbuhkan kontak sosial atau hubungan kemanusiaan dengan karyawan yang lebih baik, sebagai faktor motivasi.

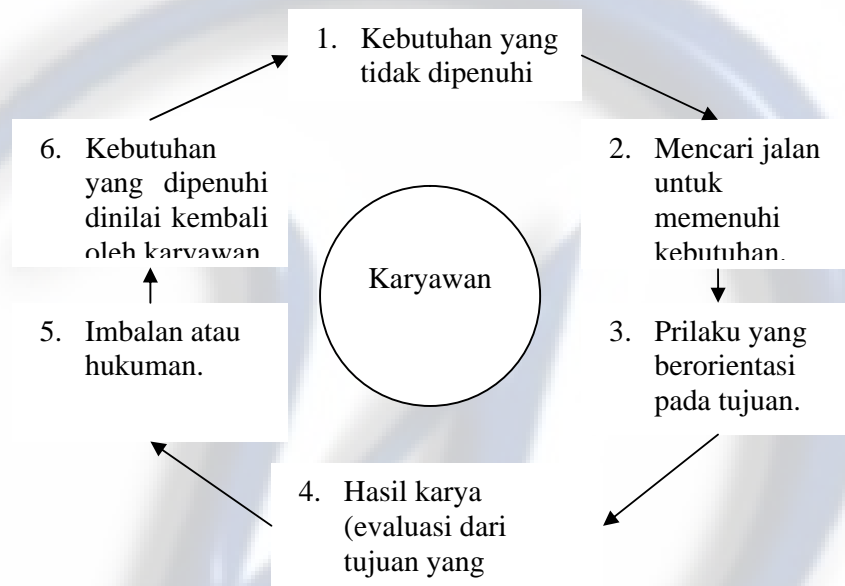
3. Model sumber daya manusia

Mengemukakan bahwa motivasi karyawan tidak hanya pada upah atau kepuasan kerja, namun beraneka ragam. Motivasi yang penting bagi karyawan menurut model sumber daya manusia ini adalah pengembangan tanggung jawab bersama untuk mencapai tujuan organisasi dan anggota-anggota organisasi, dimana setiap karyawan menyumbangkan sesuai dengan kepentingan dan kemampuan mereka.

2.4.6 Proses Motivasi

Setiap individu dalam kehidupannya mempunyai kebutuhan dan tujuan yang berbeda-beda tergantung dari umur, pendidikan dan latar belakang keluarga. Begitu juga karyawan dalam perusahaan mempunyai keinginan dan tujuan yang berbeda antara yang satu dengan yang lainnya sehingga mendorong ia berperilaku tertentu guna memenuhi kebutuhannya. Menurut **Malayu S. P. Hasibuan (2003:151)** mengemukakan bahwa proses motivasi adalah sebagai berikut:

Gambar 2.1
Proses motivasi



Pada gambar terlihat bahwa orang berusaha akan memenuhi kebutuhannya yang bermacam-macam. Kebutuhan yang tidak terpenuhi menyebabkan orang untuk mencari jalan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut. Oleh karena itu, orang memilih suatu tindakan dan terjadilah perilaku yang mengarahkan pada pencapaian tujuan. Setelah beberapa waktu manajer menilai perilaku tersebut, dimana hasil dan evaluasi prestasi tersebut menghasilkan berbagai macam bentuk baik berupa imbalan maupun hukuman. Hasil tersebut dinilai oleh orang yang bersangkutan dan kebutuhan yang belum terpenuhi ditinjau kembali. Hal ini menggerakkan proses dan pola berlingkar (siklus) dimulai lagi.

2.4.7 Indikator-indikator Motivasi kerja

Menurut **maslow** yang dikutip oleh **Hasibuan (2008:105)**, bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri, dan kebutuhan perwujudan diri. Kemudian dari faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan, yaitu :

1. Kebutuhan fisik, ditunjukkan dengan : pemberian gaji, pemberian bonus, uang makan, uang transport, fasilitas perumahan, dan sebagainya.
2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan, ditunjukkan dengan : fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja , dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, dan perlengkapan keselamatan kerja.
3. Kebutuhan sosial, ditunjukkan dengan : melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
4. Kebutuhan akan penghargaan, ditunjukkan dengan : pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerja.
5. Kebutuhan perwujudan diri, ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut akan mengerahkan kecakapan, kemampuan, keterampilan, dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

2.5 Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi

Pemberian kompensasi merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap motivasi dan merupakan suatu cara yang dilakukan oleh perusahaan dalam usaha memenuhi kebutuhan karyawannya dan memberi rangsangan untuk membina semangat kerja sehingga karyawan dapat bekerja lebih efektif dan efisien.

Setiap karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan mempunyai maksud dan tujuan. Tujuan karyawan bekerja pada umumnya akan mengharapkan adanya imbalan prestasi berupa kompensasi. Sedangkan maksud dari karyawan bekerja pada suatu perusahaan adalah agar terpenuhi kebutuhan hidupnya. pemenuhan

kebutuhan tersebut akan berpengaruh terhadap sikap dan perilaku karyawan di dalam melaksanakan pekerjaannya yaitu dalam motivasi kerja.

Motivasi kerja dari para karyawan akan berbeda-beda sesuai dengan tingkat pendidikan dan kondisi perekonomiannya. Orang yang semakin terdidik dan semakin independen secara ekonominya, maka sumber motivasinya pun akan berbeda, tidak lagi semata-mata ditentukan oleh sarana motivasi tradisional, seperti *financial incentive*, melainkan juga dipengaruhi oleh faktor-faktor kebutuhan akan *growth* dan *achievement*.

Menurut **Handoko (2001:155)**, Departemen personalia memberikan kompensasi kepada karyawan merupakan cara untuk meningkatkan prestasi kerja dan motivasi kerja. Jika kompensasi yang diberikan sesuai hasil kerja yang diperoleh, kepuasan karyawan akan meningkat. Karena itu kompensasi berhubungan erat dengan motivasi kerja. Dapat dilihat pada **gambar 2.2**



Gambar 2.2 Hubungan Kompensasi dengan Motivasi Kerja Karyawan

Saydam (2000 ; 267), mengatakan bahwa kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja lebih baik. Karena itu, kompensasi merupakan hal yang dapat menimbulkan minat pada karyawan agar cenderung untuk melakukan kegiatan yang diharapkan oleh pimpinan atau dengan kata lain, kompensasi merupakan motif yang didesain untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan apabila insentif tersebut dilakukan dengan benar.

Kompensasi merupakan salah satu bentuk pendorong motivasi yang positif, yaitu dengan memberi timbal balik atau hadiah kepada karyawan yang berprestasi baik, dimana pemberian kompensasi ini diharapkan akan meningkatkan motivasi kerja karyawan. Kompensasi penting bagi karyawan

sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Oleh karena itu jika para karyawan memandang kompensasi mereka tidak memadai, motivasi dan kepuasan kerja mereka dapat turun secara drastis.

Dari keterangan diatas dapat disimpulkan hipotesis bahwa “ **kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan**”.

2.6 Kinerja Karyawan

2.6.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Di bawah ini adalah definisi-definisi tentang kinerja karyawan yang diungkapkan oleh beberapa ahli sebagai berikut:

Pendapat **Simmamora (1995;8)**:

“Kinerja Karyawan adalah tingkat terhadap dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan”.

Definisi Kinerja Pegawai menurut **Mathis (2002:78)** :

“Kinerja pegawai adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi antara lain kualitas output, kuantitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif.”

Sedangkan menurut **Hasibuan (1997;105)**:

“Kinerja karyawan adalah suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”.

Dari pendapat di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan adalah merupakan suatu tingkat kemajuan seseorang karyawan atas hasil dari usahanya untuk meningkatkan kemampuan secara positif dalam pekerjaannya.

2.6.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut **Scermerhorn, Hunt** dan **Gibson** terdapat tiga faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu:

1. Atribut Individu

Dengan adanya berbagai atribut yang melekat pada individu akan dapat membedakan individu yang satu dengan yang lainnya. Faktor ini merupakan kecakapan individu untuk menyelesaikan tugas-tugas yang telah ditentukan (*capacity to perform*) terdiri dari:

- a. Karakteristik demografi, misalnya: umur, jenis kelamin dan lain-lain.
- b. Karakteristik kompetisi, misalnya: bakat, kecerdasan, kemampuan dan keterampilan.
- c. Karakteristik psikologi, yaitu nilai-nilai yang dianut, sikap dan kepribadian.

2. Kemampuan untuk Bekerja

Dengan berbagai atribut yang melekat pada individu menunjukkan adanya kesempatan yang sama untuk mencapai suatu prestasi, hanya untuk mencapai kinerja yang baik diperlukan usaha atau kemauan untuk bekerja keras karena kemauan merupakan suatu kekuatan pada individu yang dapat memacu usaha kerja serta dapat memberikan suatu arah dan ketekunan.

3. Dukungan Organisasi

Dalam mencapai kinerja karyawan yang tinggi diperlukan juga adanya dukungan atau kesempatan dari organisasi/perusahaan. Hal ini untuk mengantisipasi keterbatasan baik dari karyawan maupun perusahaan.

Misal: kelengkapan peralatan dan perlengkapan kejelasan dalam memberikan informasi.

Jadi kesimpulannya adalah tinggi rendahnya kinerja yang dicapai karyawan dipengaruhi tiga hal kemauan, dukungan serta kesempatan yang diberikan perusahaan adalah hak yang mutlak diperlukan sedangkan kemampuan merupakan sesuatu yang ada di dalam diri karyawan sendiri yang dapat dikembangkan.

2.6.3 Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut **Hasibuan** (1997;97):

“Penilaian kinerja adalah kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku dan kinerja karyawan serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya”.

Menurut **T. Hani Handoko** (1994;135):

“Penilaian kinerja karyawan adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai kinerja karyawan”.

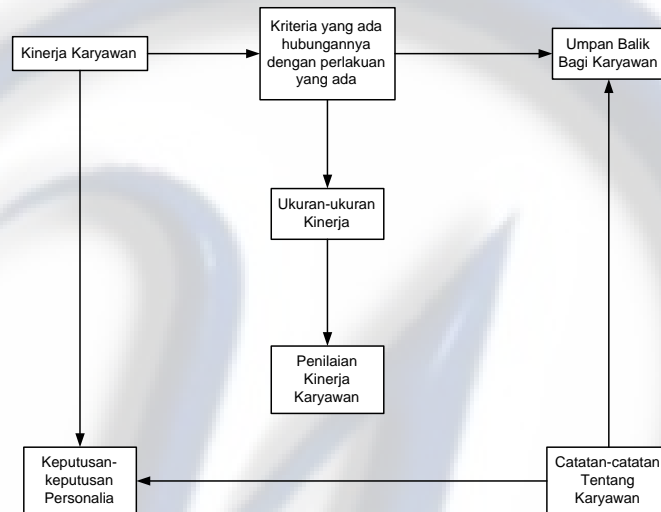
Sedangkan menurut **Bambang Wahyudi** (1991;99): lebih jauh mengungkapkan bahwa penilaian prestasi kerja dapat diartikan sebagai suatu evaluasi yang dilakukan secara sistematis tentang prestasi kerja (*job performance*) seorang tenaga kerja termasuk pengembangannya.

Hasil dari penelitian tersebut bisa dipergunakan sebagai dasar bagi tindakan-tindakan sebagai berikut:

1. Untuk mengukur kinerja, yakni sampai sejauhmana tenaga kerja berhasil dalam pekerjaannya.
2. Untuk mengukur keberhasilan tenaga kerja dalam program pelatihan dan pengembangan.
3. Untuk mengumpulkan data guna pertimbangan-pertimbangan dalam melakukan program mutasi.

Gambar 2.3

Elemen dan Pokok Sistem Penilaian Kinerja



Sumber : **T. Hani Handoko (1994;138)**

Dari gambar elemen pokok sistem penilaian kinerja di atas, hendaknya penelitian kinerja memberikan suatu gambaran akurat mengenai kinerja karyawan. Untuk mencapai tujuan ini sistem penilaian harus mempunyai hubungan dengan pekerja (*job related*), praktis mempunyai standar-standar dan menggunakan berbagai ukuran yang dapat diandalkan, berarti bahwa sistem menilai perilaku-perilaku kritis yang mewujudkan keberhasilan perusahaan, sedangkan suatu sistem disebut praktis bila dipahami atau dimengerti oleh para penilai atau karyawan.

Sistem penilaian ini juga memerlukan standar-standar pelaksanaan kerja (*performance standard*). Agar efektif, standar hendaknya berhubungan dengan hasil-hasil yang diinginkan pada setiap pekerjaan. Lebih lanjut evaluasi juga memerlukan ukuran-ukuran prestasi kerja yang dapat diandalkan (*performance measures*).

2.6.4 Metode Penilaian Prestasi Kerja

Untuk mengetahui prestasi kerja seorang karyawan tentunya harus dilakukan penilaian prestasi kerja karyawan dalam melakukan penilaian prestasi

dapat menggunakan metode-metode penilaian prestasi kerja. Metode-metode ini dapat disesuaikan dengan situasi dan kondisi perusahaan yang bersangkutan.

Menurut **Dr. T. Hani handoko, M.B.A** dalam bukunya **Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia, edisi ke-2** (1987;142) bahwa metode penilaian prestasi kerja pada dasarnya dikelompokkan menjadi:

1. Metode Penilaian Berorientasi Masa lalu

Ada berbagai metode untuk menilai prestasi kerja karyawan diwaktu yang lalu. Hampir semua teknik-teknik tersebut merupakan suatu upaya langsung untuk meminimumkan berbagai masalah tertentu yang dijumpai dalam pendekatan-pendekatan lain. Metode yang berorientasi masa lalu mempunyai kelemahan dalam hal perlakuan terhadap prestasi kerja yang telah terjadi dan sampai derajat tertentu, dapat diukur.

Kelemahannya adalah bahwa prestasi kerja dimasa lalu tidak dapat diubah. Tetapi dengan mengevaluasi prestasi kerja di masa lalu, para karyawan memperoleh umpan balik ini selanjutnya bisa mengarahkan kepada perbaikan-perbaikan prestasi.

Teknik penilaian ini antara lain:

a. *Rating Scale*

Cara ini menuntut penilai untuk menilai penampilan kerja pegawai (individu) dalam skala dari yang paling baik sampai dengan skala yang paling buruk.

b. *Cheklis*

Dimaksudkan untuk mengurangi beban penilai. Penilai tinggal memilih kalimat-kalimat atau kata-kata yang menggambarkan prestasi kerja dan karakteristik-karakteristik karyawan.

c. *Metode Peristiwa Kritis*

Teknik ini menuntut penilai untuk merekam pernyataan-pernyataan yang menguraikan penilaian perilaku pegawai yang ekstern baik ekstern buruk yang dihubungkan dengan penampilan kerjanya.

d. Metode Peninjauan Lapangan

Agar tercapainya penilaian terstandarisasi, banyak perusahaan menggunakan peninjauan lapangan (*field review method*). Dengan metode ini, wakil ahli departemen personalia turun ke “lapangan” dan membantu para penyelia dalam penilaian mereka. Spesialis personalia mendapatkan informasi khusus dari atasan langsung tentang prestasi kerja karyawan.

e. Tes dan Observasi Prestasi Kerja

Bila jumlah pekerjaan terbatas, penilaian prestasi kerja bisa didasarkan pada tes dan pengetahuan dan keterampilan. Tes mungkin tertulis atau peragaan keterampilan, agar berguna tes harus reliabel atau valid.

f. Metode-Metode Evaluasi Kelompok

Ada beberapa teknik untuk mengevaluasi kelompok-kelompok karyawan. Penilaian-penilaian seperti ini biasanya dilakukan oleh penyelia atau atasan langsung. Metode penilaian kelompok berguna untuk pengambilan keputusan kenaikan upah, promosi dan berbagai bentuk penghargaan organisasional karena dapat menghasilkan ranking karyawan dari yang terbaik sampai terjelek.

Berbagai metode evaluasi kelompok diantaranya adalah:

1) Metode Ranking

Metode ranking berarti penilai membandingkan karyawan yang satu dengan karyawan-karyawan lain untuk menentukan siapa yang lebih baik dan kemudian menempatkan setiap karyawan dalam urutan dari yang terbaik sampai terjelek.

2) *Grading* atau *Forced Distributuons*

Pada metode ini penilaian memisah-misahkan atau “menyortir” para karyawan kedalam berbagai klasifikasi yang berbeda. Biasanya suatu proporsi tertentu harus diletakkan pada setiap kategori.

3) *Point Allocation Method*

Metode ini merupakan bentuk lain metode grading. Penilai diberikan sejumlah nilai total untuk dialokasikan di antara para karyawan dalam kelompok. Kebaikan alokasi ini adalah bahwa penilai dapat mengevaluasi perbedaan relatif diantara para karyawan, meskipun kelemahan-kelemahan *halo effect* dan bias kesan terakhir masih ada.

2. **Metode Penilaian Berorientasi Masa Depan**

Penilaian-penilaian yang berorientasi masa depan memusatkan pada prestasi kerja diwaktu yang akan datang melalui penilaian potensi karyawan atau penetapan sasaran-sasaran prestasi kerja dimasa mendatang.

Teknik-teknik yang digunakan antara lain:

a. **Penilaian Diri (*Self Appraisal*)**

Teknik evaluasi ini berguna bila tujuan evaluasi adalah untuk melanjutkan pengembangan diri. Bila karyawan menilai dirinya, perilaku defensif cenderung tidak terjadi, sehingga upaya perbaikan diri juga cenderung dilaksanakan.

b. **Penilaian Psikologis (*Psychological Appraisal*)**

Beberapa orang yang besar memperkerjakan para psikolog sebagai pegawai tetapnya. Metode penilaian ini dilakukan dengan mengadakan wawancara mendalam, diskusi atau tes-tes psikologis terhadap karyawan yang akan dinilai. Para psikolog kemudian menulis dan mengevaluasi pegawai dalam aspek intelektualnya, emosinya, motivasinya dan ciri-ciri lain yang berkaitan dengan pekerjaan yang mungkin bisa memprediksi penampilan kerja dimasa depan.

c. **Pendekatan *Management by Objective* (MBO)**

Dalam metode ini karyawan langsung diikutsertakan dalam perumusan dan pemutusan persoalan dengan memperhatikan kemampuan bawahan dalam menentukan sasarannya masing-masing yang ditekankan pada pencapaian sasaran perusahaan itu. Idealnya tujuan ini disetujui bersama

berdasarkan pada suatu ukuran yang obyektif. Jika kedua ini dapat dipenuhi maka pegawai cenderung dapat termotivasi untuk mencapai tujuannya karena mereka berperan serta dalam menyusunnya.

d. Teknik Pusat penilaian (*Assessment Centrs*)

Adalah suatu bentuk penilaian karyawan yang distandarisasikan dimana tergantung pada berbagai tipe penilaian dari penilai. Penilai bisa meliputi wawancara mendalam, tes-tes psikologi, diskusi kelompok, simulasi dan sebagainya untuk mengevaluasi potensi karyawan di waktu yang akan datang.

2.6.5. Hubungan Variabel Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kepuasan kerja para karyawan adalah melalui kompensasi (**Mathis dan Jackson, 2000**). Secara sederhana kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan untuk balas jasa kerja mereka.

Simamora (2004) mengatakan bahwa kompensasi dalam bentuk finansial adalah penting bagi karyawan, sebab dengan kompensasi ini mereka dapat memenuhi kebutuhannya secara langsung, terutama kebutuhan fisiologisnya. Namun demikian, tentunya pegawai juga berharap agar kompensasi yang diterimanya sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikan dalam bentuk non finansial juga sangat penting bagi pegawai terutama untuk pengembangan karir mereka.

Dalam penelitian **Yukl dan Latham, 1975 ; Latham dan Pursell, 1976 ; Yukl, Wexley dan Seymor, 1972** (dikutip oleh **Wexley dan Yukl, 1988**) menunjukkan bahwa insentif upah/gaji tidak memberikan hasil yang konsisten terhadap kinerja karyawan. Menurut **Prawiro Sentono, 1999** kinerja karyawan akan baik bila digaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian.

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objek penelitian dalam penyusunan skripsi ini adalah pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Apotek Berkah yang berlokasi di Cirebon tepatnya di Jl. .Raya Timur Gegesik Wetan No.29 Gegesik – Cirebon.

3.1.1 Sejarah Perusahaan

Keberadaan Apotek Berkah diawali dengan berdirinya Toko Obat Berkah pada tahun 2001. Dalam perkembangannya selama 3 tahun, dievaluasi apakah sudah layak ditingkatkan statusnya menjadi suatu apotek. Dari hasil evaluasi ternyata Toko Obat Berkah sudah dianggap layak untuk ditingkatkan menjadi suatu apotek, sehingga sejak tahun 2003 mulai dirintis dan dipersiapkan untuk menjadi suatu apotek.

Dan pada tanggal 16 Januari 2004, Toko Obat Berkah resmi menjadi Apotek Berkah dengan diterimanya surat izin apotik dari Departemen Kesehatan. Hingga kini Apotek Berkah telah memasuki tahun ke-8.

3.1.2 Profil perusahaan

Nama perusahaan : Apotek Berkah
Alamat : Jl.Raya Timur Gegesik Wetan No.29 Gegesik – Cirebon
Tlp : (0231) 8356611
Bidang usaha : Obat-obatan

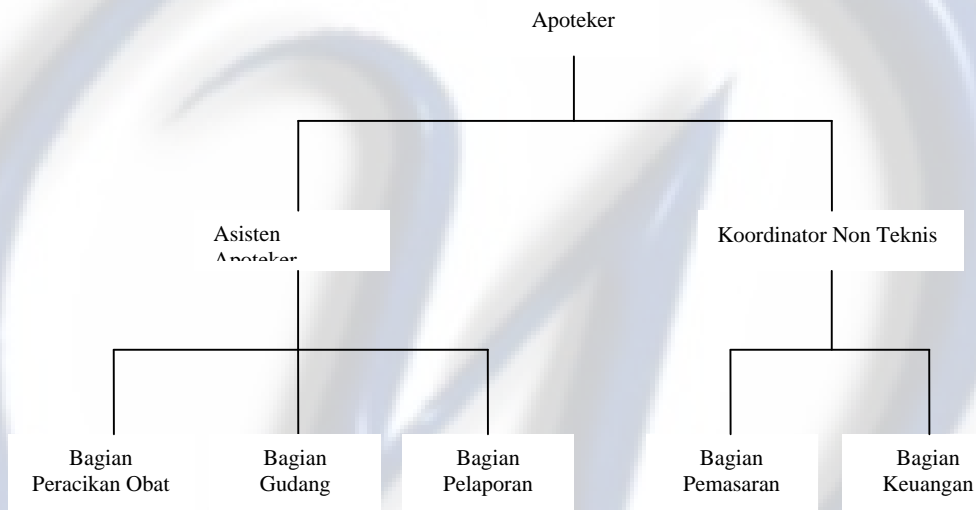
3.1.3 Visi dan Misi

Visi : Menjadi suatu apotek yang berkembang dan mampu bersaing.

Misi : Melayani konsumen dengan sebaik mungkin, selalu menyapa, mengucapkan salam dan memberi penjelasan mengenai obat-obatan.

3.1.4 Struktur Organisasi dan Uraian Kerja

Gambar 3.1
Struktur Organisasi Perusahaan



Sumber: **Apotek Berkah**

3.1.5 Uraian Kerja

I. Apoteker

Sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, izin suatu apotek diberikan kepada dan atas nama apoteker. Apoteker disuatu apotek disebut Apoteker Pengelola Apotek (APA), bertanggungjawab secara keseluruhan pada suatu apotek terutama yang berhubungan dengan masalah teknis kefarmasian mulai dari perencanaan kebutuhan, penyimpanan, pendistribusian/penyerahan obat kepada konsumen/pasien serta pelaporannya. APA bisa bertanggungjawab juga dalam masalah diluar teknis kefarmasian.

II. Asisten Apoteker

Tugas seorang asisten apoteker adalah membantu apoteker dalam masalah teknis kefarmasian terutama yang berhubungan dengan penyimpanan obat/pengaturan tataletak obat sesuai dengan aturan yang ada serta penyerahan

obat kepada konsumen/pasien sehingga terjamin keamanannya.

III. Bagian Peracikan dan Penyerahan Obat

Mempunyai tugas meracik obat baik melalui resep dokter maupun non resep dokter sesuai dengan aturan yang ada serta menyerahkannya kepada konsumen/pasien dengan memberikan informasi yang jelas sehingga terjamin keamanannya.

IV. Bagian Gudang

Petugas bagian gudang mempunyai tanggungjawab menjamin ketersediaan obat serta kualitasnya, sehingga tugas utamanya adalah merencanakan kebutuhan, melakukan penyimpanan dengan baik serta pengadministrasiannya.

V. Bagian Pelaporan

Sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, apotek diharuskan membuat laporan penggunaan obat-obatan tertentu kepada Dinas Kesehatan berupa laporan bulanan.

VI. Koordinator Non Teknis Farmasi

Tugas utama koordinator non teknis farmasi adalah mengkoordinir masalah-masalah yang berhubungan dengan administrasi, pemasaran serta administrasi keuangan. Sehingga mempunyai tanggungjawab atas kelancaran serta pengembangan usaha.

VII. Bagian Pemasaran

Mempunyai tanggungjawab mencari peluang pasar serta mengembangkannya dengan tetap memperhatikan aturan-aturan yang berlaku.

VIII. Bagian Keuangan

Mempunyai tugas dalam bidang pengadministrasian keuangan seperti membukukan keuangan serta membuat laporan keuangan baik laporan bulanan maupun laporan tahunan.

3.1.6 Spesifikasi Tenaga Kerja

I. Apoteker Pengelola Apotek

Pendidikan : Apoteker

- II. Asisten Apoteker
Pendidikan : Sekolah Menengah Farmasi (SMF)
- III. Koordinator NonTeknis Farmasi
Pendidikan : D3/Sekolah Lanjut Atas (SLA)
- IV. Bagian Peracikan dan Penyerahan Obat
Pendidikan : SLA (dibawah pengawasan asisten apoteker)
- V. Bagian Gudang
Pendidikan : Sekolah Lanjut Atas (SLA)
- VI. Bagian Pelaporan
Pendidikan : SLA (dibawah pengawasan asisten apoteker)
- VII. Bagian Pemasaran
Pendidikan : SLA
- VIII. Bagian Keuangan
Pendidikan : D3 Akuntansi

3.2 Metode Penelitian

Metode penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah metode penelitian Deskriptif, menurut **Nazir (2003:54)** dalam bukunya Metode Penelitian adalah :

”Metode Penelitian Deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status sekelempok manusia, suatu objek, suatu kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang.”

Tujuan dari penelitian deskriptif ini adalah untuk membuat deskripsi, gambaran, atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat, serta hubungan antar fenomena yang diselidiki.

3.2.1 Sumber Data

Sebagaimana yang dijelaskan oleh **Marzuki (2002:55)** biasanya jenis data yang dikumpulkan terdiri atas data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Yaitu data yang diperoleh langsung di sumbernya, diamati dan dicatat untuk pertama kalinya.

2. Data Sekunder

Yaitu data yang bukan diusahakan sendiri pengumpulannya oleh peneliti.

3.2.2 Teknik Pengumpulan Data

Berdasarkan metode di atas, penulis melakukan teknik pengumpulan data dalam penyusunan skripsi ini adalah :

1. Studi Literatur

Data penulisan diperoleh dengan cara membaca serta mempelajari buku-buku atau literatur-literatur yang berhubungan dan sesuai dengan skripsi.

2. Penelitian Lapangan

Yaitu mencari dan memperoleh data dari perusahaan yang penulis teliti dengan cara :

- Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data dengan mengadakan tanya jawab dengan pejabat yang berwenang yang berhubungan dengan permasalahan

- Kuesioner

Yaitu teknik pengumpulan data dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan yang bersangkutan dengan masalah kepada responden dengan tujuan memperoleh data-data yang mendukung penelitian ini.

Dalam pelaksanaan penelitian selalu dihadapkan pada sumber data tertentu yang diharapkan dapat memberikan informasi dan keterangan yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Adapun sumber data dalam penelitian sering disebut dengan populasi penelitian.

Populasi menurut **Sugiyono (2005:72)** adalah :

“Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”.

Karena jumlah karyawan di Apotek Berkah sebanyak 32 orang, maka seluruh populasi penulis jadikan sample dan sampel penulis mengambil pernyataan dari **Singarimbun (2008:171)** bahwa :

“Bilamana analisa yang dipakai adalah teknik korelasi, maka sampel yang harus diambil adalah 30”.

3.2.3 Operasionalisasi Variabel

Setiap kegiatan penelitian tentu memusatkan perhatiannya pada beberapa fenomena atau gejala utama dan pada beberapa fenomena lain yang relevan. Dalam penelitian sosial dan psikologis, umumnya fenomena tersebut merupakan konsep mengenai atribut/sifat yang terdapat pada subjek penelitian yang dapat bervariasi secara kuantitatif maupun kualitatif atau dikenal dengan nama variable. Sedangkan definisi variable menurut **Sugiyono (2004:31)** adalah :

“Variabel penelitian adalah sesuatu hal yang dapat berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut untuk kemudian ditarik kesimpulannya”.

Operasional variabel dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya. Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yang akan diteliti, yaitu :

1. Variabel Independen (Variabel X1, dan X2)

Adalah suatu variabel bebas dimana keberadaannya tidak dipengaruhi oleh faktor-faktor lain, variabel ini merupakan faktor penyebab yang akan mempengaruhi variabel lain, dalam penelitian ini variabel independennya adalah Pemberian kompensasi dan motivasi.

2. Variabel Dependen (Variabel Y)

Yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Dalam penelitian ini variabel dependennya adalah kinerja.

Ketiga variabel ini akan diukur melalui observasi langsung dengan menggunakan kuesioner atau daftar pertanyaan terstruktur yang disebarakan kepada karyawan Apotek Berkah. Berikut ini disajikan tabel operasional independen (Variabel X1) yaitu pemberian kompensasi, (Variabel X2) yaitu motivasi dan variabel dependen (variabel Y) yaitu kinerja sebagai berikut :

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel
Kompensasi, Motivasi dan Kinerja kerja Karyawan

Variabel	Konsep Variabel	Sub variabel	Indikator	skala
Kompensasi (X1)	Kompensasi karyawan. Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. (Hasibuan 2002 : 118)	o kompensasi langsung o kompensasi tidak langsung	a. Gaji b. Upah c. Upah insentif a. Asuransi b. Fasilitas kantor c. Tunjangan	Ordinal

<p>Motivasi kerja (X2)</p>	<p>Motivasi adalah Pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan”</p> <p>Hasibuan (2003;143)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Kebutuhan fisik ○ Kebutuhan rasa aman dan keselamatan ○ Kebutuhan sosial ○ Kebutuhan akan penghargaan ○ Kebutuhan perwujudan diri 	<ul style="list-style-type: none"> a. pemberian gaji b. pemberian bonus c. uang makan d. uang transport e. fasilitas perumahan a. Jaminan sosial tenaga kerja b. dana pensiun c. tunjangan kesehatan d. asuransi kecelakaan e. perlengkapan keselamatan kerja a. Kebutuhan sosial b. Teman c. Afiliasi d. Interaksi a. Kebutuhan akan Penghargaan diri b. Pengakuan akan prestasi a. Kemampuan b. Keterampilan potensial optimal 	<p>Ordinal</p>
-----------------------------------	--	---	--	----------------

<p>Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>Suatu hasil yang dicapai seseorang oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Menurut Hasibuan (1997;105)</p>	<ul style="list-style-type: none"> o Kualitas kerja o Kuantitas kerja o Kedisiplinan o Ketepatan waktu o Dampak interpersonal 	<ul style="list-style-type: none"> a. Ketepatan hasil kerja b. Ketelitian hasil kerja a. Hasil kerja a. Kehadiran b. Peraturan perusahaan a. Kecepatan waktu kerja a. Bekerja sama b. Komunikasi c. Peran serta 	<p>Ordinal</p>
------------------------------------	---	--	--	----------------

3.2.4 Alat Ukur

Untuk pengolahan data dari hasil angket yang telah dijawab oleh responden diberi angka/bobot nilai berdasarkan skala likert, dimana alternatif tersebut dijumlahkan untuk setiap responden.

Tabel 3.2

Skor/bobot nilai berdasarkan Skala Likert

Pertanyaan	Jawaban	Bobot Nilai
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Cukup Setuju	CS	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber: **Sugiyono, (2004:87)**, Metode Penelitian Bisnis

Kuesioner yang dipakai dalam survey adalah:

1. Kompensasi diukur dengan menggunakan kuesioner yang dikembangkan oleh **Shawn M. Carraher** , **Jane Whitney Gibson**, dan **M. Ronald Buckley** yang terdiri dari 8 pertanyaan.
2. Motivasi diukur dengan menggunakan kuesioner yang dikembangkan oleh **Herzberg** yang terdiri dari 8 pertanyaan.
3. Kinerja diukur dengan menggunakan kuesioner yang dikembangkan oleh **Drs. Herlan Suherlan, MM** yang terdiri dari 10 pertanyaan.

Menurut sifatnya data yang diperoleh dapat dikelompokkan menjadi dua bagian, yaitu :

1. Data kualitatif, yaitu data yang tidak berbentuk numerik dan dapat digunakan untuk mendukung penelitian sehingga dapat menyatakan kebenaran dari hipotesanya.
2. Data kuantitatif, yaitu data yang berbentuk numerik dan dapat digunakan untuk menjawab hipotesa yang diajukan.

Data yang telah terkumpul kemudian diproses dan dianalisa, analisa data dilakukan dengan baik secara kualitatif, maupun kuantitatif. Analisa secara kualitatif dilakukan dengan cara mendeskripsikan jawaban responden yang kemudian disajikan dalam bentuk tabel-tabel, sedangkan analisa kuantitatif dilakukan dengan menggunakan analisa statistik.

Untuk pengolahan data digunakan alat bantu statistik, dimana dengan alat tersebut dapat memudahkan penafsiran untuk menganalisa apakah ada hubungan antara variabel "X1, X2" dan variabel "Y" dan seberapa besar pengaruhnya, yang akhirnya akan diperoleh suatu pedoman untuk menarik kesimpulan.

Selanjutnya dicari rata-rata dari setiap jawaban responden. Untuk memudahkan penilaian dari rata-rata tersebut maka dibuat interval. Dalam penelitian ini penulis menentukan banyak kelas interval sebesar 5 (lima). Rumus yang digunakan menurut **Sudjana (2001:47)**.

$$\text{Panjang kelas interval} = \frac{\text{Rentang}}{\text{Banyak Kelas Interval}}$$

Dimana :

Rentang = Nilai tertinggi – Nilai terendah

Banyaknya kelas interval = 5

Berdasarkan rumus di atas maka panjang kelas interval adalah :

$$\begin{aligned} \text{Panjang kelas interval} &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0,8 \end{aligned}$$

Maka kriteria dari penilaian adalah sebagai berikut :

Tabel 3.3

Interval Penilaian Jawaban Responden

Interval	Kompensasi dan Motivasi	Kinerja
1,00-1,79	Sangat tidak baik	Sangat rendah
1,80-2,59	Kurang baik	Rendah
2,60-3,39	Cukup baik	Cukup tinggi
3,40-4,19	Baik	Tinggi
4,20-5,00	Sangat baik	Sangat tinggi

3.2.5 Metode Analisa Data

Untuk analisa data, penulis menggunakan Analisa Statistik Korelasi *Rank Spearman*, sebab kedua variabel bersifat ordinal. Analisis statistik korelasi Rank Spearman digunakan untuk mengetahui sampai sejauh mana hubungan antara variabel X1 (Kompensasi), X2 (Motivasi) dengan variabel Y (Kinerja).

3.2.5.1 Analisa Korelasi Berganda (*Multiple Correlation*)

Menurut Sugiyono (2004;216) pengertian korelasi berganda adalah sebagai berikut:

“Bahwa korelasi berganda merupakan angka yang menunjukkan arah dan kuatnya antara dua variabel atau lebih secara bersama-sama dengan variabel yang lain”.

Lebih lanjut untuk mengetahui kuat tidaknya hubungan (r) antara variabel independen dengan variabel dependen dapat digunakan interpretasi berikut:

Tabel 3.4

Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2004;183)

Tanda (+) dan (-) yang terdapat dalam koefisien korelasi menunjukkan adanya arah hubungan antara dua variabel tersebut. Tanda (-) menunjukkan hubungan yang berlawanan arah, yang artinya jika satu variabel naik, maka yang lainnya turun. Sedangkan tanda (+) menunjukkan hubungan yang searah, yang artinya jika satu variabel naik, maka yang lainnya naik.

3.2.5.2 Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel X1 (Kompensasi), X2 (Motivasi) terhadap variabel Y (Kinerja), maka digunakan koefisien determinasi dengan rumus sebagai berikut :

Rumus :

$$Kd = (r_s)^2 \times 100\%$$

Dimana :

Kd = Koefisien determinasi

r_s = Koefisien Korelasi

Nilai Kd di atas menunjukkan berapa besar persen suatu variabel bebas mempengaruhi variabel terikat.

3.2.5.3 Pengujian Hipotesis

a. Menghitung Nilai F_{Hitung}

Untuk mengetahui apakah variable-variabel koefisien korelasi signifikan atau tidak. Untuk mencari F_{Hitung} dengan rumus :

$$F_{Hitung} = \frac{\frac{R^2}{k}}{\frac{(1-R^2)}{(n-k-1)}}$$

(Akdon, Riduwan, 2006:128)

Dimana :

F_{Hitung} = nilai F yang dihitung

R = nilai koefisien korelasi ganda

k = jumlah variabel bebas (independen)

n = jumlah sampel

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Tanggapan Responden mengenai pemberian kompensasi yang diterima karyawan di Apotek Berkah

Objek dari penelitian ini adalah Apotek Berkah, untuk mendapatkan bukti-bukti mengenai kompensasi pada Apotek Berkah, penulis melakukan survai dengan cara menyebarkan kuesioner. Total kuesioner yang dibagikan adalah 32 eksemplar, kuesioner yang terkumpul sebanyak 32 eksemplar.

4.1.1 Gambaran Umum Responden

Untuk mendapat gambaran mengenai pelanggan yang menjadi responden, dilihat berdasarkan : jenis kelamin, jenis pekerjaan, usia, pendidikan, penghasilan perbulan dan lamanya berlangganan. Setelah melihat hasil penyebaran kuesioner sebanyak 32 responden, maka dapat diketahui gambaran umum karyawan Apotek Berkah sebagai berikut :

Tabel 4.1

Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Keterangan	Jumlah	%
Pria	11	34,38
Wanita	21	65,63
Jumlah	32	100%

Sumber : Data primer yang telah diolah

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, dapat dilihat bahwa sebagian besar karyawan adalah wanita yang merupakan responden terbanyak sebesar 65,63% dan sisanya sebesar 34,38% adalah karyawan pria. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Apotek Berkah rata-rata didominasi oleh wanita.

Tabel 4.2

Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia

Keterangan	Jumlah	%
25 - 30 tahun	8	25,00
31 - 36 tahun	13	40,63
> 37 tahun	11	34,37
Total	32	100

Sumber : Data primer yang telah diolah

Berdasarkan tabel 4.2 di atas, dapat dilihat bahwa responden yang berusia antara 25-30 tahun berjumlah 8 orang (25%), 31-36 tahun sebanyak 13 orang (40,63%), dan usia lebih dari 37 tahun berjumlah 11 orang (34,37%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan Apotek Berkah berusia antara 31-36 tahun.

Tabel 4.3

Klasifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan

Keterangan	Jumlah	%
SMA	13	40,63
D3	10	31,25
S1	9	28,13
Total	32	100

Sumber : Data primer yang telah diolah

Berdasarkan tabel 4.3 dapat dilihat bahwa sebagian besar karyawan Apotek Berkah berlatar belakang pendidikan SMA yaitu sebanyak 13 orang (40,63%), pendidikan Diploma 3 sebanyak 10 orang (31,25%) dan Sarjana 9 orang atau 28,13%.

Tabel 4.4

Klasifikasi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Keterangan	Jumlah	%
< 1 tahun	5	15,63
1 – 5 tahun	19	59,38
> 5 tahun	8	25,00
Total	32	100

Sumber : Data primer yang telah diolah

Berdasarkan tabel 4.4 dapat dilihat bahwa sebagian besar karyawan Apotek Berkah memiliki masa kerja antara 1-5 tahun yaitu sebanyak 19 orang

(59,38%), masa kerja lebih dari 5 tahun 8 orang (25%) dan masa kerja kurang dari 1 tahun 5 orang (15,63%).

Tabel 4.5
Klasifikasi Responden Berdasarkan status

Keterangan	Jumlah	%
Belum menikah	18	56,25
Menikah	14	43,75
	32	100

Sumber : Data primer yang telah diolah

Berdasarkan tabel 4.5 dapat dilihat bahwa sebagian besar karyawan Apotek Berkah belum menikah yaitu sebanyak 18 orang (56,25%) dan yang sudah menikah 14 orang (43,75%).

4.1.2 Analisis Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan masing - masing pernyataan dengan dengan jumlah skor masing-masing variabel. Validitas didefinisikan sebagai sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsinya. Oleh karena itu, penulis menguji tingkat validitas kuesioner yang disebarakan kepada para responden. Hasil uji validitas digunakan dengan bantuan Program SPSS, masing - masing variabel adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6 Hasil Uji
Validitas Variabel Kompensasi (X_1)

Pernyataan	r hitung	r table	Keterangan
VAR00001	0,967	0.349	Valid
VAR00002	0,908	0.349	Valid
VAR00003	0,967	0.349	Valid
VAR00004	0,972	0.349	Valid
VAR00005	0,972	0.349	Valid
VAR00006	0,827	0.349	Valid
VAR00007	0,779	0.349	Valid
VAR00008	0,972	0.349	Valid

Sumber: kuesioner (data diolah kembali)

**Tabel 4.7 Hasil Uji
Validitas Variabel Motivasi (X₂)**

Pernyataan	r hitung	r table	Keterangan
VAR00001	,955	0.349	Valid
VAR00002	,780	0.349	Valid
VAR00003	,841	0.349	Valid
VAR00004	,606	0.349	Valid
VAR00005	,666	0.349	Valid
VAR00006	,870	0.349	Valid
VAR00007	,759	0.349	Valid
VAR00008	,804	0.349	Valid

Sumber: kuesioner (data diolah kembali)

**Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)**

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
VAR00001	0,910	0.349	Valid
VAR00002	0,694	0.349	Valid
VAR00003	0,952	0.349	Valid
VAR00004	0,694	0.349	Valid
VAR00005	0,952	0.349	Valid
VAR00006	0,779	0.349	Valid
VAR00007	0,910	0.349	Valid
VAR00008	0,629	0.349	Valid
VAR00009	0,704	0.349	Valid
VAR000010	0,629	0.349	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai korelasi tiap item pernyataan dengan total skor yang diperoleh lebih besar dari 0.349 sehingga dapat dijelaskan bahwa item pernyataan yang digunakan adalah valid dan dapat digunakan dalam analisis data selanjutnya.

Dalam pengujian reliabilitas menggunakan SPSS, langkah yang ditempuh yaitu sama dengan langkah pengujian validitas. Karena output keduanya bersamaan muncul. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika

memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 (Simamora (2004;177)). Berikut ini adalah hasil uji reliabilitas dengan menggunakan program SPSS:

Tabel 4.9
Uji Reliabilitas Variabel X₁

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,979	,981	8

Tabel 4.10
Uji Reliabilitas Variabel X₂

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,936	,940	8

Tabel 4.11
Uji Reliabilitas Variabel Y

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,943	,950	10

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang dilakukan terhadap semua item dalam penelitian ini menunjukkan bahwa semua item penelitian dapat dikatakan reliabel karena nilai koefisien reliabilitas *Cronbach's Alpha* > 0,60 yaitu 0,979, 0,936 dan 0,943, dengan demikian dapat dikatakan semua item pernyataan reliabel.

Berdasarkan hasil kuesioner yang disebarakan kepada responden, maka dapat diketahui pernyataan responden mengenai kompensasi dan motivasi pada Apotek Berkah. Setiap jawaban dari responden diberi nilai berdasarkan skala likert.

Adapun kriteria penilaian sebagai berikut:

Sangat Setuju (SS)	= 5
Setuju (S)	= 4
Kurang Setuju (KS)	= 3
Tidak Setuju (TS)	= 2
Sangat Tidak Setuju (STS)	= 1

Selanjutnya dicari rata-rata dari setiap jawaban responden, untuk memudahkan penilaian dari rata-rata tersebut, maka digunakan interval untuk menentukan panjang kelas interval, maka digunakan rumus menurut **Sudjana (2001;79)** sebagai berikut :

$$P = \frac{\text{Rentang}}{\text{Banyak Kelas}}$$

Dimana :

P = Panjang kelas interval

Rentang = Data terbesar – data terkecil

Banyak kelas = 5

Berdasarkan rumus, maka panjang kelas interval adalah :

$$P = \frac{5-1}{5} \\ = 0.80$$

Maka interval dari kriteria penilaian rata-rata dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

Sangat Buruk/Sangat Rendah = 1,00 – 1,79

Buruk/Rendah = 1,80 – 2,59

Cukup Baik/Cukup Tinggi = 2,60 – 3,39

Baik/Tinggi = 3,40 – 4,19

Sangat Baik/Sangat Tinggi = 4,20 – 5,00

4.2 Kompensasi (X1)

Tabel 4.12

Tanggapan responden mengenai diperlakukan dengan adil dalam bekerja

Pernyataan	Jumlah	Persentase (%)	Skor
Sangat Setuju	4	13	20
Setuju	26	81	104
Cukup setuju	2	6	6
Tidak setuju	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0	0
Jumlah	32	100	130
Rata-rata			4,06

Sumber : Data primer yang telah diolah

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai diperlakukan dengan adil dalam bekerja, sebanyak 4 orang (13%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 26 orang (81%) menyatakan setuju, dan sebanyak 2 orang (6%) menyatakan cukup setuju. Secara keseluruhan dapat ditarik kesimpulan bahwa responden merasa diperlakukan dengan adil dalam bekerja, hal ini karena memiliki nilai rata-rata 4,06 yang berada pada interval 3,40 – 4,19.

Tabel 4.13

Tanggapan responden mengenai perusahaan jarang memberikan kenaikan gaji

Pernyataan	Jumlah	Persentase (%)	Skor
Sangat Setuju	5	16	25
Setuju	24	75	96
Cukup setuju	3	9	9
Tidak setuju	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0	0
Jumlah	32	100	130
			4,06

Sumber : Data primer yang telah diolah

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai perusahaan jarang memberikan kenaikan gaji, sebanyak 5 orang (16%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 24 orang (75%) menyatakan setuju, dan sebanyak 3 orang (9%) menyatakan cukup setuju. Secara keseluruhan dapat ditarik kesimpulan bahwa responden merasa diperlakukan dengan adil dalam bekerja, hal ini karena memiliki nilai rata-rata 4,06 yang berada pada interval 3,40 – 4,19.

Tabel 4.14

Tanggapan responden mengenai gaji yang diterima

Pernyataan	Jumlah	Persentase (%)	Skor
Sangat Setuju	4	13	20
Setuju	26	81	104
Cukup setuju	2	6	6
Tidak setuju	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0	0
Jumlah	32	100	130
			4,06

Sumber : Data primer yang telah diolah

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai merasa cukup dengan gaji yang diterima, sebanyak 4 orang (13%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 26 orang (81%) menyatakan setuju, sebanyak 2 orang (6%) menyatakan cukup setuju, secara keseluruhan dapat ditarik kesimpulan bahwa responden merasa cukup dengan gaji yang diterima, hal ini karena memiliki nilai rata-rata 4,06 yang berada pada interval 3,40 – 4,19.

Tabel 4.15

Tanggapan responden mengenai apabila tidak bekerja tidak diberi upah

Pernyataan	Jumlah	Persentase (%)	Skor
Sangat Setuju	5	16	25
Setuju	25	78	100
Cukup setuju	2	6	6
Tidak setuju	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0	0
Jumlah	32	100	131
			4,09

Sumber : Data primer yang telah diolah

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai apabila tidak bekerja tidak diberi upah, sebanyak 5 orang (16%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 25 orang (78%) menyatakan setuju, sebanyak 2 orang (6%) menyatakan cukup setuju, secara keseluruhan dapat ditarik kesimpulan bahwa responden apabila tidak bekerja tidak diberi upah, hal ini karena memiliki nilai rata-rata 4,09 yang berada pada interval 3,40 – 4,19.

Tabel 4.16
Tanggapan responden mengenai tidak mengharapkan sebuah penghargaan dalam setiap pekerjaan yang dilakukan

Pernyataan	Jumlah	Persentase (%)	Skor
Sangat Setuju	5	16	25
Setuju	25	78	100
Cukup setuju	2	6	6
Tidak setuju	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0	0
Jumlah	32	100	131
			4,09

Sumber : Data primer yang telah diolah

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai tidak mengharapkan sebuah penghargaan dalam setiap pekerjaan yang dilakukan, sebanyak 5 orang (16%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 25 orang (78%) menyatakan setuju, sebanyak 2 orang (6%) menyatakan cukup setuju, secara keseluruhan dapat ditarik kesimpulan bahwa responden tidak mengharapkan sebuah penghargaan dalam setiap pekerjaan yang dilakukan, hal ini karena memiliki nilai rata-rata 4,09 yang berada pada interval 3,40 – 4,19.

Tabel 4.17
Tanggapan responden mengenai insentif yang diterima dapat mengangkat harkat dan martabat dalam lingkungan masyarakat

Pernyataan	Jumlah	Persentase (%)	Skor
Sangat Setuju	5	16	25
Setuju	22	69	88
Cukup setuju	5	16	15
Tidak setuju	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0	0
Jumlah	32	100	128
			4,00

Sumber : Data primer yang telah diolah

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai insentif yang diterima dapat mengangkat harkat dan martabat dalam lingkungan masyarakat, sebanyak 5 orang (16%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 22 orang (69%) menyatakan setuju, sebanyak 5 (16%) menyatakan cukup setuju, secara keseluruhan dapat ditarik kesimpulan bahwa insentif yang diterima dapat mengangkat harkat dan martabat dalam lingkungan masyarakat, hal ini karena memiliki nilai rata-rata 4,00 yang berada pada interval 3,40 – 4,19.

Tabel 4.18

Tanggapan responden mengenai asuransi kesehatan, uang makan dan transportasi membuat karyawan merasa terjamin bekerja

Pernyataan	Jumlah	Persentase (%)	Skor
Sangat Setuju	4	13	20
Setuju	25	78	100
Cukup setuju	3	9	9
Tidak setuju	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0	0
Jumlah	32	100	129
			4,03

Sumber : Data primer yang telah diolah

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai asuransi kesehatan, uang makan dan transportasi membuat karyawan merasa terjamin bekerja, sebanyak 4 orang (13%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 25 orang (78%) menyatakan setuju, sebanyak 3 orang (9%) menyatakan cukup setuju, secara keseluruhan dapat ditarik kesimpulan bahwa asuransi kesehatan, uang makan dan transportasi membuat karyawan merasa terjamin, hal ini karena memiliki nilai rata-rata 4,03 yang berada pada interval 3,40 – 4,19.

Tabel 4.19

Tanggapan responden mengenai tunjangan hari raya yang diberikan cukup memuaskan

Pernyataan	Jumlah	Persentase (%)	Skor
Sangat Setuju	5	16	25
Setuju	25	78	100
Cukup setuju	2	6	6
Tidak setuju	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0	0
Jumlah	32	100	131
			4,09

Sumber : Data primer yang telah diolah

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai Tunjangan hari raya yang diberikan perusahaan cukup memuaskan karyawan, sebanyak 5 orang (16%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 25 orang (78%) menyatakan setuju, sebanyak 2 orang (6%) menyatakan cukup setuju, secara keseluruhan dapat ditarik kesimpulan bahwa tunjangan hari raya yang diberikan perusahaan cukup memuaskan karyawan., hal ini karena memiliki nilai rata-rata 4,09 yang berada pada interval 3,40 – 4,19.

Berdasarkan kuesioner yang disebarkan kepada responden, maka dapat diketahui mengenai tanggapan responden terhadap kompensasi di Apotek Berkah, untuk memudahkan penilaian dari jawaban responden, maka dibuat kriteria penilaian sebagai berikut :

- Sangat setuju = 5
- Setuju = 4
- Cukup setuju = 3
- Tidak setuju = 2
- Sangat Tidak setuju = 1

Selanjutnya dicari rata-rata tiap responden untuk memudahkan penilaian dari rata-rata tersebut maka dibuat interval. Dalam penelitian ini penulis menentukan banyaknya kelas interval sebesar 5. Rumus yang digunakan menurut **Sudjana (2000:79)** sebagai berikut :

$$\text{Panjang Kelas Interval} = \frac{\text{Rentang}}{\text{Banyak Kelas Interval}}$$

Dimana :

Rentang = Nilai Tertinggi - Nilai Terendah

Banyaknya Kelas Interval = 5

$$\begin{aligned} \text{Panjang Kelas Interval} &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0,8 \end{aligned}$$

1,00 – 1,79 = Sangat Tidak Baik

1,80 – 2,59 = Tidak Baik

2,60 – 3,39 = Cukup Baik

3,40 – 4,19 = Baik

4,20 – 5,00 = Sangat Baik

Untuk lebih memudahkan dalam menganalisa, maka penulis akan menyajikan hasil analisis dalam bentuk tabel penilaian tanggapan responden mengenai kompensasi berdasarkan data yang telah terkumpul di atas dalam bentuk tabel berikut dibawah ini.

Tabel 4.20

Rekapitulasi Responden untuk Variabel Kompensasi

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS	Jml	Rata-rata
1	Saya merasa diperlakukan dengan adil dalam bekerja	4	26	2	0	0	130	4,06
2	Perusahaan jarang memberikan kenaikan gaji,	5	24	3	0	0	130	4,06
3	Saya merasa cukup dengan gaji yang saya terima	4	26	2	0	0	130	4,06
4	Kalau saya tidak bekerja saya tidak di beri upah	5	25	2	0	0	131	4,09

5	Saya tidak mengharapkan sebuah penghargaan dalam setiap pekerjaan yang saya lakukan	5	25	2	0	0	131	4,09
6	Insentif yang saya terima dapat mengangkat harkat & martabat saya dalam lingkungan masyarakat	5	22	5	0	0	128	4,00
7	Asuransi kesehatan, uang makan dan transportasi membuat saya merasa terjamin bekerja di perusahaan ini	4	25	3	0	0	129	4,03
8	Tunjangan hari raya yang diberikan perusahaan cukup memuaskan saya.	5	25	2	0	0	131	4,09
							Jumlah total	32,48
							Rata-rata	4,06

Sumber : Kuesioner

Dari tabel 4.20, dapat diketahui nilai rata-rata tanggapan responden mengenai kompensasi adalah sebesar 4,06 artinya kompensasi yang diberikan Apotek Berkah dinilai baik, karena nilai rata-rata keseluruhan pernyataan adalah sebesar 4,07 berada pada interval 3,40 – 4,19. Walau demikian masih terdapat beberapa faktor yang perlu diperhatikan antara lain pernyataan “Perusahaan jarang memberikan kenaikan gaji”, “merasa cukup dengan gaji yang saya terima”, “Kalau saya tidak bekerja saya tidak di beri upah” dan “Asuransi kesehatan, uang makan dan transportasi membuat saya merasa terjamin bekerja di perusahaan ini”

karen memiliki nilai di bawah rata-rata. Faktor-faktor tersebut perlu ditingkatkan sebagai usaha untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan.

4.2.1 Motivasi

Tabel 4.21
Tanggapan responden mengenai bekerja karena tuntutan kebutuhan ekonomi

Pernyataan	Jumlah	Persentase (%)	Skor
Sangat Setuju	5	16	25
Setuju	25	78	100
Cukup setuju	2	6	6
Tidak setuju	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0	0
Jumlah	32	100	131
			4,09

Sumber : Data primer yang telah diolah

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai bekerja umumnya disebabkan oleh tuntutan kebutuhan ekonomi, sebanyak 5 orang (16%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 25 orang (78%) menyatakan setuju, sebanyak 2 orang (6%) menyatakan cukup setuju, secara keseluruhan dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan bekerja umumnya memang disebabkan oleh tuntutan kebutuhan ekonomi, hal ini karena memiliki nilai rata-rata 4,09 yang berada pada interval 3,40 – 4,19.

Tabel 4.22
Tanggapan responden mengenai pimpinan mengembangkan kemampuan dan karir karyawan

Pernyataan	Jumlah	Persentase (%)	Skor
Sangat Setuju	7	22	35
Setuju	21	66	84
Cukup setuju	4	13	12
Tidak setuju	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0	0
Jumlah	32	100	131
			4,09

Sumber : Data primer yang telah diolah

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai pimpinan mengembangkan kemampuan dan karir karyawan, sebanyak 7 orang (22%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 21 orang (66%) menyatakan setuju, sebanyak 4 orang (13%) menyatakan cukup setuju. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden setuju dengan sikap pimpinan yang mengembangkan kemampuan dan karir karyawan, hal ini karena memiliki nilai rata-rata 4,09 yang berada pada interval 3,40 – 4,19.

Tabel 4.23

Tanggapan responden mengenai kemampuan pimpinan dalam menciptakan hubungan kerja yang menyenangkan

Pernyataan	Jumlah	Persentase (%)	Skor
Sangat Setuju	8	25	40
Setuju	22	69	88
Cukup setuju	2	6	6
Tidak setuju	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0	0
Jumlah	32	100	134
			4,19

Sumber : Data primer yang telah diolah

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai kemampuan pimpinan dalam menciptakan hubungan kerja yang menyenangkan, sebanyak 8 orang (25%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 22 orang (69%) menyatakan setuju, sebanyak 2 orang (6%) menyatakan cukup setuju. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden setuju dengan kemampuan pimpinan dalam menciptakan hubungan kerja yang menyenangkan, hal ini karena memiliki nilai rata-rata 4,19 yang berada pada interval 3,40 – 4,19.

Tabel 4.24
Tanggapan responden mengenai pimpinan selalu berupaya untuk mendiskusikan masalah dalam pekerjaan

Pernyataan	Jumlah	Persentase (%)	Skor
Sangat Setuju	4	13	20
Setuju	23	72	92
Cukup setuju	5	16	15
Tidak setuju	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0	0
Jumlah	32	100	127
			3,97

Sumber : Data primer yang telah diolah

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai pimpinan selalu berupaya untuk mendiskusikan masalah dalam pekerjaan, sebanyak 4 orang (13%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 23 orang (72%) menyatakan setuju, sebanyak 5 orang (16%) menyatakan cukup setuju. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden setuju dengan pimpinan yang selalu berupaya untuk mendiskusikan masalah dalam pekerjaan, hal ini karena memiliki nilai rata-rata 3,97 yang berada pada interval 3,40 – 4,19.

Tabel 4.25
Tanggapan responden mengenai pimpinan mengajak berkomunikasi dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan

Pernyataan	Jumlah	Persentase (%)	Skor
Sangat Setuju	8	25	40
Setuju	19	59	76
Cukup setuju	5	16	15
Tidak setuju	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0	0
Jumlah	32	100	131
			4,09

Sumber : Data primer yang telah diolah

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai pimpinan mengajak berkomunikasi dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan, sebanyak 8 orang (25%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 19 orang (59%) menyatakan setuju, sebanyak 5 orang (16%) menyatakan cukup setuju. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden setuju dengan

pimpinan mengajak berkomunikasi dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan, hal ini karena memiliki nilai rata-rata 4,09 yang berada pada interval 3,40 – 4,19.

Tabel 4.26
Tanggapan responden mengenai jaminan keamanan dan ketenangan bekerja dari pimpinan kepada karyawan

Pernyataan	Jumlah	Persentase (%)	Skor
Sangat Setuju	5	16	25
Setuju	24	75	96
Cukup setuju	3	9	9
Tidak setuju	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0	0
Jumlah	32	100	130
			4,06

Sumber : Data primer yang telah diolah

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai jaminan keamanan dan ketenangan bekerja dari pimpinan kepada karyawan, sebanyak 5 orang (16%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 24 orang (75%) menyatakan setuju, sebanyak 3 orang (9%) menyatakan cukup setuju. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden setuju dengan jaminan keamanan dan ketenangan bekerja dari pimpinan kepada karyawan, hal ini karena memiliki nilai rata-rata 4,06 yang berada pada interval 3,40 – 4,19.

Tabel 4.27
Tanggapan responden mengenai perhatian dan penghargaan pimpinan terhadap prestasi kerja karyawan

Pernyataan	Jumlah	Persentase (%)	Skor
Sangat Setuju	5	16	25
Setuju	22	69	88
Cukup setuju	4	13	12
Tidak setuju	1	3	2
Sangat Tidak Setuju	0	0	0
Jumlah	32	100	127
			3,97

Sumber : Data primer yang telah diolah

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai perhatian dan penghargaan pimpinan terhadap prestasi kerja karyawan, sebanyak 5 orang (16%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 22 orang (69%) menyatakan

setuju, sebanyak 4 orang (13%) dan yang menyatakan tidak setuju 1 orang (3%) menyatakan cukup setuju. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden setuju dengan perhatian dan penghargaan pimpinan terhadap prestasi kerja karyawan, hal ini karena memiliki nilai rata-rata 3,97 yang berada pada interval 3,40 – 4,19. Walau demikian masih ada yang menyatakan tidak setuju, hal ini karena masih adanya karyawan yang belum mendapatkan penghargaan atas prestasi yang dilakukannya.

Tabel 4.28
Tanggapan responden mengenai jaminan fasilitas olahraga dan rekreasi

Pernyataan	Jumlah	Persentase (%)	Skor
Sangat Setuju	5	16	25
Setuju	24	75	96
Cukup setuju	2	6	6
Tidak setuju	1	3	2
Sangat Tidak Setuju	0	0	0
Jumlah	32	100	129
			4,03

Sumber : Data primer yang telah diolah

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai jaminan fasilitas olahraga dan rekreasi, sebanyak 5 orang (16%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 24 orang (75%) menyatakan setuju, sebanyak 2 orang (6%) cukup setuju dan yang menyatakan tidak setuju 1 orang (3%) menyatakan cukup setuju. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden setuju dengan jaminan fasilitas olahraga dan rekreasi, hal ini karena memiliki nilai rata-rata 4,03 yang berada pada interval 3,40 – 4,19. Walau demikian masih ada yang menyatakan tidak setuju, hal ini karena tidak adanya area khusus yang tersedia, dan perusahaan hanya menyewa dengan waktu yang terbatas.

Berdasarkan kuesioner yang disebar, maka dapat diketahui mengenai tanggapan responden terhadap motivasi karyawan Apotek Berkah, untuk memudahkan penilaian dari jawaban responden, maka dibuat kriteria penilaian sebagai berikut :

- Sangat setuju = 5
- Setuju = 4

Cukup setuju = 3

Tidak setuju = 2

Sangat Tidak setuju = 1

Selanjutnya dicari rata-rata tiap responden untuk memudahkan penilaian dari rata-rata tersebut maka dibuat interval. Dalam penelitian ini penulis menentukan banyaknya kelas interval sebesar 5. rumus yang digunakan menurut **Sudjana (2000:79)** sebagai berikut :

$$\text{Panjang Kelas Interval} = \frac{\text{Rentang}}{\text{Banyak Kelas Interval}}$$

Dimana :

Rentang = Nilai Tertinggi - Nilai Terendah

Banyaknya Kelas Interval = 5

$$\begin{aligned}\text{Panjang Kelas Interval} &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0,8\end{aligned}$$

1,00 – 1,79 = Sangat Tidak Baik

1,80 – 2,59 = Tidak Baik

2,60 – 3,39 = Cukup Baik

3,40 – 4,19 = Baik

4,20 – 5,00 = Sangat Baik

Untuk lebih memudahkan dalam menganalisa, maka penulis akan menyajikan hasil analisis dalam bentuk tabel penilaian persepsi mengenai motivasi berdasarkan data yang telah terkumpul di atas dalam bentuk tabel berikut ini.

Tabel 4.29
Rekapitulasi Responden untuk variabel motivasi

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS	Jml	Rata-rata
1	Saya bekerja umumnya disebabkan oleh tuntutan kebutuhan ekonomi	5	25	2	0	0	131	4,09
2	Pimpinan mengembangkan	7	21	4	0	0	131	4,09

	kemampuan dan karir saya							
3	Kemampuan pimpinan dalam menciptakan hubungan kerja yang menyenangkan	8	22	2	0	0	134	4,19
4	Pimpinan selalu berupaya untuk mendiskusikan masalah dalam pekerjaan	4	23	5	0	0	127	3,97
5	Pimpinan mengajak berkomunikasi dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan	8	19	5	0	0	131	4,09
6	Jaminan keamanan dan ketenangan bekerja dari pimpinan kepada saya	5	24	3	0	0	130	4,06
7	Perhatian dan penghargaan pimpinan terhadap prestasi kerja saya	5	22	4	1	0	127	3,97
8	Jaminan fasilitas olahraga dan rekreasi	5	24	2	1	0	129	4,03
							Jumlah total	32,50
							Rata-rata	4,06

Sumber : Kuesioner

Dari tabel di atas, dapat diketahui nilai rata-rata tanggapan responden mengenai motivasi adalah sebesar 4,06 artinya motivasi karyawan Apotek Berkah dinilai tinggi, karena nilai rata-rata keseluruhan pernyataan adalah sebesar 4,06 berada pada interval 3,40 – 4,19. Walau demikian masih terdapat beberapa faktor yang perlu diperhatikan antara lain “Pimpinan selalu berupaya untuk mendiskusikan masalah dalam pekerjaan”, “Perhatian dan penghargaan pimpinan terhadap prestasi kerja saya”, karena memiliki nilai di bawah rata-rata. Untuk itu manajemen perlu memperhatikan keinginan dari karyawan sehingga akan tercipta motivasi kerja yang lebih baik lagi.

4.2.2 Kinerja (Variabel Y)

Tabel 4.30
Tanggapan responden mengenai hasil kerja karyawan memiliki ketepatan dalam menjalankan tugas sesuai dengan pekerjaan.

Pernyataan	Jumlah	Persentase (%)	Skor
Sangat Setuju	5	10	25
Setuju	25	50	100
Cukup setuju	2	4	6
Tidak setuju	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0	0
Jumlah	32	64	131
			4,09

Sumber : Data primer yang telah diolah

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai hasil kerja memiliki ketepatan dalam menjalankan tugas sesuai dengan pekerjaan., sebanyak 5 orang (10%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 25 orang (50%) menyatakan setuju, sebanyak 2 orang (4%) menyatakan cukup setuju. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden setuju dengan hasil kerja karyawan yang memiliki ketepatan dalam menjalankan tugas sesuai dengan pekerjaan, hal ini karena memiliki nilai rata-rata 4,09 yang berada pada interval 3,40 – 4,19.

Tabel 4.31
Tanggapan responden mengenai dalam bekerja selalu teliti dan hati-hati

Pernyataan	Jumlah	Persentase (%)	Skor
Sangat Setuju	2	4	10
Setuju	28	56	112
Cukup setuju	2	4	6
Tidak setuju	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0	0
Jumlah	32	64	128
			4,00

Sumber : Data primer yang telah diolah

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai dalam pekerjaan karyawan selalu teliti dan hati-hati untuk menghindari kesalahan, sebanyak 2 orang (4%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 28 orang

(56%) menyatakan setuju, sebanyak 2 orang (4%) menyatakan cukup setuju. Dengan demikian dapat dijelaskan sebagian besar responden setuju bahwa dalam pekerjaan karyawan selalu teliti dan hati-hati untuk menghindari kesalahan, hal ini karena memiliki nilai rata-rata 4,00 yang berada pada interval 3,40 – 4,19.

Tabel 4.32
Tanggapan responden mengenai karyawan selalu bekerja dengan mutu kerja yang telah ditetapkan perusahaan

Pernyataan	Jumlah	Persentase (%)	Skor
Sangat Setuju	4	8	20
Setuju	26	52	104
Cukup setuju	2	4	6
Tidak setuju	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0	0
Jumlah	32	64	130
			4,06

Sumber : Data primer yang telah diolah

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai karyawan selalu bekerja dengan mutu kerja yang telah ditetapkan perusahaan, sebanyak 4 orang (8%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 26 orang (52%) menyatakan setuju, sebanyak 2 orang (4%) menyatakan cukup setuju. Dengan demikian dapat dijelaskan sebagian besar responden setuju bahwa karyawan selalu bekerja dengan mutu kerja yang telah ditetapkan perusahaan., hal ini karena memiliki nilai rata-rata 4,06 yang berada pada interval 3,40 – 4,19.

Tabel 4.33
Tanggapan responden mengenai selalu hadir tepat waktu dalam bekerja dan tidak pernah mangkir tanpa alasan yang jelas.

Pernyataan	Jumlah	Persentase (%)	Skor
Sangat Setuju	2	4	10
Setuju	28	56	112
Cukup setuju	2	4	6
Tidak setuju	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0	0
Jumlah	32	64	128
			4,00

Sumber : Data primer yang telah diolah

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai karyawan selalu hadir tepat waktu dalam bekerja dan diusahakan tidak pernah mangkir tanpa alasan yang jelas, sebanyak 2 orang (4%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 28 orang (56%) menyatakan setuju, sebanyak 2 orang (4%) menyatakan cukup setuju. Dengan demikian dapat dijelaskan sebagian besar responden setuju bahwa karyawan selalu hadir tepat waktu dalam bekerja dan diusahakan tidak pernah mangkir tanpa alasan yang jelas, hal ini karena memiliki nilai rata-rata 4,00 yang berada pada interval 3,40 – 4,19.

Tabel 4.34
Tanggapan responden mengenai peraturan yang diterapkan perusahaan selalu dipatuhi

Pernyataan	Jumlah	Persentase (%)	Skor
Sangat Setuju	4	8	20
Setuju	26	52	104
Cukup setuju	2	4	6
Tidak setuju	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0	0
Jumlah	32	64	130
			4,06

Sumber : Data primer yang telah diolah

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai peraturan yang diterapkan perusahaan selalu dipatuhi karyawan, sebanyak 4 orang (8%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 26 orang (52%) menyatakan setuju, sebanyak 2 orang (4%) menyatakan cukup setuju. Dengan demikian dapat dijelaskan sebagian besar responden setuju bahwa karyawan berusaha mematuhi peraturan yang diterapkan perusahaan, hal ini karena memiliki nilai rata-rata 4,06 yang berada pada interval 3,40 – 4,19.

Tabel 4.35
Tanggapan responden mengenai selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

Pernyataan	Jumlah	Persentase (%)	Skor
Sangat Setuju	7	14	35
Setuju	21	42	84
Cukup setuju	4	8	12
Tidak setuju	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0	0
Jumlah	50	100	131
			4,09

Sumber : Data primer yang telah diolah

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, sebanyak 7 orang (14%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 21 orang (42%) menyatakan setuju, sebanyak 4 orang (8%) menyatakan cukup setuju. Dengan demikian dapat dijelaskan sebagian besar responden setuju bahwa karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, hal ini karena memiliki nilai rata-rata 4,09 yang berada pada interval 3,40 – 4,19.

Tabel 4.36
Tanggapan responden mengenai kerjasama antar karyawan dan atasan

Pernyataan	Jumlah	Persentase (%)	Skor
Sangat Setuju	5	16	25
Setuju	25	78	100
Cukup setuju	2	6	6
Tidak setuju	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0	0
Jumlah	32	100	131
			4,09

Sumber : Data primer yang telah diolah

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai kerjasama antar karyawan dan atasan dapat dilakukan dengan baik, sebanyak 5 orang (16%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 25 orang (78%) menyatakan setuju, sebanyak 6 orang (6%) menyatakan cukup setuju. Dengan demikian dapat dijelaskan sebagian besar responden setuju bahwa kerjasama

atasan dan bawahan dapat dilakukan dengan baik, hal ini karena memiliki nilai rata-rata 4,09 yang berada pada interval 3,40 – 4,19.

Tabel 4.37
Tanggapan responden mengenai komunikasi antara karyawan dan atasan dapat dilakukan dengan baik

Pernyataan	Jumlah	Persentase (%)	Skor
Sangat Setuju	4	13	20
Setuju	24	75	96
Cukup setuju	3	9	9
Tidak setuju	1	3	2
Sangat Tidak Setuju	0	0	0
Jumlah	32	100	127
			3,97

Sumber : Data primer yang telah diolah

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai komunikasi antara karyawan dan atasan dapat dilakukan dengan baik., sebanyak 4 orang (13%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 24 orang (75%) menyatakan setuju, sebanyak 3 orang (9%) menyatakan cukup setuju dan 1 orang (3%) menyatakan tidak setuju, hal ini karena kadang-kadang masih ada salah persepsi antara atasan dan bawahan. Dengan demikian dapat dijelaskan sebagian besar responden setuju bahwa komunikasi atasan dan bawahan dapat dilakukan dengan baik, hal ini karena memiliki nilai rata-rata 3,97 yang berada pada interval 3,40 – 4,19.

Tabel 4.38
Tanggapan responden mengenai peran serta yang aktif dalam lingkungan kerja

Pernyataan	Jumlah	Persentase (%)	Skor
Sangat Setuju	2	6	10
Setuju	27	84	108
Cukup setuju	3	9	9
Tidak setuju	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0	0
Jumlah	32	100	127
			3,97

Sumber : Data primer yang telah diolah

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai peran serta yang aktif dalam lingkungan kerja, sebanyak 2 orang (6%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 27 orang (84%) menyatakan setuju, sebanyak 3 orang (9%) menyatakan cukup. Dengan demikian dapat dijelaskan sebagian besar responden setuju bahwa karyawan berperan serta aktif dalam lingkungan kerja, hal ini karena memiliki nilai rata-rata 3,97 yang berada pada interval 3,40 – 4,19.

Tabel 4.39
Tanggapan responden mengenai memanfaatkan fasilitas kerja yang diberikan oleh perusahaan

Pernyataan	Jumlah	Persentase (%)	Skor
Sangat Setuju	4	13	20
Setuju	24	75	96
Cukup setuju	3	9	9
Tidak setuju	1	3	2
Sangat Tidak Setuju	0	0	0
Jumlah	32	100	127

Sumber : Data primer yang telah diolah

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai karyawan selalu memanfaatkan fasilitas kerja yang diberikan oleh perusahaan, sebanyak 4 orang (13%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 24 orang (75%) menyatakan setuju, sebanyak 3 orang (9%) menyatakan cukup setuju dan 1 orang (3%) menyatakan tidak setuju, hal ini karena kadang-kadang fasilitas kerja yang ada dalam kondisi rusak atau tidak dapat digunakan sehingga tidak dapat dimanfaatkan secara maksimal. Walau demikian dapat dijelaskan sebagian besar responden setuju bahwa komunikasi atasan dan bawahan dapat dilakukan dengan baik, hal ini karena memiliki nilai rata-rata 3,97 yang berada pada interval 3,40 – 4,19.

Berdasarkan kuesioner yang disebarkan kepada responden, maka dapat diketahui mengenai tanggapan responden terhadap kinerja, untuk memudahkan penilaian dari jawaban responden, maka dibuat kriteria penilaian sebagai berikut :

Sangat setuju = 5

Setuju = 4

Cukup setuju = 3

Tidak setuju = 2

Sangat Tidak setuju = 1

Selanjutnya dicari rata-rata tiap responden untuk memudahkan penilaian dari rata-rata tersebut maka dibuat interval. Dalam penelitian ini penulis menentukan banyaknya kelas interval sebesar 5. rumus yang digunakan menurut **Sudjana (2000:79)** sebagai berikut :

$$\text{Panjang Kelas Interval} = \frac{\text{Rentang}}{\text{Banyak Kelas Interval}}$$

Dimana :

Rentang = Nilai Tertinggi - Nilai Terendah

Banyaknya Kelas Interval = 5

$$\begin{aligned}\text{Panjang Kelas Interval} &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0,8\end{aligned}$$

1,00 – 1,79 = Sangat Tidak Baik

1,80 – 2,59 = Tidak Baik

2,60 – 3,39 = Cukup Baik

3,40 – 4,19 = Baik

4,20 – 5,00 = Sangat Baik

Untuk lebih memudahkan dalam menganalisa, maka penulis akan menyajikan hasil analisis dalam bentuk tabel penilaian kinerja berdasarkan data yang telah terkumpul di atas dalam bentuk tabel berikut dibawah ini.

Tabel 4.40
Rekapitulasi Kinerja

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS	Jml	Rata-rata
1	Hasil kerja saya memiliki ketepatan dalam menjalankan tugas sesuai dengan pekerjaan.	5	25	2	0	0	131	4,09
2	Dalam pekerjaan saya selalu teliti dan hati-hati untuk menghindari kesalahan.	2	28	2	0	0	128	4,00
3	Saya selalu bekerja dengan	4	26	2	0	0	130	4,06

	mutu kerja yang telah ditetapkan perusahaan.							
4	Saya selalu hadir tepat waktu dalam bekerja dan diusahakan tidak pernah mangkir tanpa alasan yang jelas.	2	28	2	0	0	128	4,00
5	Peraturan yang diterapkan perusahaan selalu saya patuhi.	4	26	2	0	0	130	4,06
6	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.	7	21	4	0	0	131	4,09
7	Kerjasama antar karyawan dan atasan dapat dilakukan dengan baik.	5	25	2	0	0	131	4,09
8	Komunikasi antara karyawan dan atasan dapat dilakukan dengan baik.	4	24	3	1	0	127	3,97
9	Saya memiliki peran serta yang aktif dalam lingkungan kerja.	2	27	3	0	0	127	3,97
10	Saya selalu memanfaatkan fasilitas kerja yang diberikan oleh perusahaan.	4	24	3	1	0	127	3,97
							Jumlah total	40,31
							Rata-rata	4,03

Sumber : Kuesioner

Dari tabel di atas, dapat diketahui nilai rata-rata mengenai kinerja adalah sebesar 4.03 artinya kinerja karyawan dinilai baik, karena nilai rata-rata berada pada interval 3,40 – 4,19. Walau demikian masih terdapat beberapa faktor yang perlu diperhatikan antara lain “Komunikasi antara karyawan dan atasan dapat dilakukan dengan baik” “peran serta yang aktif dalam lingkungan kerja. dan” “fasilitas kerja yang diberikan oleh perusahaan”. Hal ini karena memiliki nilai di bawah rata-rata.

4.3 Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Apotek Berkah

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja di Apotek Berkah, dapat dilihat dari hasil pengujian analisis berikut.

4.3.1 Analisis Korelasi Berganda / *Multiple Correlation*

Untuk mengetahui sejauhmana tingkat keeratan hubungan antara Kompensasi dan Motivasi dengan kinerja, maka penulis melakukan pengujian pengaruh variabel X_1 dan X_2 terhadap Y dengan analisis korelasi berganda. Dengan menggunakan *software* SPSS 12 diperoleh nilai korelasi antara Kompensasi dan Motivasi dengan kinerja sebagai berikut :

Table 4.41
Uji Korelasi Berganda
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,863 ^a	,745	,737	,24336

a. Predictors: (Constant), kompensasi, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel di atas, hasil perhitungan koefisien korelasi berganda (R) adalah sebesar 0,863. Hal ini menunjukkan keeratan hubungan antara variabel Kompensasi dan motivasi dengan kinerja termasuk kriteria sangat kuat yang berada pada interval 0.800 – 1.000.

4.3.2 Koefisien Determinasi

Perhitungan koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh atau kontribusi variabel Kompensasi dan motivasi terhadap kinerja. Koefisien determinasi merupakan angka pengkuadratan dari koefisien korelasi. Adapun hasil analisis koefisien determinasi tersebut dapat dilihat pada tabel 4.52. Koefisien determinasi *multiple* $R^2 = 0,745 = 74,5\%$, artinya kinerja pada Apotek Berkah dipengaruhi oleh kompensasi dan motivasi sebesar 74,5%, sedangkan sisanya dapat disebabkan oleh pengaruh faktor-faktor lain seperti pendidikan dan latihan.

4.3.3 Pengujian Simultan (Uji F)

Pengujian secara simultan digunakan untuk mengetahui nilai yang memberikan kuatnya pengaruh atau hubungan dua variabel atau lebih secara bersama-sama. Kita dapat menguji secara simultan apakah regresi berganda

signifikan (nyata atautidak). Dengan kata lain, kita akan menguji apakah hasil regresi berganda menunjukkan bahwa variabel Kompensasi dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja atautidak. Adapun hasil pengujian secara simultan / uji statistik F dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.42

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5,192	1	5,192	87,666	,000 ^a
	Residual	1,777	30	,059		
	Total	6,969	31			

a. Predictors: (Constant), Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Pengujian dilakukan dengan uji statistik, dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Menentukan hipotesis statistik

$H_0 : r_1 = r_2 = 0$: artinya kedua variabel bebas secara simultan atau tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

H_0 : paling tidak ada satu $r_1 \neq r_2 \neq 0$: artinya kedua variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat

2. Menentukan tingkat signifikansi sebesar $\alpha = 5\%$ dengan derajat kebebasan ($df = n - k + 1 = 32 - (1+2) = 29$)

Dimana :

R = nilai koefisien korelasi *partial*

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel bebas

3. Mencari nilai F_{hitung} , dimana nilainya tersebut dapat dilihat dari hasil tabel *output* ANOVA diatas, yaitu 87,66

4. Menentukan penerimaan dan penolakan dugaan atas hipotesis yang diajukan, dengan kriteria pengujian ::

1. H_0 ditolak jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$

2. H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari perbandingan F_{hitung} dengan F_{tabel} adalah H_0 ditolak karena : $F_{hitung} 87,66 > F_{tabel} 4,1830$

Atau pengambilan keputusan berdasarkan signifikansi :

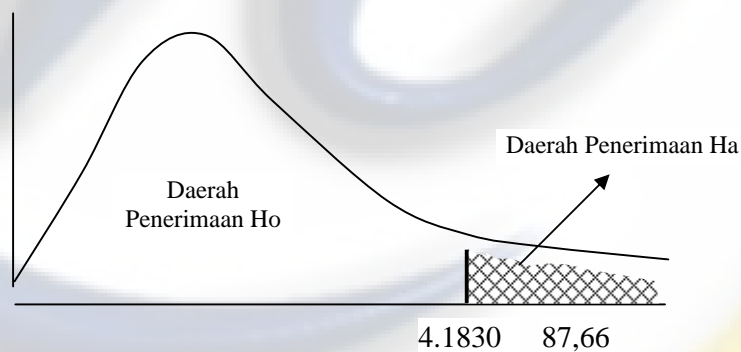
1. $F_{sig} < \alpha$, maka H_0 ditolak, berarti variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen
2. $F_{sig} > \alpha$, maka H_0 diterima, berarti variabel independen secara simultan tidak mempengaruhi variabel dependen.

Maka hasil yang diperoleh dari perbandingan tingkat signifikansi adalah H_0 ditolak karena : $F_{sig} 0,00 < 0,05$.

Dari kedua interpretasi tersebut diatas, dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Gambar 4.1

Daerah Penerimaan dan Penolakan H_0 (Uji F)



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Apotek Berkah

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan serta pada pembahasan Bab IV mengenai Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Apotek Berkah, maka penulis dapat menarik beberapa kesimpulan dan memberikan beberapa saran sebagai masukan bagi perusahaan.

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Tanggapan responden mengenai pemberian kompensasi yang diberikan Apotek Berkah dinilai baik, karena nilai rata-rata keseluruhan pernyataan adalah sebesar 4,06 berada pada interval 3,40 – 4,19. Walau demikian masih terdapat beberapa faktor yang perlu diperhatikan antara lain: memberikan kenaikan gaji, gaji yang diterima sudah mencukupi kebutuhan dan asuransi kesehatan. Karena memiliki nilai di bawah rata-rata. Faktor-faktor tersebut perlu ditingkatkan sebagai usaha untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan.
2. Tanggapan responden mengenai motivasi adalah sebesar 4,06 artinya motivasi karyawan Apotek Berkah dinilai tinggi, karena nilai rata-rata keseluruhan pernyataan adalah sebesar 4,06 berada pada interval 3,40 – 4,19. Walau demikian masih terdapat beberapa faktor yang perlu diperhatikan antara lain: kesempatan mendiskusikan masalah dalam pekerjaan dengan pimpinan, perhatian dan penghargaan pimpinan atas prestasi kerja. Karena memiliki nilai di bawah rata-rata, untuk itu manajemen perlu memperhatikan keinginan dari karyawan sehingga akan tercipta motivasi kerja yang lebih baik lagi.
3. Tanggapan responden mengenai kinerja dinilai baik, yang memiliki nilai sebesar 4.03, karena nilai rata-rata berada pada interval 3,40 – 4,19. Walau demikian masih terdapat beberapa faktor yang perlu diperhatikan antara lain:

Komunikasi antara karyawan dan atasan dapat dilakukan dengan baik, peran serta yang aktif dalam lingkungan kerja, dan fasilitas kerja yang diberikan oleh perusahaan. Hal ini karena memiliki nilai di bawah rata-rata.

4. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja di Apotek Berkah, berdasarkan hasil koefisien korelasi berganda (R) adalah sebesar 0,863. Hal ini menunjukkan keeratan hubungan sangat kuat, Kinerja pada Apotek Berkah dipengaruhi oleh Kompensasi dan Motivasi sebesar 74,5%, sedangkan sisanya dapat disebabkan oleh pengaruh faktor-faktor lain seperti pendidikan dan latihan. Hasil uji hipotesis secara simultan menunjukkan F hitung lebih besar dari F tabel sehingga menunjukkan pengaruh yang signifikan, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan dari pendahuluan, maka penulis menyampaikan beberapa saran sebagai bahan pertimbangan karena memiliki nilai di bawah rata-rata, diantaranya adalah:

1. Dengan kebutuhan konsumsi yang tinggi, perusahaan perlu memberikan perhatian kepada karyawan dengan memberikan kenaikan gaji secara bertahap, memberikan jaminan asuransi kesehatan, uang makan dan transportasi yang sesuai dengan masa kerja karyawan. Serta memberikan gaji apabila karyawan tidak bekerja karena alasan yang jelas. Dengan perhatian tersebut maka karyawan akan termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi.
2. Untuk mencapai hasil kerja yang baik, dan sesuai dengan tujuan perusahaan, maka pimpinan perusahaan perlu bersama-sama dengan karyawan mendiskusikan setiap masalah dalam pekerjaan, hal untuk menghindari adanya kesalahan dan kekeliruan dalam bekerja sehingga dicapai hasil yang optimal, lebih dari itu karyawan akan merasa diakui keberadaannya sebagai bentuk perhatian dan penghargaan pimpinan terhadap prestasi kerja karyawan.

3. Manajemen perlu melakukan komunikasi antara karyawan dan atasan serta melibatkan peran serta yang aktif dalam lingkungan kerja. Dengan demikian apabila suasana kerja yang kondusif maka akan tercipta lingkungan kerja yang baik. Manajemen juga perlu memberikan fasilitas kerja yang dapat bermanfaat serta mendukung karyawan dalam pekerjaan yang diharapkan diperoleh hasil kerja yang lebih lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara, 2004, **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Armstrong dan Baron, 1998
- Bambang Wahyudi, 1991, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, CV. SULITA, Bandung.
- Hani T. Handoko, 2001, Manajemen, Yogyakarta: BPFE
- Hendri Simamora. (1995). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE YPKN
- John Schermerhorn, (1991) Managing Organizational Behaviour (2nd edn) Brisbane: John Wiley
- Kartini Kartono, 2008. Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abdnormal Itu?. edisi pertama, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Malayu S.P Hasibuan, 2004, Organisasi dan Motivasi. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Malayu S.P. Hasibuan, 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan ketujuh, Jakarta, PT. Bumi Aksara
- Martoyo, Susilo, 2000, Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi keempat, Yogyakarta: BPFE-
- Moch. Nazir, 2003, Metode Penelitian. Cetakan Kelima. Penerbit Ghalia Indonesia.Jakarta
- Moekijat, 1992, Dasar-Dasar Administrasi dan Manadjemen Perusahaan, Bandung, Mandar Maju
- Rivai, Veithzal, 2008. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi, Edisi Kedua, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada
- Robert L. Mathis dan John H. Jackson, **Human Resource Management buku 2**. Edisi pertama. Jakarta: Salemba Empat.
- Saydam, Gouzali, Drs., Bc. T.T., 2000, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, jilid 2, Jakarta: Gunung Agung.

Siswanto Sastrohadiwiryo, 2003, **Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional**, cetakan pertama, Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Sofyandi Herman & Garniwa Iwa. **Perilaku Organisasional**, Cetakan Ke-1, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2007

Sudjana, 2000, **Statistika Untuk Ekonomi dan Niaga**, Bandung, Tarsito

Sugiyono, 2004, **Statistik Untuk Penelitian**, Cetakan Kelima, Bandung : CV. Alfabeta.