

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN
PT AGRONESIA DIVISI MAKANAN DAN MINUMAN
DI MAKASSAR**

**Diajukan Oleh
HERLINA THAHIR**

45 11 012 219



**SKRIPSI
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi**

**PROGRAM STUDI MANAGEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS BOSOWA
MAKASSAR**

2016

HALAMAN PENGESAHAN

JUDUL SKRIPSI : ANALISIS KOMPENSASI TERHADAP
MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT
AGRONESIA DEVISI INDUSTRI
MAKANAN DAN MINUMAN DI
MAKASSAR

NAMA MAHASISWA : HERLINA THAHIR

STAMBUK / NIM : 45 11 012 219

PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

FAKULTAS : EKONOMI



Menyetujui :

PEMBIMBING I

Dr. Hj. Herminawati A, SE, M.M

PEMBIMBING II

Seri Suriani, SE, M.Si

MENGETAHUI DAN MENGESAHKAN :

Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh

Gelar Sarjana Ekonomi Universitas Bosowa Makassar

Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Bosowa

Dr. H.A. Arifuddin Mane, SE, M.Si, SH, MH.

Ketua Program Studi
Manajemen

Indravani Nur, S.pd, SE, M.Si

KATA PENGANTAR

Puji syukur senantiasa penulis panjatkan kepada Allah SWT, atas berkat, rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan sebaik mungkin. Skripsi ini merupakan salah satu tugas akhir guna memenuhi syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa Makassar.

Skripsi ini dapat tersusun atas bantuan dan perhatian berbagai pihak yang telah berbaik hati telah meluangkan waktunya untuk berbagi ilmu dan informasi serta senantiasa memberikan semangat sehingga konsistensi selalu terjaga selama pengerjaan Skripsi ini. Oleh sebab itu, dengan segala kerendahan hati ucapan terima kasih diberikan kepada :

1. Bapak Prof. DR. Ir. H.M. Saleh Pallu, ST.,M,Eng selaku Rektor Universitas Bosowa Makassar.
2. Bapak Dr.H.A.Arifuddin Mane, SE.,M.Si.,SH.,MH selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa Makassar.
3. Ibu Indrayani Nur,S.Pd,SE,M.Si, Selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Bosowa Makassar.
4. Dr.Hj.Herminawati Abubakar,SE,M.M Selaku Pembimbing I yang telah bersedia memberikan arahan dan masukan yang bernilai positif sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.
5. Ibu Seri Suriani,SE,M.Si selaku Pembimbing II yang juga memberikan arahan dan masukan yang bernilai positif sehingga penulisan skripsi ini.

6. Para Dosen yang telah bersedia memberikan ilmu dan pengetahuan dengan segenap hati selama mengikuti perkuliahan di Universitas Bosowa Makassar.
7. Para Staff Universitas Bosowa Makassar telah memberikan kemudahan dalam menyelesaikan administrasi perkuliahan.
8. Orang tua tercinta yang telah memberikan dukungan materi dan non materi serta doa dengan segenap hati. Semoga senantiasa di rahmati Allah SWT.
9. Pimpinan dan Staff PT PT.AGRONESIA DEVISI MAKANAN DAN MINUMAN yang telah bersedia meluangkan waktu untuk berbagi informasi dalam penyusunan skripsi ini.
10. Keluarga besar dan para sahabat yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu, atas semua dukungan yang membangun dalam penulisan Skripsi ini.

Demikianlah skripsi ini disusun dengan sebaik-baiknya dan semoga Skripsi ini dapat bermanfaat bagi siapa saja yang berkenan membaca dan mempelajarinya.

Makassar, 27 Januari 2016


HERLINA THAHIR
45 11 012 219

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA
KARYAWAN
(STUDI KASUS PT AGRONESIA DIVISIS MAKANAN DAN MINUMAN
DI MAKASSAR)**

Oleh :
HERLINA THAHIR
45 11 012 219
Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Bosowa Makassar

ABSTRAK

PT. Agronesia Divisi Industri Maan dan Minuman bergerak dlam bidang usaha makan dan minuman atau susu. Proses awal dari pembuatan yaitu susu murni segar yang akan diolah terlebih dahulu dilakukan pengujian seperti alkohol, pengukuran suhu dan pengukuran berat jenis. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Jenis data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data kualitatif dan data kuantitatif. Sumber datanya berasal dari data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui observasi dan wawancara yang dilakukan dengan bergai pihak terait dalam penelitian, sedangkan data sekunder diperoleh dari berbagai literatur.

Dari analis secara statisti denagn menggunakan analisa koefisien korelasi dapat diketahui bahwa antara finansial dan kompensasi nonfinansial dengan motivasi kerja karyawan mempunyai hubungan dengan pengaruh, yaitu sebesar 0,754%. Sedangkan pengaruh kompensasi finansial terhadap motivasi kerja adalah sebesar -0,147% dan pengaruh kompensasi finansial terhadap motivasi kerja adalah sebesar 0,77 , sedangkan koefisien determinannya sebesar 0,569 atau 56,9 %

PERNYATAAN KEORISINILAN SKRIPSI

Saya : **HERLINA THAHIR**

Nomor Stambuk : **45 11 012 219**

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT AGRONESIA DIVISIS MAKANAN DAN MINUMAN DI MAKASSAR** merupakan karya asli, seluruh ide yang ada dalam skripsi ini, kecuali yang saya nyatakan sebagai ketipan, merupakan ide yang saya susun sendiri. Selain itu. Tidak ada bagian dari skripsi ini yang telah saya gunakan sebelumnya untuk memperoleh gelar atau sertifikat akademik.

Jika pernyataan diatas terbukti sebaliknya, maka saya bersedia menerima sanksi yang telah ditetapkan oleh Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa Makassar.

Makassar 27 Februari 2016

Yang menyatakan,



HERLINA THAHIR

4511012219

DARTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI.....	v
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 LatarBelakangMasalah.....	1
1.2Rumusan Masalah	3
1.3 TujuanPenelitian	4
1.4 ManfaatPenelitian	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 KerangkaTeori	6
2.1.1Pengertian MSDM.....	6
2.1.2 Tujuan MSDM.....	8
2.1.3 Fungsi MSDM.....	9
2.1.4 Pengertian Kompetensi	13
2.1.5 Pemberian Kompensasi	14
2.1.6 Pengertian Motivasi	19
2.1.7 Tujuan Motivasi	20
2.1.8 Asas-Asas Motivasi	20
2.1.9 Jenis-Jenis Motivasi	21
2.1.10 Indikator-Indikator Motivasi Kerja	22
2.1.11 Hubungan Antara Kompensasi dan Motivasi Kerja....	24
2.2 KerangkaTeori	24
2.3 Hipotesis	27

BAB II METODE PENELITIAN

3.1 Derahdan Waktu Penelitian.....	28
3.2 Jenis dan Sumber Data.....	28
3.3 metode Pengumpulan Data	28
3.4 Metode Analisis Data.....	29
3.5 Defenisi Operasional	30

BAB IV HASIL DAN KESIMPULAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan	31
4.2 Asejarah Perusahaan.....	31
4.3 Struktur Organisasi	32
4.3.1. Aktivitas Usaha.....	38
4.2. Pelaksanaan Kompensasi yang Diberikan pada bagian Personalia PT Agrobisnis Divisi Industri Makanan dan Minuman	39
4.3 Motivasi Kerja Karyawan Bagian Porsonalia	43
4.4 Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Bagian Personalia PT. Agrobisnis Industri Makanan dan Minuman	45
4.4.1. Gambaran Umum Responden	35
4.4.2. Analisis Pemberian dan Kompensasi	35
4.4.3. Analisis Motivasi Kerja Karyawan.....	36
4.4.4 Analisis Regresi Berganda antara kompensasi Finansial dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan.....	59

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan	65
5.2 Saran	67

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 KerangkaPikir

26



DAFTAR TABEL

4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	45
4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Status	46
4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	46
4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan	48
4.5 Distribusi Responden Berdasarkan Jumlah Keluarga.....	47
4.6 Distribusi Responden Berdasarkan Lama Kerja Pada Perusahaan	50
4.4.Analisis Pemberian Kompensasi	49
4.7 Kesesuaian Pemberian Kompensasi Dengan Kemampuan Keuangan	52
4.9 Kesesuaian Pemberian Kompensasi dengan Masa Kerja Karyawan...	53
4.10 Kesesuaian Pemberian dengan Tingkat Pemberian	51
4.11 Kesesuaian Pemberian Kompensasi dengan Pengorbanan Karyawan	52
4.12 Ketepatan Waktu Pelaksanaan Kompensasi	53
4.13 Kesesuaian Pemberian Kompensasi Dengan Kebijakan Pemerintah .	56
4.14 Kecukupan Pemenuhan Kebutuhan Hidup	54
4.15 Motivasi Untuk Selalu Masuk Kerja Dan Jarang Absen	57
4.16 Motivasi Dalam Pencapaian Prestasi Kerja	56
4.17 Motivasi untuk Bertanggung Jawab atas Perlakuan Yang diberikan ..	56
4.18 Motivasi untuk Berdisiplin Tinggi	57
4.19 Motivasi untuk Mempunyai Mianat Terhadap Pekerjaan	57
4.20 Motivasi Rendahnya Tuntutan Karyawan	58
4.21 Motivasi Untuk Tidak Melakukan Pemogokan	59
4.22 Hasil Penilaian Terhadap Kompensasi Finansial	61
4.23 Hasil Penilaian Terhadap Kompensasi Non Finansial	62
4.24 Hasil Penilaian Terhadap Motivasi	63

4.25 Konfisien Regresi	64
4.26 Koefisien Korelasi dan Determinasi	65



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam suatu perusahaan beroperasi dengan cara mengkombinasikan antara sumber daya-sumber daya yang ada, untuk menghasilkan produk dan jasa yang dapat dipasarkan dan dapat mencapai tujuan sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan. Sumber daya tersebut bisa berupa modal, manusia, mesin. Apabila semua sumber daya-sumber daya tersebut dapat dikelola dengan baik maka akan dapat mempermudah perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya. Asset yang paling penting yang harus dimiliki perusahaan. Dan sangat diperhatikan oleh Manajemen adalah manusia dari perusahaan tersebut. Orang atau manusia tersebut merupakan sumber daya yang selalu ada di dalam organisasi dan sangat penting peranannya dalam menentukan tercapai tidaknya suatu tujuan perusahaan. Sumber Daya Manusia dapat mempengaruhi efisiensi dan efektivitas perusahaan, sekaligus merancang dan memproduksi barang dan jasa, mengawasi kualitasnya, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya manusia yang ada, menentukan tujuan perusahaan.

Menyadari pentingnya Sumber Daya Manusia bagi kelangsungan hidup dan kemajuan perusahaan, maka perusahaan harus memberikan perhatian khusus pada faktor produksi ini dan sudah sewajarnya pemilik perusahaan memandang sumber daya manusia lebih dari sekedar asset perusahaan tetapi sebagai mitra dalam berusaha. Sebagai mitra dalam berusaha, sumber daya khususnya karyawan di perusahaan itu sendiri maka perusahaan harus dapat bersikap adil atas apa yang telah diberikan sumber daya manusia untuk perusahaan, karena setiap karyawan berhak mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari pimpinannya

sebagai timbal balik atas jasa yang diberikannya, sehingga dapat mendorong para karyawan untuk lebih termotivasi dalam bekerja. Untuk mendorong semangat kerja karyawan diperlukan adanya hubungan kerja yang saling menguntungkan antara perusahaan dan karyawan. Karyawan memberikan prestasi kerja yang baik untuk kemajuan perusahaan, sedangkan perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai atas prestasi kerja yang telah diberikan karyawan terhadap perusahaan.

Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan, maka apabila sistem kompensasi yang diberikan perusahaan cukup adil untuk karyawan, akan mendorong karyawan untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas masing-masing tugas yang diberikan perusahaan.

Pemberian kompensasi ini bisa berbentuk finansial langsung dan tidak langsung maupun non finansial, kompensasi finansial langsung terdiri dari bayaran yang diperoleh karyawan dalam bentuk gaji, upah, bonus, dan komisi. Kompensasi tidak langsung yang disebut juga dengan tunjangan, meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung. Kompensasi non finansial terdiri dari kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri, atau dari lingkungan fisik dimana orang tersebut bekerja. Tipe kompensasi non finansial ini meliputi kepuasan yang diperoleh dari pelaksanaan tugas-tugas yang bermakna yang berhubungan dengan pekerjaan.

Tujuan kompensasi dilakukan perusahaan antara lain untuk menghargai prestasi karyawan, menjamin keadilan diantara karyawan, mempertahankan pegawai, memperoleh karyawan yang lebih bermutu, dan sistem kompensasi haruslah dapat memotivasi para karyawan.

Berdasarkan hal tersebut diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti lebih jauh dalam bentuk Skripsi dan mengambil penelitian di lingkungan kerja PT. Agronesia Divisi Industri Makanan dan Minuman, dengan judul : **"PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT AGRONESIA DIVISI INDUSTRI MAKANAN DAN MINUMAN DI MAKASSAR"**.

1.2 Identifikasi Masalah

Faktor sumber daya manusia mempunyai arti penting bagi tercapainya tujuan perusahaan, sebab bagaimanapun majunya suatu peralatan yang digunakan oleh perusahaan tanpa adanya unsur manusia yang menjalankannya, maka peralatan tersebut tidak mungkin dapat berfungsi dengan baik. Sedemikian pentingnya karyawan bagi perusahaan, menuntut perusahaan untuk memberikan perhatian yang baik terhadap karyawannya, misalnya dengan memberikan *imbalan yang layak*.

Imbalan yang layak diterima oleh karyawan diharapkan dapat memenuhi kebutuhan karyawan secara pribadi maupun secara sosial, sehingga karyawan akan memperoleh kepuasan dalam melakukan pekerjaannya sehingga saat mereka bekerja dapat bekerja dengan baik, lebih sungguh-sungguh dan motivasi kerjanya tinggi.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

“ Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Agronesia Divisi Industri Makanan dan Minuman? ”.

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan maksud untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan PT. Agronesia Divisi Industri Makanan Dan Minuman.

Sedangkan tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan kompensasi yang diberikan oleh PT. Agronesia Divisi Industri Makanan dan Minuman.
2. Untuk mengetahui gambaran tentang motivasi kerja karyawan PT. Agronesia Divisi Industri Makanan dan Minuman.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan PT. Agronesia Divisi Industri Makanan dan Minuman?

1.4 Mamfaat Penelitian

Mamfaat penelitian yang dilakukan ini, diantaranya :

1. Bagi penulis

Menambah pengetahuan penulis dalam teori dan kenyataannya dalam praktek. Dalam teori berarti penguasaan dan penghayatan penulis terhadap pengetahuan yang diperoleh dan dipelajari selama perkuliahan. Dalam praktek berarti akan menambah pengetahuan penulis dalam kegiatan perusahaan yang sebenarnya.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan untuk mengetahui sejauh mana dari pelaksanaan program kompensasi dihubungkan dengan kepuasan kerja para karyawan serta bagaimanakah hubungannya dengan motivasi karyawan. Hasil magang ini diharapkan dapat memberikan saran dalam pencapaian tujuan perusahaan, agar perusahaan dapat menjadikannya sumber informasi bagi penyempurnaan



program kompensasi atau perumusan kebijakan yang berkaitan dengan hal tersebut di masa yang akan datang.

3. Bagi Masyarakat

Berguna untuk dijadikan bahan referensi ataupun sebagai data pembanding sesuai dengan bidang yang akan diteliti oleh peneliti lain.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kerangka Teori

2.1.1 Pengertian MSDM

Mengelola sumber daya manusia secara umum tidaklah sama dengan mengelola sumber daya yang berbentuk material ataupun yang berbentuk finansial, hal ini disebabkan oleh adanya sifat manusia sebagai makhluk sosial yaitu berakal budi, memiliki perasaan, memiliki kebutuhan dan harga diri. Hal tersebut menyebabkan munculnya kebutuhan akan ilmu yang khusus mempelajari dan mengembangkan manusia yaitu Manajemen Sumber Daya Manusia yang merupakan salah satu bidang manajemen dengan aktivitas yang menitikberatkan pada pengelolaan manusia sebagai sumber daya. Bila sumber daya manusia suatu organisasi dikelola secara efektif dan efisien, maka organisasi akan menjadi lebih produktif. Organisasi haruslah memberikan perhatian yang khusus terhadap pengelolaan sumber daya agar memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan.

Manusia merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan karena jika tidak ada manusia yang terlibat dalam perusahaan maka tujuan yang telah ditetapkan tidak mungkin tercapai walaupun tersedia sumber daya lainnya seperti Bangunan, Dana/uang kas, atau Bahan Baku. Pengelolaan sumber daya manusia dalam perusahaan merupakan tugas dari manajemen personalia atau manajemen sumber daya manusia.

Pada awalnya manajemen sumber daya manusia dikenal sebagai manajemen personalia, tetapi kemudian dengan semakin berkembangnya pemikiran tentang sumber daya manusia sebagai tenaga kerja, maka istilah

manajemen personalia berkembang menjadi manajemen sumber daya manusia sebagai asset perusahaan.

Berbagai definisi mengenai manajemen sumber daya manusia atau manajemen personalia dikemukakan oleh beberapa penulis sebagai berikut:

1. Menurut *Dale Yoder*, seperti yang dikutip oleh Hasibuan mengemukakan :
"Manajemen Sumber Daya Manusia menyelenggarakan kepemimpinan dan pengarahannya karyawan dalam pekerjaan atau hubungan kerja diantara mereka" (Hasibuan; 2004,11).
2. Sedangkan menurut Malayu S.P. Hasibuan :
"Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat" (Hasibuan; 2004,10).
3. Menurut James A.F. Stooner and R. Edward Freeman :
"Human Resources Management is the management function that deals recruitment, placement, and development of organization member"
(Stooner and Freeman; 1992,4).
4. Dan menurut Edwin B. Flippo adalah :
"Personal Management is the Planning, Organizing, Directing, and Controlling of the procurement, development, compensation, integration, maintenance, and separation of human resources to the end that individual, organizational, and societal objectives are accomplished"
(Flippo; 1984,5).
5. Lebih lanjut Gary Desler mengemukakan :

"Personal Management is the concept and techniques one need to carry out the people or human resources aspect of a management position, including recruiting, screening, training, rewarding and appraising" (Desler; 1991,2).

6. Dan T. Hano Handoko mengemukakan :

"Manajemen Sumber daya Manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi" (Handoko; 2000,5).

Melihat pendapat-pendapat dari ahli diatas, maka dapat dikemukakan bahwa pengertian manajemen sumber daya manusia atau manajemen personalia adalah kegiatan perusahaan untuk menyediakan tenaga kerja yang dapat bekerja dengan efektif dengan jalan merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, dan mengendalikan mulai dari perolehan, pengembangan, pemanfaatan, pengevaluasian, pemeliharaan dan mempertahankan tenaga kerja yang baik, sehingga tujuan individu dan organisasi dapat tercapai.

2.1.2 Tujuan MSDM

Menurut pendapat William B. Werther & Keith Davis (1996 : 8) tujuan manajemen sumber daya manusia adalah :

"The purpose of human resources management is to improve the productive contribution of people to the organizational in ways that are strategically, ethically and socially responsible "

Ada 4 tujuan umum Manajemen Sumber Daya Manusia :

1. Societal Objective

Ditujukan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat yang ada sekeliling organisasi dengan meminimalisir dampak-dampak negatif yang ada terhadap

organisasi. Pemenuhan tujuan ini harus dilakukan secara etis dan dapat dipertanggungjawabkan secara sosial. Salah satu cara ialah dengan penggunaan sumber daya yang dimiliki organisasi untuk keperluan masyarakat juga, dan bukan hanya untuk keperluan organisasi saja.

2. *Organizational Objective*

Yaitu menyadari bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia itu ada untuk memberikan kontribusi terhadap keefektifan organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah salah satu alat atau sarana untuk menolong organisasi untuk mencapai tujuan utamanya. Kepentingan organisasi secara keseluruhan diperhatikan dalam *organizational objective* ini.

3. *Functional Objective*

yaitu memelihara kontribusi departemen sumber Daya Manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

4. *Personel Objective*

Masing-masing individu dalam organisasi juga mempunyai tujuan pribadi yang harus dicapai, departemen Sumber Daya Manusia membantu karyawan dalam mencapai tujuan personalnya. Dipenuhi atau tidaknya tujuan pribadi ini mempengaruhi kontribusi individu terhadap organisasi. *Personel objective* harus tercapai jika perusahaan ingin mempertahankan karyawannya.

2.1.3 Fungsi MSDM

Lebih lanjut Edwin B. Flippo (1984,20) menggolongkan fungsi manajemen personalia menjadi 2 aspek, yaitu fungsi manajerial dan fungsi operasional. Untuk lebih jelasnya fungsi-fungsi manajemen personalia tersebut akan dijelaskan sebagai berikut :

A. Fungsi-fungsi Manajemen (*Management Function*)

1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan merupakan fungsi manajemen pertama mendahului fungsi manajemen lainnya. Perusahaan setelah menetapkan tujuannya kemudian akan membuat suatu perencanaan yang menyangkut kegiatan-kegiatan perusahaan yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan perusahaan. Bagi seorang manajer personalia, perencanaan berarti penentuan program tenaga kerja yang akan membantu tercapainya sasaran yang telah ditetapkan perusahaan. Biasanya perencanaan ini juga menyangkut kegiatan-kegiatan personalia termasuk juga cara-cara pelaksanaan yang akan ditempuh perusahaan.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Apabila rencana telah ditetapkan maka pengorganisasian harus dilakukan oleh perusahaan untuk melaksanakan rencana tersebut. Seorang manajer personalia mempunyai tugas untuk menyusun suatu pengorganisasian dengan membuat struktur hubungan antara pekerjaan, kepegawaian dan faktor-faktor fisik lainnya.

3. Pengarahan (*directing*)

Setelah perencanaan dan pengorganisasian dilaksanakan maka tugas selanjutnya adalah mengarahkan karyawan-karyawannya agar mereka dapat memahami dengan jelas tugas dan tanggung jawabnya sehingga dapat bekerja lebih efektif dan lebih termotivasi karena mendapat pengarahan yang jelas.

7. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian adalah fungsi manajerial yang berhubungan dengan pengaturan kegiatan agar sesuai dengan rencana mengenai tenaga kerja yang sebelumnya telah dirumuskan berdasarkan analisis terhadap sasaran dasar organisasi.

B. Fungsi-fungsi Operasional (*Operational Function*)



1. Pengadaan (*Procurement*)

Fungsi operasional yang pertama dari manajemen sumber daya manusia yang menggambarkan usaha perusahaan dalam memperoleh jenis, jumlah tenaga kerja yang tepat yang diperlukan untuk mencapai sasaran organisasi. Fungsi ini meliputi penentuan sumber daya manusia yang dibutuhkan dimulai dari perekrutannya, seleksi dan penempatan.

2. Pengembangan (*Development*)

Tenaga kerja yang sudah diperoleh harus dikembangkan lebih lanjut misalnya melalui usaha pelatihan kepada karyawan mengenai suatu keahlian atau keterampilan baru, sehingga diharapkan pegawai tersebut dapat mengimbangi dan mengerjakan tugasnya dengan lebih baik sesuai dengan tujuan perusahaan.

3. Kompensasi (*Compensation*)

Fungsi ini dirumuskan sebagai balas jasa yang layak dan memadai kepada tenaga kerja sesuai dengan sumbangan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

4. Integrasi (*Integration*)

Integrasi ini menyangkut penyesuaian/menyelaraskan kepentingan-kepentingan perorangan dengan kepentingan perusahaan dan masyarakat. Proses integrasi ini tidaklah mudah bahkan merupakan tantangan yang sering menghalangi atau menggagalkan tugas manajemen.

5. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Dimaksudkan sebagai usaha untuk mempertahankan tenaga kerja yang efektif, yang mempunyai kemampuan dan kemauan untuk melaksanakan tugasnya sebaik-baiknya. Aktivitas ini dilakukan melalui komunikasi dan perhatian terhadap kondisi fisik, kesehatan dan keamanan kerja.

6. Pemutusan Hubungan Kerja (*Separation*)

Jika tahap pertama manajemen sumber daya manusia dimulai dengan mendapatkan karyawan maka tahap terakhir dalam proses ini adalah usaha yang dilakukan untuk mengembalikan tenaga kerja yang sudah tidak digunakan lagi dari organisasi ke masyarakat. Perusahaan bertanggung jawab untuk melaksanakan program pemutusan kerja sesuai dengan persyaratan yang telah ditentukan dan menjamin bahwa tenaga kerja yang dikembalikan itu berada dalam keadaan sebaik mungkin. Dari seluruh penjelasan diatas dapat dikatakan bahwa terdapat kaitan satu sama lain antara fungsi-fungsi pada aktivitas-aktivitas fungsi dan peranan manajemen sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan serta kaitan tersebut terjadi secara berurutan tahap demi tahap membentuk suatu kesatuan yang membantu perusahaan dalam mengelola sumber-sumber daya manusianya.

Dengan kata lain, dapat disebutkan pula fungsi dan tanggung jawab suatu Departemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut :

- a. Menganalisis laporan dan data mengenai upah dan gaji karyawan untuk menetapkan rencana kompensasi yang kompetitif.
- b. Mersiapkan karyawan untuk mengisi kebutuhan bagian tertentu tempat ia akan dipekerjakan.
- c. Memberikan masukan kepada setiap kepala bagian mengenai kebijakan perusahaan tentang kesempatan kerja, kompensasi dan insentif lainnya bagi setiap karyawan.
- d. Mengembangkan dan memelihara System SDM untuk memenuhi kebutuhan informasi bagi manajemen.
- e. Menyusun laporan mengenai SDM yang sesuai dengan aturan secara hukum atau aturan yang sudah ditetapkan oleh pemerintah.

2.1.4 Pengertian Kompensasi

Salah satu fungsi operasional manajemen Sumber Daya Manusia adalah mengelola kompensasi. Sistem kompensasi yang dengan baik, akan membantu organisasi untuk mencapai tujuan, mendapatkan, memelihara dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif. Tanpa kompensasi yang layak, karyawan-karyawan akan mempunyai keinginan untuk meninggalkan organisasi.

Berikut ini akan dikemukakan beberapa definisi kompensasi, menurut William B. Werther dan Keith Davies (1989 : 379) :

"Compensation is what employée receive in exchange of their work. Whether hourly wages or periodic salaries, the personnel department usually designs and administers employée compensation.

(Kompensasi adalah apa yang seseorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik upah per jam ataupun gaji periodik didisain dan dikelola oleh bagian personalia).

-Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2005 :133) : "Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan".

Kompensasi berbentuk uang, artinya kompensasi itu dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan bersangkutan. Kompensasi berbentuk barang, artinya kompensasi itu dibayar dengan barang. Kompensasi dibedakan menjadi dua : Kompensasi langsung (*direct Compensation*) berupa gaji, upah, upah insentif dan kompensasi tidak langsung (*Indirect Compensation* atau *employée welfare*) berupa kesejahteraan karyawan. Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan pasti. Upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan

berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya. Upah insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar. Kompensasi (balas jasa) langsung ini merupakan hak bagi karyawan dan menjadi kewajiban perusahaan untuk membayar.

Benefit atau service adalah kompensasi tambahan (finansial atau nonfinansial) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan mereka. Seperti tunjangan hari raya, uang pensiun, Pakaian dinas, Mushola, Olah raga, darmawisata dan lain sebagainya.

Program kompensasi ini berbeda antara satu perusahaan dengan perusahaan lainnya baik bentuk kuantitas maupun kualitasnya. Hal ini bergantung pada tingkat kesadaran masing-masing pimpinan perusahaan akan manfaat suatu program kompensasi, serta bergantung pula pada besar kecilnya perusahaan, yang dalam hal ini menentukan kemampuan perusahaan dalam memberikan kompensasi yang layak dan sesuai dengan karyawannya. Apabila hal tersebut dapat terwujud, akan semakin baik kehidupan dan kesejahteraan karyawannya.

2.1.5 Pemberian Kompensasi

Dalam pemberian kompensasi harus diperhatikan bahwa kompensasi 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 dengan yang lainnya. Oleh karena itu dalam menetapkan suatu kebijakan pemberian imbalan terhadap faktor-faktor lain yang harus dipertimbangkan selain faktor jalannya.

Menurut Alex S. Nitisemito (2000 : 150-155) faktor-faktor tersebut antara lain :

1. Imbalan harus dapat memenuhi kebutuhan minimal
2. Imbalan harus dapat mengikat
3. Imbalan harus dapat menimbulkan semangat dan kegairahan bekerja
4. Imbalan harus adil
5. Imbalan tidak boleh bersifat statis
6. Komposisi dari imbalan yang diberikan perlu diperhatikan

ad. 1. Imbalan harus dapat memenuhi kebutuhan minimal

salah satu tujuan utama seorang menjadi karyawan adalah karena adanya imbalan. Dengan imbalan yang diterimanya itu karyawan, berkeinginan agar dapat memenuhi kebutuhan secara minimal, misalnya kebutuhan untuk makan, minum, pakaian dan perumahan. Oleh karena itu setiap perusahaan dalam menetapkan imbalan karyawannya harus diusahakan sedemikian rupa sebagai imbalan terendah yang diberikan akan dapat memenuhi kebutuhan mereka secara minimal. Cara yang paling mudah dalam menentukan besarnya imbalan minimal adalah dengan menggunakan ketentuan yang sudah ada, misalnya ketentuan permintaan tentang Upah Minimum Regional (UMR).

ad. 2. Imbalan harus dapat mengikat

Maksudnya disini adalah kompensasi diharapkan dapat menjadikan karyawan betah untuk tetap bekerja pada perusahaan, karena jika kompensasi yang ditetapkan perusahaan terlalu rendah dibandingkan dengan perusahaan lain yang sejenis pada umumnya akan menimbulkan kecenderungan pindahnya mereka ke perusahaan lain. Hal ini perlu diperhatikan karena jika hal ini terus menerus terjadi maka labor turnover akan tinggi, yang akhirnya akan berpengaruh pada biaya perusahaan



untuk merekrut pegawai baru. Untuk dapat menetapkan besarnya imbalan yang mampu mengikat, maka kita harus meneliti besarnya imbalan yang diberikan perusahaan lain pada umumnya untuk perusahaan sejenis.

ad. 3. Imbalan harus dapat menimbulkan semangat dan kegairahan bekerja

Imbalan yang ditetapkan dalam perusahaan dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja jika imbalan yang diberikan sesuai dengan apa yang mereka harapkan dan sesuai dengan apa yang telah mereka sumbangkan kepada perusahaan. Jika sistem kompensasi yang dirasakan tidak sesuai dengan apa yang telah dikorbankan maka para karyawan akan merasa tidak bersemangat dalam bekerja, karena perusahaan dianggap kurang menghargai akan apa yang mereka perbuat.

ad. 4. Imbalan harus adil

Maksudnya disini adalah sesuai dengan tenaga yang mereka sumbangkan dan juga sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Memang sulit untuk menetapkan upah yang adil, karena harus memperhatikan faktor eksternal dan internal. Untuk faktor eksternal perusahaan dapat membandingkan tingkat upah yang ditetapkan dalam perusahaan dengan perusahaan lain yang sejenis. Faktor internal disini dapat dilakukan perusahaan dengan mengkategorikan tugas-tugas dalam beberapa bagian yang didasarkan pada penilaian bahwa untuk tugas-tugas tertentu perlu diberikan imbalan berdasarkan : berat ringannya pekerjaan, sulit mudahnya pekerjaan, besar kecilnya resiko pekerjaan, tingkat keterampilan yang diperlukan dalam pekerjaan.

ad. 5. Imbalan tidak boleh bersifat statis

statis disini tidak hanya terbatas bahwa perusahaan tersebut tidak mengikuti dan menyesuaikan imbalan dengan perubahan nilai uang, tetapi mempunyai arti yang lebih luas. Bila perusahaan setelah menetapkan besarnya imbalan dan tidak pernah meninjau kembali sistem imbalannya. Ada faktor-faktor tertentu yang bila berubah menyebabkan perlunya peninjauan kembali imbalan yang telah ditetapkan, antara lain :

1. Perubahan tingkat hidup penduduk
2. Perubahan undang-undang atau peraturan tentang besarnya upah minimum
3. Perubahan tingkat upah dari perusahaan lain

ad. 6. komposisi dari imbalan yang diberikan perlu diperhatikan

Pemberian kompensasi tidak selalu seluruhnya harus berbentuk uang, dapat juga dalam bentuk natura, dimana besarnya bentuk natura tersebut tidak boleh lebih dari 25% dari keseluruhan jumlah upah. Bentuk natura ini seperti : Beras, gula atau bentuk kebutuhan pokok lainnya. Bila perusahaan meyakini bahwa sebagian dari imbalan yang diberikan dalam bentuk-bentuk lain justru akan mencapai sasaran dengan cukup baik, maka sebaiknya imbalan yang diberikan tidak seluruhnya dalam bentuk uang.

Tujuan Kompensasi (balas jasa) menurut Malayu S.P. Hasibuan (2005:

137) antara lain :

a. Ikatan Kerja sama

Dengan pemberian kompensasi maka terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan, dimana karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha atau majikan wajib membayar kompensasi itu sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

b. Kepuasan kerja

Dengan balas jasa karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial dan egoistiknya, sehingga ia memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya itu.

c. Pengadaan efektif

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

d. Motivasi

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

e. stabilitas karyawan

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

f. Disiplin

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

g. Pengaruh serikat buruh

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

h. Pengaruh permintaan

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

2.1.6 Pengertian Motivasi

Seorang tenaga kerja mungkin menjalankan pekerjaan dengan baik, mungkin pula tidak. Bila bawahan telah menjalankan tugas yang diberikan kepadanya dengan baik, itu adalah yang diinginkan oleh atasannya atau majikannya. Tetapi bila tugas yang dibebankan kepadanya tersebut tidak dapat dijalankan dengan baik, maka kita perlu mengetahui sebab-sebabnya. Mungkin ia memang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan tersebut, tetapi mungkin juga ia tidak mempunyai motivasi untuk bekerja dengan baik. Menjadi salah satu tugas bagi seorang pemimpin untuk bisa memberikan motivasi (dorongan) kepada bawahannya agar bisa bekerja sesuai dengan pengarahan yang diberikan.

Berikut ini adalah beberapa definisi motivasi yang telah dikemukakan oleh beberapa ahli yaitu :

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2005 :158) motivasi adalah : " Pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan ".

Sedangkan menurut *Edwin B. Flippo* yang dikutip oleh Malayu S.P. Hasibuan (2005:158) adalah :

"Direction or motivation is essence, it is a skill in aligning employée and organization interest so that behavior result in achèvement of employée want simultaneously with attainment or organizational objectives. " Artinya : "Motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan ketertarikan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga tercapai keinginan para pegawai sekaligus tercapai tujuan organisasi.

Dari definisi yang telah dikemukakan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan guna mencapai suatu tujuan. Dengan adanya motivasi pada diri seseorang akan menunjukkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan untuk mencapai sasaran kepuasan. Jadi motivasi merupakan proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan.

Apabila kita menerima motivasi sebagai suatu pengaruh terhadap tingkah laku dan apabila kita menerima paham bahwa bagian yang terbesar dari pada pengaruh ini terhadap tingkah laku manusia adalah pemenuhan dari pada kebutuhan-kebutuhan dasar. Maka kita akan berusaha untuk mengetahui apakah yang menjadi kebutuhan-kebutuhan dasar ini.

2.1.7 Tujuan Motivasi

Tujuan motivasi menurut Malayu S.P. Hasibuan (2005 :161) adalah :

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
- d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- g. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan
- h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

2.1.8 Asas-asas Motivasi

A. Asas Mengikutsertakan

Asas mengikutsertakan maksudnya mengajak bawahan untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan mereka mengajukan ide-ide, rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan-keputusan.

B. Asas Komunikasi

Maksudnya adalah menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara-cara mengerjakannya dan kendala-kendala yang dihadapi. Dengan asas komunikasi ini maka motivasi bekerja bawahan akan meningkat. Sebab semakin banyak seseorang mengetahui suatu soal, semakin besar pula minat dan perhatiannya terhadap hal tersebut.

C. Asas Pengakuan

Asas pengakuan maksudnya memberikan penghargaan dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapainya.

D. Asas Wewenang dan Didelegasikan

Maksudnya adalah mendelegasikan sebagian wewenang dan kebebasan untuk mengambil keputusan-keputusan, dan kreativitas terhadap bawahan untuk melaksanakan tugas-tugas atasan atau manajer.

E. Asas Perhatian dan Timbal Balik

Adalah memotivasi bawahan dengan mengemukakan keinginan atau harapan kita terhadap mereka dan memahami serta berusaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diharapkan bawahan dari perusahaan.

2.1.9 Jenis-jenis Motivasi

Ada 2 (dua) jenis motivasi menurut Malayu S.P Hasibuan (1995 :166):

a. Motivasi Positif (Insentif Positif)

Dalam motivasi positif manajer memotivasi (merangsang bawahan) dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar.

b. **Motivasi Negatif (Insentif Motivation)**

Dalam motivasi negatif manajer memotivasi dengan bawahan dengan standar, maka mereka akan mendapatkan hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

2.1.10 Indikator-indikator Motivasi Kerja

Faktor-faktor yang menjadi indikator bagi motivasi kerja menurut Alex S. Nitisemito (2000 : 27) adalah sebagai berikut :

1. *Turun atau Rendahnya produktivitas kerja*

Penilaian turun atau rendahnya produktivitas kerja dapat dilaksanakan dengan memperbandingkan produksi tahun ini dengan tahun sebelumnya. Hal ini disebabkan karena kelalaian, kemalasan, penundaan pekerjaan dan sebagainya. Kesemua hal tadi merupakan suatu indikasi atau bertanda bahwa ada penurunan motivasi kerja. Jadi jika suatu produksi menurun, karena bisa saja ditimbulkan oleh motivasi kerja yang menurun atau penyebab lainnya. Jika benar motivasi menurun maka kembali pimpinan harus meneliti apa yang terjadi atau kesalahan apa yang dihadapi bawahan.

2. *Tingkat absensi yang tinggi atau rendah*

Tingkat absensi yang tinggi dapat mengakibatkan turunnya produktivitas kerja, karena dengan adanya absen pekerja maka pekerjaan akan tertunda. Dengan tingkat absensi yang tinggi menunjukkan adanya penerimaan motivasi

kerja, untuk mengatasi hal ini pimpinan harus meneliti penyebabnya karena jika dibiarkan, hal ini berakibat buruk bagi perusahaan.

3. *Lahour Turnover*

Jika dalam perusahaan banyak terjadi karyawan yang masuk dan keluar maka perusahaan harus berhati-hati karena hal ini merupakan suatu indikasi dari penurunan motivasi kerja. Hal ini perlu diperhatikan oleh perusahaan sebab jika dibiarkan perusahaan akan mengalami kerugian.

4. *Tingkat kerusakan yang naik atau tinggi*

Tingkat kerusakan yang tinggi biasanya disebabkan oleh kurang perhatian, kecerobohan dan sebagainya. Kerusakan tidak hanya pada faktor manusia, tetapi bisa juga karena penyimpangan yang salah.

5. *Kegelisahan dimana-mana*

Kegelisahan pada karyawan menunjukkan adanya suatu masalah yang sedang dihadapi. Kegelisahan ini jika dibiarkan terus maka dapat merugikan perusahaan.

6. *Tuntutan*

Tuntutan merupakan suatu reaksi dari ketidakpuasan mengenai kebijakan yang ditetapkan perusahaan. Jika hal ini dibiarkan terus maka dapat merugikan perusahaan.

7. *Pemogokan*

Pemogokan merupakan suatu jalan akhir dari reaksi karyawan yang tidak puas terhadap kebijakan yang dikeluarkan oleh perusahaan. Ini merupakan indikasi yang paling kuat diturunkannya motivasi kerja.

2.1.11 Hubungan antara Kompensasi dan Motivasi Kerja

Setiap orang yang melakukan setiap pekerjaan atau perbuatan, pasti mempunyai suatu maksud dan tujuan tertentu. Begitu pula dengan karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan, sudah barang tentu mempunyai maksud, apalagi hal tersebut telah direncanakan sebelumnya. Karyawan bekerja pada umumnya akan mengharapkan kontra prestasi yang berwujud upah atau gaji. Walaupun ada sebagian orang yang berbeda, dengan pendapat ini karena ada karyawan yang bekerja semata-mata untuk mengharapkan balas jasa berupa upah, tetapi hal ini tidaklah selalu benar, terutama bagi karyawan yang bekerja dengan maksud untuk memenuhi kebutuhan hidup bersama keluarga. Karena tanpa terpenuhinya kebutuhan tersebut karyawan tidak akan dapat bekerja dengan baik. Oleh karena itu untuk mengharapkan karyawan agar bekerja lebih baik, harus ada faktor-faktor yang mempengaruhinya, terutama besar kecilnya tingkat upah.

Jika seandainya pemberian upah tidak sesuai dengan prestasi kerja yang telah dikorbankan, maka mengakibatkan setiap karyawan akan bekerja dengan seandainya, tidak bergairah atau dengan kata lain tidak ada motivasi untuk bekerja lebih giat dan bila hal ini dibiarkan saja, akan menjurus kehal-hal yang negatif dan mengakibatkan kerugian bagi perusahaan.

Dari keterangan diatas dan berdasarkan teori-teori yang telah dikemukakan dalam bab ini maka penulis dapat menarik kesimpulan bahwa besar kecilnya tingkat kompensasi yang diberikan perusahaan mempengaruhi yang positif terhadap usaha untuk meningkatkan motivasi kerja.

2.2 Kerangka Pikir

Didalam suatu perusahaan faktor karyawan yang mengeluarkan pengorbanan dan kemampuan adalah merupakan faktor yang penting dalam

menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Di samping itupun tidak terlepas pula faktor-faktor lain yang ikut membantu proses produksi seperti peralatan, teknologi, modal, dan faktor-faktor produksi lainnya.

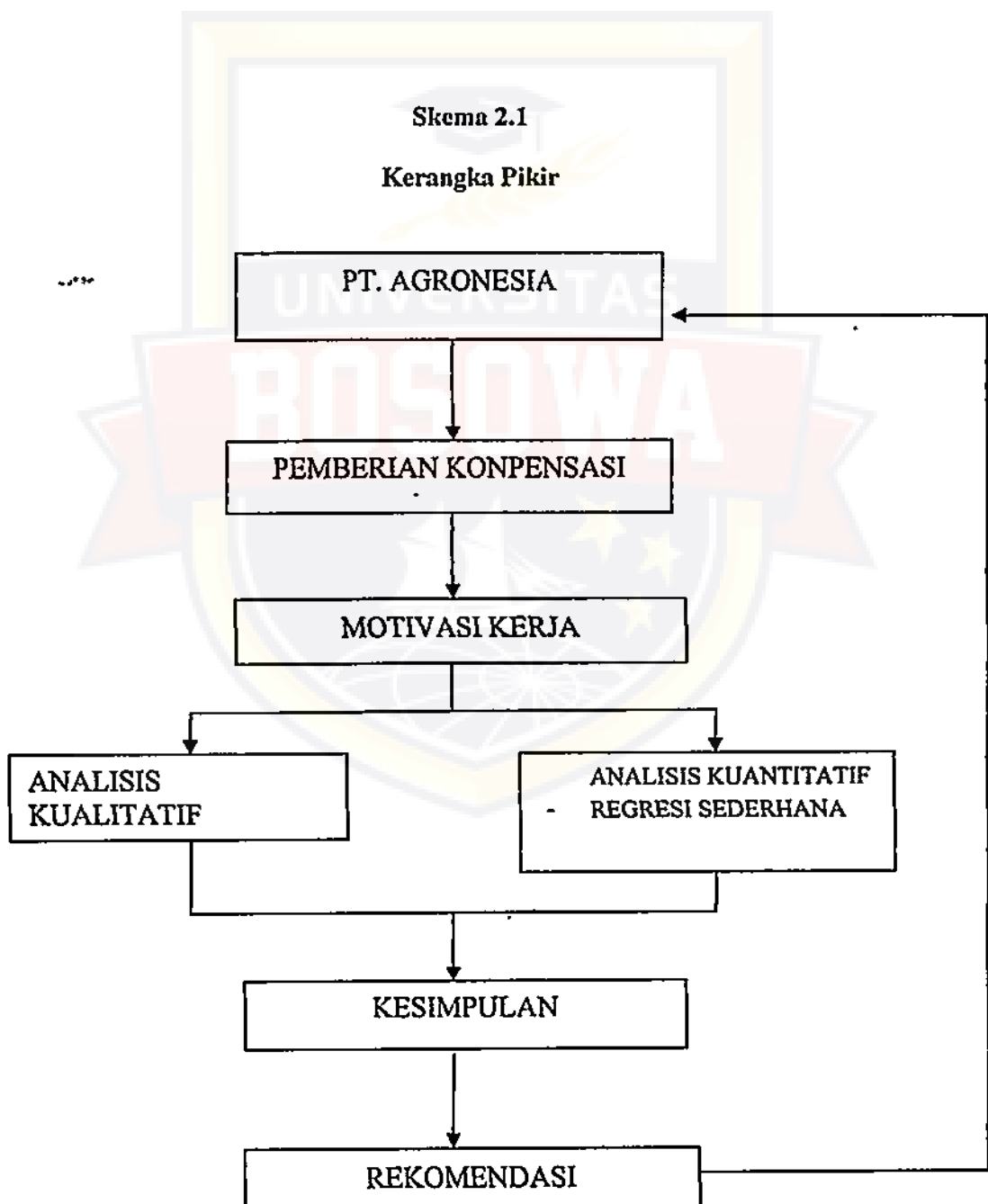
Kita ketahui pula bahwa setiap karyawan yang ada didalam perusahaan, masing-masing mempunyai kebutuhan yang berbeda-beda. Dan dari timbulnya kebutuhan tersebut mendorong karyawan untuk lebih giat dan lebih baik lagi dalam melakukan pekerjaannya, sehingga apa yang dibutuhkan karyawan tersebut dapat terpenuhi. Dengan cara bekerja mereka dapat memenuhi kebutuhan dalam bentuk kompensasi, khususnya gaji dan upah yang diberikan perusahaan tempat dimana karyawan tersebut bekerja sebagai balas jasanya. Seperti dikemukakan oleh T. Hani Handoko (2002, 22) bahwa *"kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima sebagai balas jasa untuk kerja mereka"*.

Jika kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan yang diharapkan karyawan, sementara itu karyawan telah memberikan tenaga dan pemikiran untuk kemajuan perusahaan, maka akan mengakibatkan menurunnya motivasi kerja karyawan. Mengingat pentingnya motivasi kerja karyawan bagi perusahaan, maka kebijaksanaan kompensasi yang diterapkan oleh perusahaan harus sesuai dengan keinginan dan pemenuhan kebutuhan karyawan.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2005 : 158) motivasi adalah "Pemberian daya penggerak yang mencipikan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan".

Karyawan yang mempunyai semangat kerja yang tinggi akan memperlihatkan sikap seperti ketaatan, disiplin, serta pada perusahaan, dan lebih bertanggung jawab dalam bekerja. Dengan adanya usaha dan kerjasama yang baik

antara pimpinan perusahaan dan karyawan akan dapat membantu tercapainya tujuan perusahaan. Untuk memotivasi karyawan, pimpinan harus mengetahui apa yang menjadi faktor pendorong dalam memotivasi karyawan seperti adanya hubungan kerja yang baik antara atasan dan bawahan, gaji dan upah yang sesuai, kondisi tempat kerja yang nyaman, adanya penghargaan atas prestasi kerja karyawan, adanya pengakuan dan perlakuan yang adil.



2.3 Hipotesis

Dari uraian diatas maka penulis menarik hipotesis sebagai berikut :
"Terdapat hubungan yang positif antara kompensasi dengan motivasi kerja karyawan".



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Lokasi Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT Aronesia Devisi Industri Makanan dan Minuman yang terletak pada Kawasan Industri Makassar Kw IV. Waktu penelitian dilaksanakan selama dua bulan, dimulai pada bulan Juli sampai bulan Agustus 2015.

3.2. Jenis Dan Sumber Data

Jenis data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data kualitatif dan data kuantitatif. Sumber datanya berasal dari data primer, dan sekunder. Data primer diperoleh melalui observasi dan wawancara yang dilakukan dengan berbagai pihak terkait dalam topik penelitian, sedangkan data sekunder diperoleh dari berbagai literatur.

3.3. Metode Pengumpulan Data

Penulis mengumpulkan data-data dan keterangan yang diperlukan dalam penelitian ini melalui beberapa cara, yaitu:

1. Data primer diperoleh dengan cara:

a. Observasi, yaitu dengan mengamati secara langsung objek penelitian sehingga dapat diperoleh gambaran yang nyata dari keadaan perusahaan.

b. Wawancara atau *interview*, yaitu dengan melakukan tanya jawab langsung dengan wakil Direktur Utama dan karyawan yang memiliki informasi yang diperlukan.

2. Data sekunder diperoleh dengan cara:

- a. Proses membaca
- b. Penelitian terdahulu
- c. Mempelajari dan mengambil keterangan yang diperlukan dari buku
- d. Bahan-bahan kuliah serta sumber-sumber data yang lainnya yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti.

3.4. Metode Analisis Data

1. Analisis deskriptif yaitu suatu analisis yang menguraikan Pengaruh Kompensasi yang dikeluarkan oleh perusahaan dalam kaitannya dengan peningkatan Motivasi kerja karyawan pada PT Agronesia Devisi Industri Makanan dan Minuman.
2. Adapun alat analisis regresi berganda sebagai kutipan dari Ridwan dan Akdom (2007:142) dengan rumus :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana :

- Y : Motivasi Kerja Karyawan
 a : Konstata
 b : Parameter yang akan ditaksir
 X1 : Kompensasi Finansial
 X2 : Kompensasi Non Finansial

3.5 Defenisi Operasional

Adapun operasional dari penelitian ini adalah :

1. Manajemen Sumber Daya Manusia didefenisikan suatu ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

2. Kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Didefinisikan kompensasi sebagai apa yang diterima pekerja sebagai tukaran atas kontribusinya kepada organisasi.
3. Motivasi dapat didefinisikan sebagai masalah yang sangat penting dalam setiap usaha kelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi, masalah motivasi dapat dianggap simpel karena pada dasarnya manusia mudah dimotivasi, dengan memberikan apa yang diinginkannya. Terbagi dalam lima kebutuhan, yaitu:
 - Kebutuhan yang bersifat fisiologis (lahiriyah)
 - Kebutuhan akan Rasa Aman (*Safety Needs*)
 - Kebutuhan sosial (*Social Needs*)
 - Kebutuhan akan prestasi (*Esteem Needs*)
 - Kebutuhan Akutualisasi Diri (*Self Actualization*)
4. Produktivitas adalah sikap mental dari pekerja untuk senantiasa berkarya lebih dari apa yang telah dan sedang diusahakan dalam rangka mempercepat pencapaian tujuan dari suatu usaha.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum

4.1.1 Sejarah Perusahaan

Bandoengsche Melk Centrale merupakan perusahaan yang didirikan oleh orang Belanda yang kemudian dipindahkan kepemilikannya kepada pemerintah Indonesia. Pada masa kejayaannya, BMC merupakan kebanggaan warga Makassar sekaligus merupakan fasilitas pemenuhan kebutuhan sehari-hari dalam bentuk susu dan produk turunannya.

Dari sejak awal berdirinya, BMC merupakan satu-satunya koperasi dan pusat pengolahan susu pertama di Makassar. Berdasarkan sejarah kepemilikan, diketahui bahwa pemilik pertama bangunan BMC dengan melihat persil tanah No 1713 dan No 1714 berdasarkan pengukuran tanah tanggal 18 Juni 1932 (Jl Aceh No 30 sekarang) adalah Louis Hirschland. Ia bersama Van Zijl adalah pemilik peternakan sapi.

Kemudian dengan berdasarkan UU No 86/1958 tentang nasionalisasi perusahaan-perusahaan Belanda, maka pengolahan BMC dilimpahkan kepada Kodam Siliwangi, yang 2 tahun kemudian diserahkan kepada Departmen Peternakan. Sejak tahun 1965 hingga sekarang, pengolahan BMC diserahkan kepada Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan, sesuai dengan keputusan Mendagri No 1 tahun 1965. Pada pelaksanaannya, pengelola langsung BMC adalah PD. Kertasari Mamin melalui salah satu unit usahanya yaitu Unit Pusat Susu Makassar.

Bandoengsche Melk Centrale melayani kebutuhan akan produk susu bagi masyarakat Makassar umumnya dan orang-orang Belanda pada khususnya. Kemudian Pemerintah Daerah Tingkat I Sulawesi Selatan mengeluarkan Peraturan Daerah No 33 tahun 1999, tentang peleburan Perusahaan-Perusahaan Daerah Tingkat I Sulawesi Selatan, dari 10 Perusahaan Daerah menjadi hanya 3 Perusahaan Daerah, yang salah satunya adalah Perusahaan Daerah Industri Provinsi Sulawesi Selatan yang bergerak di bidang industri perkaretan, industri makanan dan minuman dan industri lainnya. Dimana BMC adalah merupakan salah satu unit daripada PD. Industri Provinsi Sulawesi Selatan.

Kemudian dengan berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan No 4 tahun 2002 tanggal 12 April 2002 tentang perubahan bentuk hukum Perusahaan Daerah Industri Provinsi Daerah Tingkat I Sulawesi Selatan menjadi perseroan terbatas dan akta notaries Poppy Kuntari Sutresna, SH, M.Hum. No 8 tanggal 17 Juni 2002 tentang pendirian PT. Agronesia yang terdiri dari 3 Divisi yaitu : Divisi Barang Teknik Karet-(INKABA), Divisi Industri Makanan dan Minuman (BMC), dan Divisi Industri Es (Sari Petojo). PT. Agronesia diresmikan pada tanggal 1 Juli 2002.

4.1.2 Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi diperlukan bagi perusahaan, agar tercipta suasana kerja yang teratur dan lancar, karena masing-masing bagian dan pegawai telah mempunyai tugas dan tanggung jawab masing-masing. Struktur organisasi juga akan memudahkan pimpinan perusahaan di dalam mengatur dan mengkoordinasi unit kerja atau bagian-bagian terlibat didalam organisasi di dalam usahanya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berikut ini adalah suatu uraian tugas pokok, tanggung jawab dan wewenang suatu struktur organisasi pada sebuah perusahaan yang bergerak di bidang makanan dan minuman.

General Manager

- a. Merencanakan dan merumuskan program pengelolaan di Divisi Industri Makanan dan Minuman yang meliputi : Bidang Administrasi dan Keuangan, Pemasaran dan Produksi serta Quality Assurance.
- b. Mengkoordinasikan, melaksanakan, dan mengevaluasi serta mengendalikan pelaksanaan operasional dan pengelolaan Divisi Industri Makanan dan Minuman.
- c. Pencapaian target usaha yang telah ditetapkan manajemen.
- d. Melakukan tindakan-tindakan terhadap bawahan untuk mencapai target kerja dengan berpedoman pada peraturan dan ketentuan yang berlaku antara lain : Memberikan instruksi, pengarahan, bimbingan, petunjuk, larangan, peringatan, serta tindakan lain yang diperlukan.

Sekretariat

- a. Membantu general manager dalam membuat serta menyusun laporan mengenai kegiatan di Divisi Industri Makanan Dan Minuman untuk dilaporkan kepada Direksi.
- b. Melaksanakan kegiatan yang berkaitan dengan tugas-tugas kesekretariatan atau penatausahaan.
- c. Terciptanya Kelancaran pelayanan manajemen baik terhadap pihak lain (ekstern) maupun intern
- d. Menerima serta mendistribusikan berbagai informasi kepada semua sektor yang terkait.

Manager Analisa dan Pengendalian Administrasi dan Keuangan

- a. Merencanakan dan merumuskan program analisa dan administrasi dan keuangan perusahaan yang meliputi : Pengelolaan keuangan dan akuntansi perusahaan, pelayanan umum dan sumber daya manusia di bidang industri makanan dan minuman.
- b. Mengkordinasikan, melaksanakan dan mengevaluasi serta mengendalikan pelaksanaan tugas-tugas di bagian analisa dan pengendalian administrasi dan keuangan divisi industri makanan dan minuman.
- c. Pencapaian target usaha yang telah ditetapkan manajemen.
- d. Terciptanya tertib manajemen keuangan, SDM dan umum
- e. Melakukan tindakan-tindakan terhadap bawahan untuk mencapai target kerja dengan berpedoman pada peraturan dan ketentuan yang berlaku anaara lain : Memberikan instruksi, pengarahan, bimbingan, petunjuk, larangan, peringatan serta tindakan lain yang diperlukan.

Manager Analisa Dan Pengendalian Quality Assurance (QA)

- a. Merumuskan program kegiatan yang meliputi pengawasan pada perencanaan produksi, kualitas bahan produksi dan kualitas hasil produksi.
- b. Mengkoordinasikan, melaksanakan dan mengevaluasi serta mengendalikan pelaksanaan kegiatan di bidang analisa dan pengendalian quality assurance
- c. Pencapaian target usaha yang telah ditetapkan oleh manajemen
- d. Menetapkan sistem pengawasan terhadap standarisasi produk

Manager Analisa Dan Pengendalian Pemasaran Dan Produksi

- a. Merencanakan serta merumuskan program perencanaan dan pengembangan perusahaan yang meliputi pemasaran dan produksi di bidang industri makanan dan minuman.
- b. Konsistensi perencanaan terhadap pengembangan terpadu baik jangka pendek maupun jangka panjang.
- c. Pengembangan usaha industri makanan dan minuman.
- d. Melakukan tindakan-tindakan terhadap bawahan untuk mencapai target kerja dengan berpedoman kepada peraturan dan ketentuan yang berlaku antara lain : Memberikan instruksi, pengarahan, bimbingan, petunjuk, larangan, peringatan serta tindakan lain yang diperlukan.

Manager Unit Air Minum Dalam Kemasan (AMDK)

- a. Merumuskan program kegiatan penjualan administrasi dan keuangan, produksi dan PPIC di unit AMDK.
- b. Pencapaian target yang telah ditetapkan perusahaan.
- c. Mengendalikan pelaksanaan proses produksi agar sesuai dengan rencana dan standar yang telah ditetapkan.
- d. Menetapkan sistem operasional perusahaan yang meliputi administrasi dan keuangan, pemasaran, produksi dan PPIC.

Asisten Manager Penjualan AMDK

- a. Menyusun pelaksanaan operasional pemasaran dalam rangka mencapai target penjualan yang telah ditetapkan.
- b. Pencapaian target yang telah ditetapkan oleh manajemen.
- c. Posisi penawaran.
- d. Melakukan strategi pemasaran dan penetrasi pasar AMDK.

Asisten Manager Administrasi Dan Keuangan AMDK

- a. Merencanakan serta merumuskan program kegiatan sumber daya manusia, pelayanan umum serta penginventarisasian sarana dan aset perusahaan serta pengelolaan keuangan.
- b. Kualitas sumber daya manusia.
- c. Supply Manajemen.
- d. Sarana dan aset perusahaan.
- e. Pengendalian dokumen dan data umum dan keuangan.
- f. Pengendalian administrasi keuangan dan pengelolaan akuntansi perusahaan.

Asisten Manager Produksi AMDK

- a. Merumuskan program operasional yang meliputi perencanaan, pengendalian kualitas dan kuantitas dan pengendalian produksi.
- b. Mengendalikan pelaksanaan perencanaan, pengendalian produksi, pengendalian mutu agar proses produksi berjalan lancar sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.
- c. Sebagai perencana dan pengendali produksi.

Asisten Manager PPIC AMDK

- a. Merumuskan program operasional yang meliputi perencanaan, pengendalian bahan, hasil dan kualitas produksi serta penyimpanan dan pengeluaran hasil produksi.
- b. Mengendalikan pelaksanaan perencanaan, pengendalian produksi, pengendalian mutu agar produksi berjalan dengan lancar sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.
- c. Sebagai perencana produksi.

Manager Unit BMC

- a. Merencanakan dan merumuskan program kegiatan penjualan, administrasi dan keuangan, produksi dan PPIC di unit BMC.
- b. Mengendalikan pelaksanaan program operasional meliputi kegiatan administrasi dan keuangan, penjualan, produksi dan PPIC agar sesuai dengan rencana dan standar yang telah ditetapkan.
- c. Menetapkan sistem operasional perusahaan yang meliputi administrasi dan keuangan, pemasaran, produksi dan PPIC.

Asisten Manager Penjualan BMC

- a. Menyusun pelaksanaan operasional pemasaran dalam rangka mencapai target penjualan yang telah ditetapkan.
- b. Tercapainya omset yang telah ditetapkan manajemen.
- c. Melakukan strategi pemasaran dan penetrasi pasar BMC.

Asisten Manager Administrasi Keuangan dan BMC

- a. Merencanakan serta merumuskan program kegiatan sumber daya manusia, pelayanan umum serta penginventarisasian sarana dan aset perusahaan serta pengelolaan keuangan.
- b. Kualitas sumber daya manusia.
- c. Supply manajemen serta sarana dan aset perusahaan.
- d. Pengendalian administrasi keuangan dan pengelolaan akuntansi perusahaan.

Asisten Manager Produksi BMC

- a. Merumuskan program operasional yang meliputi : Perencanaan, pengendalian kualitas dan kuantitas dan pengendalian produksi.

- b. Mengendalikan pelaksanaan perencanaan, pengendalian produksi, pengendalian mutu agar proses produksi berjalan dengan lancar sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.
- c. Sebagai perencana dan pengendali produksi.

Asisten Manager PPIC BMC

- a. Merumuskan program operasional yang meliputi perencanaan, pengendalian bahan, hasil dan kualitas produksi serta penyimpanan dan pengeluaran hasil produksi.
- b. Mengendalikan pelaksanaan perencanaan, pengendalian produksi, pengendalian mutu agar proses produksi berjalan dengan lancar sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.
- c. Sebagai perencana produksi.

4.1.3 Aktivitas Usaha

PT. Agronesia Divisi Industri Makanan dan Minuman bergerak dalam bidang usaha : Makanan dan Minuman atau susu. Proses awal dari pembuatan susu yaitu : susu murni segar pasteurisasi yang akan diolah terlebih dahulu dilakukan pengujian seperti uji alkohol, pengukuran suhu dan pengukuran berat jenis, setelah memenuhi syarat dimasukkan kedalam bak penyaringan susu tersebut bagian atasnya ditutup dengan kain penyaring yang akan dimasukkan agar susu murni segar tersebut bebas dari bahan-bahan pengotor seperti : Pasir, rumput, dan bulu ternak sedangkan untuk menyaring bau kotoran yang berbentuk padat yaitu dalam susu yang berfungsi sebagai penyaring kotoran yang berbentuk padat dalam susu. Proses pengolahan pasteurisasi dilakukan dengan sistem "High Temperatur Short Time" (HTST) dengan menggunakan alat "Plate Heat Exchange" (PHE).

Pengembangan macam produk susu yang dilaksanakan oleh PT. Agronesia

Divisi Industri Makanan dan Minuman adalah :

1. Susu murni segar pasteurisasi tawar
2. Susu murni segar pasteurisasi manis
3. Susu fresh cream
4. Susu yoghurt
5. Susu non fat
6. Susu caramel

Sedangkan macam-macam rasa susu yang dihasilkan oleh PT. Agronesia Divisi Industri Makanan dan Minuman yaitu susu rasa strawberi, vanilla, coklat, mocca, dan susu rasa tawar atau murni yang belum diberi campuran apa pun.

Bentuk kemasan yang digunakan oleh PT. Agronesia Divisi Industri Makanan dan Minuman ini yaitu menggunakan plastik jenis Blow Load Density Polypropilen (BLDP) untuk produk susu murni segar pasteurisasi tawar yang sebelumnya bahan kemasannya tersebut dari plastik jenis Polyetilen.

Sedangkan untuk pengembangan produk susu murni segar pasteurisasi manis yang sebelumnya menggunakan kemasan plastik Polyvinil setelah adanya pelaksanaan produk bentuk kemasannya maka bahan kemasan plastik tersebut berjenis plastik Blow Load Propylene (BLP).

4.2 Pelaksanaan kompensasi yang diberikan Pada Bagian Personalia PT.

Agronesia Divisi Industri Makanan dan Minuman

Karyawan akan bekerja dengan lebih baik dan disiplin karena adanya harapan mendapatkan balas jasa yang seimbang dengan jasa yang telah dikorbankan pada perusahaan . dan kebijaksanaan pemberian kompensasi merupakan hal yang sangat penting yang harus selalu diperhatikan oleh

perusahaan. Hal tersebut disebabkan kebijakan pemberian kompensasi adalah dinamis. Faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi ini seperti : kebijakan pemerintah, keadaan keuangan, dan tuntutan serikat buruh.

Berikut ini akan penulis uraikan bentuk dan cara pemberian kompensasi yang diberikan oleh Bagian Personalia PT. Agronesia Divisi Industri Makanan dan Minuman dalam usaha meningkatkan motivasi kerja karyawannya :

1. Gaji dan Upah

Motivasi kerja dan kemampuan seorang karyawan sangat dipengaruhi oleh besar kecilnya penghasilan yang ia terima. Semakin besar gaji atau upah yang diterima mencerminkan semakin berhasilnya ia dalam meningkatkan motivasi kerjanya. Hal ini berarti karyawan tersebut akan merasa semakin dihargai dan dibutuhkan oleh perusahaan, sehingga karyawan tersebut akan merasa sebagai bagian dari perusahaan yang menentukan kemajuan perusahaan dan ia akan semakin termotivasi untuk bekerja.

Agar pemberian gaji atau upah ini tidak merugikan salah satu pihak, pemberian gaji dan upah harus sedemikian rupa sehingga karyawan menerima imbalan yang setimpal, adil dan sedapat mungkin faktor-faktor biaya hidup serta peraturan upah minimum harus menjadi dasar pemberian upah.

2. Tunjangan

adapun tunjangan-tunjangan yang diberikan oleh Bagian Personalia PT. Agronesia Divisi Industri Makanan dan Minuman kepada karyawan sebagai berikut:

Tunjangan Kesehatan dan Pengobatan

Maksud dari tunjangan kesehatan dan pengobatan yang diberikan disini ialah, menjaga agar kondisi dari karyawan tetap dalam keadaan sehat dan juga

pemulihan kesehatan hingga pada taraf semula. Jenis tunjangan kesehatan dan pengobatan yang diberikan terdiri dari :

1) Jaminan pengobatan

Setiap pekerja diberikan fasilitas pengobatan Cuma-Cuma dirumah sakit dan dokter yang ditunjuk sebagai rumah sakit dan dokter perusahaan, sedangkan bila pekerja harus dirawat dan diopname dirumah sakit maka biaya perawatan ditanggung oleh preusan.

2) Jaminan kesehatan bagi keluarga

Perusahaan berusaha membantu pemeliharaan kesehatan bagi keluarga karyawan yang disesuaikan berdasarkan pertimbangan kondisi perusahaan. Jaminan kesehatan bagi keluarga ini diberikan bagi istri atau suami karyawan dan dua orang anak. Asuransi

Perusahaan mengasuransikan seluruh karyawan pada PT. Jamsostek serta mengambil kebijaksanaan-kebijaksanaan dalam membayar pertanggungan tersebut. Jenis pertanggungan yang diasuransikan ialah :

- 1) Jaminan Kecelakaan Kerja
- 2) Jaminan Kematian
- 3) Jaminan Hari Tua
- 4) Jaminan Pemeliharaan kesehatan

Tunjangan Hari Raya

Tunjangan Hari Raya (THR) diberikan kepada karyawan yang telah bekerja lebih dari 2 tahun, tunjangan hari raya ini diberikan sebesar 1 bulan gaji.

Lembur

Upah lembur diberikan kepada karyawan yang melaksanakan tugas dari perusahaan diluar jam kerja biasa.

3. Cuti

Yang dimaksud dengan cuti adalah pembebasan dari kewajiban untuk bekerja yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya. Dalam hal ini PT. Agronesia Divisi Industri Makanan Dan Minuman melakukan kebijaksanaan sebagai berikut:

a. Cuti Tahunan

Perusahaan memberikan cuti tahunan dengan waktu maksimal 14 hari kerja dalam 1 tahun untuk karyawan yang telah bekerja 12 bulan atau lebih secara terus menerus sejak saat diterima bekerja. Perusahaan akan memberitahukan kepada karyawan apabila jatuh tempo masa berlakunya cuti tahunan. Dalam hal ini perusahaan mengatur semua pengambilan cuti oleh karyawannya.

b. Cuti khusus bagi karyawan wanita

Cuti khusus bagi karyawan wanita ini adalah cuti hamil yang diberikan selama 3 bulan.

c. Izin khusus

Kepada karyawan diberikan izin khusus untuk keperluan seperti tersebut dibawah ini :

- Melakukan Pernikahan
- Khitanan anak
- Istri melahirkan
- Kematian istri, suami atau anak kandung
- Kematian orang tua (ibu atau bapak yang bersangkutan), ayah atau ibu atau ibu mertua atau saudara kandung

d. Istirahat sakit

Kepada pekerja yang sakit karena sesuatu hal tidak dapat pergi kedokter untuk berobat, dapat diberikan istirahat sakit selama 1 hari. Sedangkan istirahat untuk sakit dengan surat dokter maka diberikan izin selama waktu yang tertera dalam surat dokter tersebut. Besar 100% dari total gaji sebulan.

4. Penghargaan

Penghargaan diberikan kepada karyawan yang telah bekerja selama 25 tahun berupa cinderamata.

4.3 Motivasi Kerja Karyawan Bagian Personalia PT. Agronesia Divisi

Industri Makanan dan Minuman

Motivasi kerja merupakan kondisi yang membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Motivasi kerja ini penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas yang tinggi.

Untuk mengetahui motivasi kerja pada karyawan Bagian Personalia PT. Agronesia Divisi Industri Makanan dan Minuman, maka penulis melakukan pengukuran terhadap tingkat motivasi kerja karyawan dengan menggunakan indikator-indikator motivasi kerja, yaitu :

1. Tingkat Absensi

Absensi karyawan merupakan suatu indikator untuk mengukur besar kecilnya motivasi kerja karyawan, yang dimaksud dengan absensi adalah tingkat ketidakhadiran karyawan dalam tugas. Tingkat absensi yang tinggi dapat disebabkan oleh beberapa faktor, diantaranya suasana kerja yang tidak menyenangkan, kurangnya perhatian perusahaan terhadap karyawannya, pekerjaan yang tidak sesuai dengan keahlian yang dimiliki.

Pemogokan juga bisa terjadi karena rasa tidak puas terhadap kebijakan yang telah ditetapkan perusahaan. Misalnya pemogokan itu dilakukan untuk menuntut kenaikan gaji yang diberikan perusahaan.

4.4 Pengaruh kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Bagian Personalia PT. Agronesia Divisi Industri Makanan dan Minuman.

4.4.1 Gambaran Umum Responden

Gambaran umum responden ini bertujuan untuk mengetahui karakteristik-karakteristik dari karyawan yang terpilih menjadi responden. Penggolongan terhadap karyawan didasarkan pada jenis kelamin, status perkawinan, usia, tingkat pendidikan, jumlah keluarga yang ditanggung, dan masa kerja karyawan.

Dibawah ini adalah penganalisaan penulis mengenai data responden berdasarkan kuisisioner, yaitu :

TABEL 4.1
DISTRIBUSI RESPONDEN BERDASARKAN JENIS KELAMIN

Keterangan	Frekuensi	Prosentasi
Pria	22	73,33%
Wanita	8	26,67%
Total	30	100%

Sumber : Data Kuisisioner

Berdasarkan tabel diatas terlihat sebagian besar karyawan dari Bagian Personalia PT. Agronesia Divisi Industri Makanan dan Minuman adalah Pria yaitu sebesar 73.33% dari seluruh responden sedangkan responden yang terdiri dari kaum wanita hanya sebesar 26,67%.



TABEL 4.2

DISTRIBUSI RESPONDEN BERDASARKAN STATUS

Keterangan	Frekuensi	Prosentasi
Belum menikah	4	13,33%
Menikah	26	86,67%
Duda/ Janda	0	0
Total	30	100%

Sumber : Data Kuisisioner

Seperti dilihat pada tabel diatas bahwa status perkawinan responden lebih dominan yang sudah menikah yaitu sebesar 86,67% dibandingkan dengan yang belum menikah yaitu sebesar 13,33% hal ini terjadi karena diperusahaan tersebut masih banyak karyawan yang berusia antara 35-50 tahun yang dapat dilihat pada tabel berikutnya.

TABEL 4.3

DISTRIBUSI RESPONDEN BERDASARKAN USIA

Keterangan	Frekuensi	Prosentasi
Dibawah 20 Tahun	0	0
Antara 20-35 Tahun	9	30%
Antara 35-50 tahun	17	56,67%
Lebih dari 50 tahun	4	13,33%
Total	30	100%

Sumber : Data Kuisisioner

Tampak pada tabel diatas menunjukkan usia responden lebih banyak yang berusia antara 35-50 tahun sebesar 56,67% dari seluruh responden, sedangkan

responden yang dibawah 20 tahun sebesar 0% kemudian kelompok usia antara 20-35 tahun sebesar 30% dan yang berusia 50 tahun hanya 13,33% dari keseluruhan responden.

TABEL 4.4

DISTRIBUSI RESPONDEN BERDASARKAN PENDIDIKAN

Keterangan	Frekuensi	Prosentasi
SMA	2	6,67%
D3	8	26,67%
SI	19	63,33%
S2	1	3,33%
Total	30	100%

Sumber : Data Kuisioner

Dari data mengenai tingkat pendidikan responden dari Bagian Personalia PT. Agronesia Divisi Industri Makanan dan Minuman terlihat bahwa sebagian besar responden mempunyai tingkat pendidikan sarjana strata (SI) yang sebesar 63,33% sedangkan responden dengan tingkat pendidikan pasca sarjana (S2) hanya sebesar 3,33% jumlah ini sampai dengan responden yang berpendidikan SMA sebesar 6,67% dan 26,67% untuk responden dengan tingkat pendidikan Diploma (D3).

TABEL 4.5

DISTRIBUSI RESPONDEN BERDASARKAN JUMLAH KELUARGA YANG DITANGGUNG

Keterangan	Frekuensi	Prosentasi
Tidak ada	4	13,33%
1-3 orang	20	66,67%
4-6 orang	4	13,33%
Lebih dari 6 orang	2	3,33%
Total	30	100%

Sumber : Data Kuisioner

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa 13,33% dari jumlah responden tidak mempunyai tanggungan keluarga dan 66,67% menunjukkan responden mempunyai tanggungan keluarga sebanyak 1-3 orang. Sedangkan 13,33% menunjukkan responden mempunyai tanggungan 4-6 orang sementara responden yang mempunyai tanggungan lebih dari 6 orang hanya 3,33% dari seluruh responden.

TABEL 4.6
DISTRIBUSI RESPONDEN BERDASARKAN LAMA BEKERJA PADA PERUSAHAAN

Keterangan	Frekuensi	Prosentasi
< 1 Tahun	0	0%
2-4 Tahun	8	26,67%
> 5 Tahun	22	73,33%
Total	30%	100%

Sumber : Data Kuisisioner

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan 73,33% responden telah bekerja lebih dari 5 tahun sedangkan 26,67% bekerja selama 2-4 tahun dan yang bekerja kurang dari 1 tahun sebesar 0% dari seluruh responden.

Dari keterangan tabel diatas maka penggolongan terhadap karyawan dari gambaran umum responden dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin dari PT. Agronesia Divisi Industri Makanan Dan Minuman lebih banyak pria dari pada wanita.
2. Distribusi responden berdasarkan status dari PT. Agronesia Divisi Industri Makanan Dan Minuman lebih dominan yang sudah menikah dari pada yang belum menikah.
3. Distribusi responden berdasarkan usia dari PT. Agronesia Divisi Industri Makanan Dan Minuman lebih banyak yang berusia 35-50 tahun dari pada umur 20-35.

4. Distribusi responden berdasarkan pendidikan dari PT. Agronesia Divisi Industri Makanan Dan Minuman sebagian lebih banyak yang berpendidikan S1 dari pada yang berpendidikan D3, SMA dan S2.
5. Distribusi responden berdasarkan jumlah keluarga yang ditanggung dari PT. Agronesia Divisi Industri Makanan Dan Minuman lebih banyak yang mempunyai tanggungan keluarga 1-3 orang dari pada tanggungan keluarganya tidak ada, 4-6 orang dan lebih dari 6 orang.
6. Distribusi responden berdasarkan lama bekerja pada perusahaan dari PT. Agronesia Divisi Industri Makanan Dan Minuman yang lebih lama bekerja ada lebih dari 5 tahun dan ada yang bekerja lebih dari 2-4 tahun.

4.4.2 Analisa Pemberian Kompensasi Pada PT. Agronesia Divisi Industri Makanan dan Minuman

Untuk menunjang penelitian ini, penulis menyebarkan kuisisioner pada 30 orang responden yang diambil sebagai sampel dengan menggunakan metode aksidental, yaitu siapa saja yang bertemu dengan peneliti dijadikan sebagai sampel. Kuisisioner tersebut terdiri dari 6 buah pertanyaan mengenai data diri responden dan 15 pertanyaan yang mewakili variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu 8 pertanyaan yang mewakili variabel tentang motivasi kerja.

Dibawah ini adalah penganalisaan melalui kuisisioner tentang pelaksanaan kompensasi keuangan perusahaan.

TABEL 4.7
KESESUAIAN PEMBERIAN KOMPENSASI DENGAN
KEMAMPUAN KEUANGAN PERUSAHAAN

Alternatif Jawaban	Jumlah	Prosentase
Sangat Setuju	6	20%
Setuju	11	36,67%
Ragu-ragu	10	33,33%
Tidak Setuju	3	10%
Sangat Tidak Setuju	-	0
Total	30	100%

Sumber : Data Kuisisioner

Dari tabel diatas dapat kita ketahui bahwa ada 17 orang (56,67%) yang menyatakan bahwa kompensasi yang diberikan telah sesuai dengan kemampuan keuangan perusahaan, 10 orang (33,33%) menyatakan ragu-ragu dan dan 3 orang (10%) menyatakan tidak setuju. Ini berarti bahwa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan telah sesuai dengan kemampuan keuangan perusahaan.

TABEL 4.8
KESESUAIAN PEMBERIAN KOMPENSASI DENGAN PRESTASI
KERJA KARYAWAN

Alternatif Jawaban	Jumlah	Prosentase
Sangat Setuju	2	6,67%
Setuju	16	53,33%
Ragu-ragu	8	26,67%
Tidak Setuju	4	13,33%
Sangat Tidak Setuju	-	0
Total	30	100%

Sumber : Data Kuisisioner

Dari tabel diatas dapat kita ketahui bahwa ada 18 orang (60%) dari responden menyatakan bahwa pemberian kompensasi oleh perusahaan telah sesuai

dengan prestasi kerja karyawan, sedangkan 8 orang (26,67%) menyatakan ragu-ragu dan 4 orang (13,33%) menyatakan tidak setuju. Dengan demikian dapat kita simpulkan bahwa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan telah sesuai dengan prestasi kerja karyawannya.

TABEL 4.9
KESESUAIAN PEMBERIAN KOMPENSASI DENGAN MASA
KERJA KARYAWAN

Alternatif Jawaban	Jumlah	Prosentase
Sangat Setuju	1	3,33%
Setuju	16	53,33%
Ragu-ragu	11	36,67%
Tidak Setuju	2	6,67%
Sangat Tidak Setuju	-	0
Total	30	100%

Sumber : Data Kuisisioner

Dari tabel diatas dapat kita ketahui bahwa ada 17 orang (56,66%) yang berpersepsi bahwa kompensasi yang diberikan telah sesuai dengan masa kerja karyawan diperusahaan, 11 orang (36,67%) menyatakan ragu-ragu dan 2 orang (6,67%) menyatakan tidak setuju. Ini berarti bahwa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan telah sesuai dengan masa kerja karyawan diperusahaan.

TABEL 4.10
KESESUAIAN PEMBERIAN KOMPENSASI DENGAN TINGKAT
PENDIDIKAN KARYAWAN

Alternatif Jawaban	Jumlah	Prosentase
Sangat Setuju	1	3,33%
Setuju	14	46,67%
Ragu-ragu	12	40%
Tidak Setuju	3	10%
Sangat Tidak Setuju	-	0
Total	30	100%

Sumber : Data Kuisisioner

Dari tabel diatas dapat kita ketahui, ada 15 orang (50%) responden menyatakan setuju bahwa pemberian kompensasi telah sesuai dengan tingkat pendidikan karyawan, ada 12 orang (40%) responden menyatakan ragu-ragu dan ada 3 orang (10%) menyatakan tidak setuju. Ini berarti bahwa pemberian kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dapat dikatakan telah sesuai dengan tingkat pendidikan karyawan.

TABEL 4.11
KESESUAIAN PEMBERIAN KOMPENSASI DENGAN
PENGORBANAN KARYAWAN

Alternatif Jawaban	Jumlah	Prosentase
Sangat Setuju	2	6,67%
Setuju	15	50%
Ragu-ragu	11	36,67%
Tidak Setuju	2	6,67%
Sangat Tidak Setuju	-	0
Total	30	100%

Sumber : Data Kuisisioner

Dari tabel diatas dapat kita ketahui, ada 17 orang (56,67%) responden menyatakan setuju bahwa pemberian kompensasi telah sesuai dengan tenaga, pikiran dan waktu yang diberikan oleh karyawan, ada 11 orang (36,67%) responden menyatakan ragu-ragu dan ada 2 orang (6,67%) menyatakan tidak setuju. Ini berarti bahwa pemberian kompensasi oleh perusahaan telah sesuai dengan tenaga, pikiran dan waktu yang telah diberikan oleh karyawan.

TABEL 4.12
KETEPATAN WAKTU PELAKSANAAN KOMPENSASI

Alternatif Jawaban	Jumlah	Prosentase
Sangat Setuju	2	6,67%
Setuju	15	50%
Ragu-ragu	12	40%
Tidak Setuju	1	3,33%
Sangat Tidak Setuju	-	0
Total	30	100%

Sumber : Data Kuisisioner

Dari tabel diatas dapat kita ketahui, ada 17 orang (56,67%) responden menyatakan setuju bahwa pemberian kompensasi selalu tepat waktu, ada 12 orang (40%) responden menyatakan ragu-ragu dan ada 1 orang (3,33%) menyatakan tidak setuju. Ini berarti bahwa perusahaan dalam memberikan kompensasi kepada karyawannya selalu tepat waktu.

TABEL 4.13
KESESUAIAN PEMBERIAN KOMPENSASI DENGAN KEBIJAKAN PEMERINTAH

Alternatif Jawaban	Jumlah	Prosentase
Sangat Setuju	1	3,33%
Setuju	19	63,33%
Ragu-ragu	9	30%
Tidak Setuju	1	3,33%
Sangat Tidak Setuju	-	0
Total	30	100%

Sumber : Data Kuisisioner

Dari tabel diatas dapat kita ketahui, ada 20 orang (66,66%) responden menyatakan setuju bahwa pemberian kompensasi telah sesuai dengan kebijakan pemerintah, ada 9 orang (30%) responden menyatakan ragu-ragu dan ada 1 orang (3,33%) menyatakan tidak setuju. Ini berarti bahwa pemberian kompensasi yang diberikan oleh perusahaan telah sesuai dengan kebijakan pemerintah.

TABEL 4.14
KECUKUPAN PEMENUHAN KEBUTUHAN HIDUP

Alternatif Jawaban	Jumlah	Prosentase
Sangat Setuju	-	0
Setuju	18	60%
Ragu-ragu	9	30%
Tidak Setuju	2	6,67%
Sangat Tidak Setuju	1	3,33
Total	30	100%

Sumber : Data Kuisisioner

Dari tabel diatas dapat kita ketahui, ada 18 orang (60%) responden menyatakan setuju bahwa pemberian kompensasi telah mencukupi kebutuhan hidup sehari-hari, ada 9 orang (30%) responden menyatakan ragu-ragu dan ada 3 orang (10%) menyatakan tidak setuju. Ini berarti bahwa pemberian kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sudah dapat dikatakan mencukupi kebutuhan hidup sehari-hari.

Dengan melihat hasil kuisisioner yang dibagikan kepada karyawan Bagian Personalia PT. Agronesia Divisi Industri Makanan dan Minuman, maka penulis mengambil kesimpulan bahwa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya dapat dikatakan sudah baik. Hal tersebut dapat dilihat dari penentuan pemberian kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya :

1. Telah sesuai dengan kemampuan keuangan perusahaan
2. Telah sesuai dengan prestasi kerja karyawan
3. Telah sesuai dengan masa kerja karyawan diperusahaan
4. Telah sesuai dengan tingkat pendidikan karyawan
5. Telah sesuai dengan pengorbanan yang diberikan oleh karyawan
6. Telah sesuai dengan kebijakan dari pemerintah

Selain itu pemberian kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya juga selalu tepat waktu dan mencukupi kebutuhan hidup sehari-hari.

4.4.3 Analisa Motivasi kerja Karyawan Bagian Personalia PT. Agronesia

Divisi Industri Makanan dan Minuman

Untuk mengetahui sejauh mana motivasi kerja para karyawan pada Bagian Personalia PT. Agronesia Divisi Industri Makanan dan Minuman, maka dapat dilihat dari tabel hasil jawaban responden dibawah ini :

TABEL 4.15

MOTIVASI UNTUK SELALU MASUK KERJA DAN JARANG ABSEN

Alternatif Jawaban	Jumlah	Prosentase
Sangat Setuju	4	13,33%
Setuju	24	80%
Ragu-ragu	2	6,67%
Tidak Setuju	-	0
Sangat Tidak Setuju	-	0
Total	30	100%

Sumber : Data Kuisisioner

Dari tabel diatas dapat kita ketahui, ada 28 orang (93,33%) dari responden menyatakan termotivasi untuk masuk kerja dan ada 2 orang (6,67%) menyatakan ragu-ragu. Dari keterangan tersebut dapat kita simpulkan bahwa motivasi kerja karyawan Bagian Personalia PT. Agronesia Divisi Industri Makanan dan Minuman untuk masuk kerja dan jarang absen besar.

TABEL 4.16
MOTIVASI DALAM PENCAPAIAN PRESTASI KERJA

Alternatif Jawaban	Jumlah	Prosentase
Sangat Setuju	4	13,33%
Setuju	18	60%
Ragu-ragu	8	26,67%
Tidak Setuju	-	0
Sangat Tidak Setuju	-	0
Total	30	100%

Sumber : Data Kuisisioner

Dari tabel diatas dapat kita ketahui, ada 22 orang (73,33%) dari responden menyatakan termotivasi untuk masuk kerja dan ada 8 orang(26,67%) menyatakan ragu-ragu. Hali ini menunjukkan motivasi kerja karyawan Bagian Personalia PT Agronesia Divisi Industri Makanan dan Minuman untk mencapai prestasi yang tinggi.

TABEL 4.17
MOTIVASI UNTUK BERTANGGUNG JAWAB ATAS PEKERJAAN YANG DIBEBAHKAN

Alternatif Jawaban	Jumlah	Prosentase
Sangat Setuju	4	13,33%
Setuju	15	50%
Ragu-ragu	11	36,67%
Tidak Setuju	-	0
Sangat Tidak Setuju	-	0
Total	30	100%

Sumber : Data Kuisisioner

Dari tabel diatas dapat kita ketahui, ada 19 orang (63,33%) dari responden menyatakan termotivasi untuk bertanggung jawab atas pekerjaan yang dibebankan, dan ada 11 orang (36,67%) menyatakan ragu-ragu. Dari keterangan tersebut dapat kita simpulkan bahwa motivasi kerja karyawan Bagian Personalia

PT. Agronesia Divisi Industri Makanan dan Minuman untuk bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan besar.

TABEL 4.18
MOTIVASI UNTUK BERDISIPLIN TINGGI

Alternatif Jawaban	Jumlah	Prosentase
Sangat Setuju	3	10%
Setuju	18	60%
Ragu-ragu	8	26,67%
Tidak Setuju	1	3,33%
Sangat Tidak Setuju	-	0
Total	30	100%

Dari tabel diatas dapat kita ketahui, ada 21 orang (70%) dari responden menyatakan termotivasi untuk berdisiplin tinggi, ada 8 orang (26,67%) menyatakan ragu-ragu dan ada 1 orang (3,33%) menyatakan tidak setuju. Dari keterangan tersebut dapat kita ketahui bahwa motivasi karyawan untuk mempunyai disiplin yang tinggi besar.

TABEL 4.19
MOTIVASI UNTUK MEMPUNYAI MINAT TERHADAP PEKERJAAN

Alternatif Jawaban	Jumlah	Prosentase
Sangat Setuju	5	16,67%
Setuju	17	56,67%
Ragu-ragu	8	26,67%
Tidak Setuju	-	0
Sangat Tidak Setuju	-	0
Total	30	100%

Sumber : Data Kuisisioner

Dari tabel diatas dapat kita ketahui bahwa ada 22 orang (73,34%) yang setuju bahwa mereka termotivasi untuk mempunyai minat terhadap pekerjaan dan

ada 8 orang (26,67%) yang menjawab ragu-ragu. Hal ini menunjukkan motivasi kerja karyawan untuk mempunyai minat terhadap pekerjaannya besar.

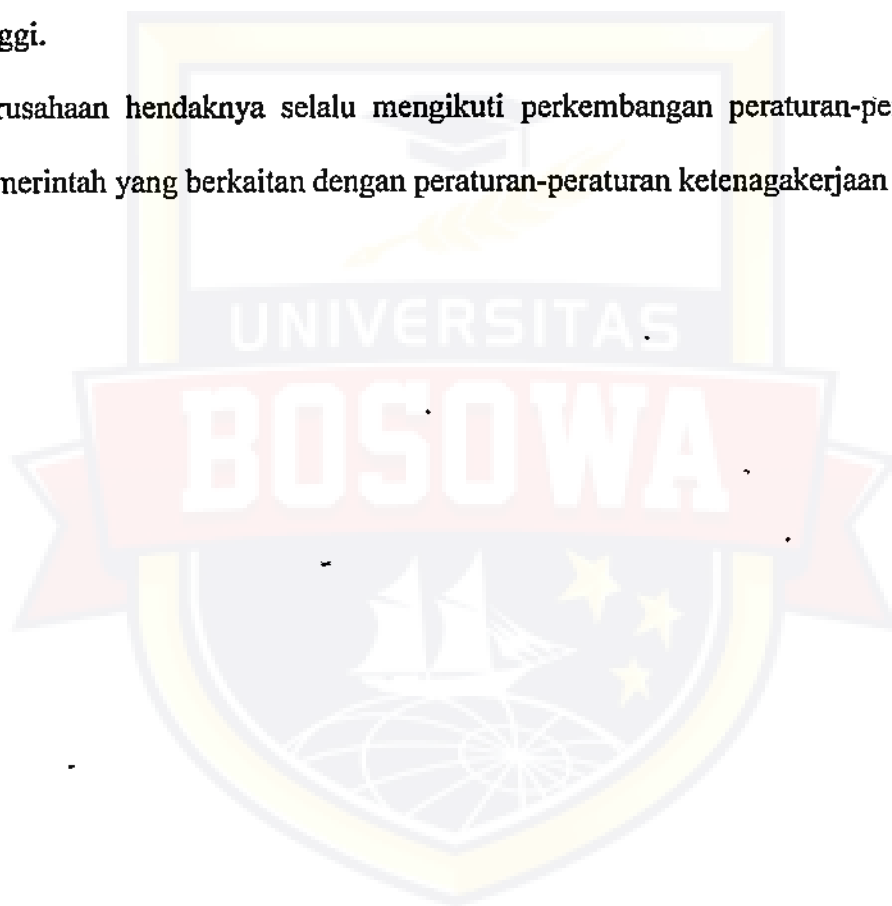
TABEL 4,0
MOTIVASI RENDAHNYA TUNTUTAN KARYAWAN

Alternatif Jawaban	Jumlah	Prosentase
Sangat Setuju	3	10%
Setuju	15	50%
Ragu-ragu	10	33,33%
Tidak Setuju	2	6,67%
Sangat Tidak Setuju	-	0
Total	30	100%



Dibawah ini terdapat beberapa saran yang diberikan penulis sehubungan dengan masalah yang dibahas dalam skripsi ini, yaitu :

1. Bagian Personalia PT. Agronesia Divisi Industri Makanan dan Minuman harus dapat mempertahankan atau bahkan meningkatkan kompensasi pada karyawannya agar motivasi kerja karyawan selalu ada pada tingkat yang tinggi.
2. Perusahaan hendaknya selalu mengikuti perkembangan peraturan-peraturan pemerintah yang berkaitan dengan peraturan-peraturan ketenagakerjaan



kedua, penerbit: Mandar Maju Bandung.

Simamora, Henry, 2004, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, cetakan pertama edisi ke tiga, Penerbit : YKPN, Yogyakarta

Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah, 2003, **Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik**, Edisi pertama, cetakan pertama, Penerbit : Graha Ilmu Yogyakarta.

Tohardi, Ahmad, 2002, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan Pertama, Mandar Maju, Bandung.

Referensi Online: <http://rajapresentasi.com/2009/03/teori-hirarki-motivasi-dari-abraham-maslow/>, diakses 13 Desember 2012

Referensi Online: <http://betanyahitammaniz.blogspot.com/2009/11/teori-motivasi-menurut-maslow.html>, diakses 13 Desember 2012

Referensi Online: <http://id.wikipedia.org/wiki/Motivasi>, diakses 14 Desember 2012

Referensi Online: <http://id.shvoong.com/business-management/human-resources/2187423-definisi-produktivitas-kerja/>, diakses 14 Desember 2012.

```

REGRESSION
/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS CI BCOV R ANOVA COLLIN TOL CHANGE ZPP
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Motivasi
/METHOD=ENTER Kompensasi_Finansial Kompensasi_Non_Finansial.

```

Regression

DataSet1] C:\Users\Documents\Herlina Tahir.sav

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Motivasi	4.3800	.22499	30
Kompensasi_Finansial	4.4233	.24591	30
Kompensasi_Non_Finansial	4.4267	.26253	30

Correlations

		Motivasi	Kompensasi_Finansial	Kompensasi_Non_Finansial
Pearson Correlation	Motivasi	1.000	.632	.751
	Kompensasi_Finansial	.632	1.000	.887
	Kompensasi_Non_Finansial	.751	.887	1.000
Sig. (1-tailed)	Motivasi		.000	.000
	Kompensasi_Finansial	.000		.000
	Kompensasi_Non_Finansial	.000	.000	
N	Motivasi	30	30	30
	Kompensasi_Finansial	30	30	30
	Kompensasi_Non_Finansial	30	30	30

Variables Entered/Removed

Mode	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompensasi_Non_Finansial, Kompensasi_Finansial ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Motivasi

Model Summary

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics			
					R Square Change	F Change	df1	df2
1	.754 ^a	.569	.537	.15305	.569	17.835	2	27

a. Predictors: (Constant), Kompensasi_Non_Finansial, Kompensasi_Finansial

Model Summary

Mode	Change Statistics
	Sig. F Change
1	.000

a. Predictors: (Constant), Kompensasi_Non_Finansial, Kompensasi_Finansial

ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.836	2	.418	17.835	.000 ^a
	Residual	.632	27	.023		
	Total	1.468	29			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi_Non_Finansial, Kompensasi_Finansial

b. Dependent Variable: Motivasi

Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95% Confidence Interval for B
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound
1	(Constant)	1.641	.515		3.187	.004	.585
	Kompensasi_Finansial	-.147	.251	-.161	-.588	.561	-.662
	Kompensasi_Non_Finansial	.768	.235	.894	3.262	.003	.284

a. Dependent Variable: Motivasi

Coefficients^a

Model	95% Confidence Interval for B	Correlations			Collinearity Statistics	
	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
(Constant)	2.698					
Kompensasi_Finansial	.367	.632	-.112	-.074	.213	4.705
Kompensasi_Non_Finansial	1.248	.751	.532	.412	.213	4.705

a. Dependent Variable: Motivasi

Coefficient Correlations^a

Model		Kompensasi_Non_Finansial	Kompensasi_Finansial
Correlations	Kompensasi_Non_Finansial	1.000	-.887
	Kompensasi_Finansial	-.887	1.000
Covariances	Kompensasi_Non_Finansial	.055	-.052
	Kompensasi_Finansial	-.052	.063

a. Dependent Variable: Motivasi

Collinearity Diagnostica^a

Mode	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Kompensasi_Finansial	Kompensasi_Non_Finansial
1	1	2.998	1.000	.00	.00	.00
2	2	.002	38.608	.97	.04	.08
3	3	.000	91.780	.03	.96	.92

a. Dependent Variable: Motivasi