

**PENGARUH MOTIVASI DAN SISTEM KOMPENSASI
TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PT
HARAPAN JAYA GLOBALINDO PURWOKERTO**

SKRIPSI



Disusun Oleh :

Mikha Eudia Naftali

NIM : 12090724

PROGRAM STUDI AKUNTANSI FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

2013

**Pengaruh Motivasi Dan Sistem Kompensasi Terhadap
Peningkatan Kinerja Karyawan PT Harapan Jaya
Globalindo Purwokerto**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Program Studi Akuntansi Fakultas Bisnis
Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-syarat
Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi**

Disusun Oleh:

Mikha Eudia Naftali

12090724

Program Studi Akuntansi Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

Yogyakarta

2013

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Dan Sistem Kompensasi Terhadap
Peningkatan Kinerja Karyawan PT Harapan Jaya
Globalindo Purwokerto

Nama Mahasiswa : Mikha Eudia Naftali

Semester : Gasal

Tahun : 2013

Fakultas : Bisnis

Program Studi : Akuntansi



Telah diperiksa dan disetujui di Yogyakarta

Pada tanggal:

Dosen Pembimbing,

Astuti Yuli Setyani, SE, M. Si. Ak

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul :

**PENGARUH MOTIVASI DAN SISTEM KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT HARAPAN JAYA GLOBALINDO PURWOKERTO**

Telah diajukan dan dipertahankan oleh

Mikha Eudia Naftali

12090724

Dalam Ujian Skripsi Program Studi S1 Akuntansi

Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

Dan dinyatakan DITERIMA untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada tanggal.....

DEWAN PENGUJI :

1. Penguji 1 : Putriana Kristanti, Dra., MM, Akt

2. Penguji 2 : Erni Ekawati, MSA, Ph.D.

3. Penguji 3 : Astuti Yuli Setyani, SE, M. Si. Ak

Yogyakarta.....

Disahkan Oleh,

Dekan

Dr. Singgih Santoso MM

Wakil Dekan I Akuntansi

Putriana Kristanti, Dra., MM, Akt

Pernyataan Keaslian Skripsi

Saya menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi dengan judul **“Pengaruh Motivasi Dan Sistem Kompensasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan PT Harapan Jaya Globalindo Purwokerto”**. Saya kerjakan untuk melengkapi syarat menjadi Sarjana Program Studi Akuntansi Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta adalah bukan hasil tiruan atau duplikasi dari karya pihak lain di Perguruan Tinggi atau Instalasi manapun, kecuali bagian yang sumber informasinya sudah dicantumkan sebagaimana mestinya.

Jika kemudian hari didapati bahwa hasil skripsi ini adalah hasil plagiasi atau tiruan dari karya pihak lain, maka saya bersedia dikenakan sanksi yakni pencabutan gelar sarjana saya.

Yogyakarta, 21 Mei 2013



Mikha Eudia Naftali

12090724

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yesus Kristus, karena atas kasih karunia dan anugrahNya maka penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “ **Pengaruh Motivasi Dan Sistem Kompensasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan PT Harapan Jaya Globalindo Purwokerto**”. Laporan skripsi ini dibuat untuk pemenuhan atas tugas yang merupakan syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Akuntansi di Universitas Kristen Duta Wacana.

Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis mengucapkan banyak terimakasih atas segala bantuan dan bimbingan yang selama ini telah diberikan oleh:

1. Ibu Astuti Yuli Setyani, S.E., M.Si., Akt. selaku dosen pembimbing, yang telah memberikan bimbingan dan petunjuk, serta semangat kepada saya dalam penyusunan laporan ini dengan penuh pengertian.
2. Encik Oey Seng Loan, Mas Wahyu, dan seluruh karyawan PT Harapan Jaya Globalindo Purwokerto Gembala yang telah memberikan bantuan kepada saya untuk melakukan skripsi ini.
3. Keluarga penulis tercinta, Alm Papa, Mama, Kakak, Adik. Terima kasih untuk segala bentuk kasih, doa, dukungan, dan perhatian yang diberikan untuk penulis dalam menyusun laporan skripsi ini.
4. Keluarga Intyo Dhani, I Ike, Edward, Caroline, dan Cindy yang telah memberikan segala dukungan, doa, dan perhatian untuk penulis selama membuat laporan sripsi ini.

5. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah memberikan bantuan kepada saya baik secara langsung maupun tidak langsung.

Dalam penyusunan laporan skripsi ini penulis juga menyadari masih banyak kelemahan dan kekurangan, oleh karena itu penulis dengan senang hati akan menerima saran dan kritik bagi pembaca skripsi ini.

Akhir kata penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada para pembaca, dan apabila terdapat salah kata dalam penyusunan laporan skripsi ini, penulis mengucapkan permohonan maaf yang sebesar-besarnya.

Yogyakarta, Mei 2013

Penulis,

Mikha Eudia Naftali

DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	i
Halaman Pengajuan.....	ii
Halaman Persetujuan.....	iii
Halaman Keaslian Skripsi.....	iv
Halaman Persembahan.....	v
Kata Pengantar	vi
Daftar Isi	viii
Daftar Tabel	xi
Daftar Gambar	xi
Daftar Lampiran	xii
Abstraksi	xiii
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
1. Bagi Penulis	5
2. Bagi Perusahaan	6
3. Bagi Pembaca	6
1.5 Keterbatasan Penelitian	6

BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1	Landasan Teori	7
2.1.1	Motivasi Kerja	7
2.1.2	Sistem Kompensasi Finansial	12
2.1.3	Kinerja Karyawan	15
2.2	Penelitian Terdahulu	17
2.3	Hubungan Antar Variabel	18

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Data	21
3.1.1	Populasi dan Sampel	21
3.1.2	Pelaksanaan Pengambilan Sampel	21
3.1.3	Jenis dan Sumber Data	21
3.2	Alat dan Metode Pengumpulan Data	22
3.3	Definisi Variabel dan Pengukurannya	23
3.3.1	Variabel Dependen (Variabel Y)	23
3.3.2	Variabel Independen (Variabel X)	23
3.3.2.1	Motivasi (X_1)	24
3.3.2.2	Sistem Kompensasi Finansial (X_2)	24
3.4	Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	25
3.4.1	Uji Validitas	25
3.4.2	Uji Reliabilitas	26
3.5	Metode Analisis	27

3.5.1 Uji Hipotesis	27
3.5.2 Regresi Berganda	28

BAB IV HASIL PENELITIAN

4.1 Statistik Deskriptif	31
4.2 Hasil Analisis	32
4.2.1 Uji Validitas	32
4.2.2 Uji Reliabilitas	33
4.3 Analisis Data	34
4.3.1 Regresi Berganda	34
4.3.2 Uji Normalitas	35
4.3.3 Uji Multikolonieritas	35
4.3.4 Uji Heterokedastisitas	36
4.3.2 Uji Autokorelasi	37
4.4.1 Uji Individu (Uji t)	38
4.4 Analisis	40

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan	41
5.2 Saran.....	42

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Statistik Deskriptif	31
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas	32
Tabel 4.3 Hasil Uji Reliabilitas	33
Tabel 4.4 Hasil Uji Regresi Berganda	34
Tabel 4.5 Hasil Uji Normalitas	35
Tabel 4.5 Hasil Uji Multikolonieritas	35
Tabel 4.5 Hasil Uji Heterokedastisitas	36
Tabel 4.5 Hasil Uji Autokorelasi	37
Tabel 4.6 Hasil Uji T	38

Daftar Gambar

Gambar 2.1 Kerangka Variabel	30
Gambar 4.1 Grafik Durbin Watson	37
Gambar 4.2 Hasil Autokorelasi	38

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I	Surat Keterangan
Lampiran II	Foto Perusahaan
Lampiran III	Output SPSS 17
Lampiran IV	Kuisisioner

©UKDW

Pengaruh Motivasi Dan Sistem Kompensasi Finansial Terhadap Peningkatan Kinerja

Karyawan PT Harapan Jaya Globalindo Purwokerto

Abstrak

Perkembangan era teknologi dan informasi pada masa sekarang yang terus berkembang membuat perusahaan-perusahaan lebih menekan pada masalah sumber daya manusia dalam masa pembangunan, atau lebih khususnya pada peningkatan kualitas sumber daya manusia sebagai titik sentral kemajuan perusahaan. Oleh karena itu, penulis membuat penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Dan Sistem Kompensasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan PT Harapan Jaya Globalindo Purwokerto”.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi dan sistem kompensasi terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT Harapan Jaya Globalindo Purwokerto. Sample yang digunakan adalah karyawan PT Harapan Jaya Globalindo Purwokerto dengan melakukan penyebaran kuisioner dan data yang diperoleh diuji reabilitas dan validitasnya sebelum kemudian diuji lebih lanjut. Metode penelitian yang digunakan adalah regresi berganda yang selanjutnya diuji dengan uji hipotesis. Uji hipotesis yang digunakan adalah uji t.

Dari penelitian ini dapat disimpulkan dari Adjusted R Square variabel motivasi dan variabel sistem kompensasi secara silmutan mampu menjelaskan peningkatan kinerja karyawan sebesar 35,4%. Sedangkan secara individu variabel motivasi dan variabel sistem kompensasi memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Kata Kunci : Motivasi, Sistem Kompensasi, dan Kinerja Karyawan.

Pengaruh Motivasi Dan Sistem Kompensasi Finansial Terhadap Peningkatan Kinerja

Karyawan PT Harapan Jaya Globalindo Purwokerto

Abstrak

Perkembangan era teknologi dan informasi pada masa sekarang yang terus berkembang membuat perusahaan-perusahaan lebih menekan pada masalah sumber daya manusia dalam masa pembangunan, atau lebih khususnya pada peningkatan kualitas sumber daya manusia sebagai titik sentral kemajuan perusahaan. Oleh karena itu, penulis membuat penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Dan Sistem Kompensasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan PT Harapan Jaya Globalindo Purwokerto”.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi dan sistem kompensasi terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT Harapan Jaya Globalindo Purwokerto. Sample yang digunakan adalah karyawan PT Harapan Jaya Globalindo Purwokerto dengan melakukan penyebaran kuisioner dan data yang diperoleh diuji reabilitas dan validitasnya sebelum kemudian diuji lebih lanjut. Metode penelitian yang digunakan adalah regresi berganda yang selanjutnya diuji dengan uji hipotesis. Uji hipotesis yang digunakan adalah uji t.

Dari penelitian ini dapat disimpulkan dari Adjusted R Square variabel motivasi dan variabel sistem kompensasi secara silmutan mampu menjelaskan peningkatan kinerja karyawan sebesar 35,4%. Sedangkan secara individu variabel motivasi dan variabel sistem kompensasi memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Kata Kunci : Motivasi, Sistem Kompensasi, dan Kinerja Karyawan.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dalam organisasi yang mempunyai peranan penting, di mana maju mundurnya suatu organisasi bergantung pada peran yang dijalankan oleh orang-orang yang ada di dalamnya. Faktor yang diperlukan dalam organisasi saling menunjang dan melengkapi, atau dengan kata lain bersinergi satu sama lainnya. Manusia, selain merupakan unsur pelaksana daripada kebijakan-kebijakan dalam organisasi, mereka juga merupakan makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan, kebutuhan, serta harapan-harapan tertentu. Hal ini sangat memerlukan perhatian tersendiri karena faktor-faktor tersebut akan mempengaruhi kinerja, dedikasi, dan kepuasan kerja (Hasibuan, 2001:90).

Sumber daya manusia berupa karyawan yang dimiliki oleh sebuah perusahaan adalah salah satu faktor penting bagi perusahaan dalam usaha untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Keberhasilan manajemen dalam mengelola perusahaan akan sangat ditentukan oleh kemampuan dalam mengelola serta mendayagunakan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan.

Peranan sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan sangat penting dan memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktifitas perusahaan, karena manusia merupakan motor penggerak utama dalam setiap kegiatan yang dilakukan perusahaan seperti untuk kelancaran kegiatan produksi, administrasi, pemasaran produk, dan untuk kelangsungan hidup perusahaan tersebut dimasa yang akan datang. Sebab berhasil

tidaknya sebuah perusahaan biasanya akan ditandai dari kemampuan perusahaan tersebut dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki sehingga sasaran yang ingin dicapai dapat terpenuhi.

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Bagi sebuah perusahaan biasanya tujuan yang diinginkan adalah dapat menghasilkan suatu barang atau jasa yang bermanfaat bagi orang lain dan untuk itu dibuat target rencana yang harus dicapai oleh semua orang yang terlibat dalam perusahaan tersebut.

Kehidupan negara yang masyarakatnya semakin meningkat, terutama meningkatnya tuntutan hak atas pelayanan yang semakin tepat, murah, adil, berkualitas dan lengkap. Dengan sumber daya yang diandalkan, diharapkan dapat membangun sampai pelaksanaan operasionalnya sesuai dengan yang direncanakan. Untuk itu perusahaan melakukan berbagai inovasi untuk mengantisipasi terjadinya persaingan yang semakin ketat. Manajemen perusahaan sangat perlu menetapkan berbagai langkah dan kebijakan yang dapat dicapai dengan baik, maka dari itu untuk mencapai kondisi tersebut diperlukan sekali *performance* karyawan karena bagaimanapun juga manusialah yang akhirnya menentukan dan memprediksi keberhasilan atau kegagalan suatu kebijaksanaan, strategi maupun langkah-langkah kegiatan operasional yang dilaksanakan.

Dengan adanya keadaan sumber daya manusia yang demikian maka sumber daya manusia sebagai *asset* yang harus ditingkatkan efisiensi, kualitas, dan produktifitasnya. Maka dari itu perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang

dapat mendorong untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuannya dengan optimal. Untuk mencapai kondisi tersebut perusahaan memiliki upaya yang dapat ditempuh dengan memberikan kompensasi dan motivasi kerja yang sesuai dan memuaskan.

PT Harapan Jaya Globalindo yang terletak di Jl. Let. Jend. Soepardjo Roestam KM 7 Purwokerto meramaikan persaingan bisnis di Purwokerto. Dengan semakin banyaknya bengkel-bengkel mesin kecil yang baru dan harga yang miring memberi tantangan baru bagi PT Harapan Jaya Globalindo terus berbenah guna untuk bertahan demi memberikan pelayanan-pelayanan yang tidak diberikan oleh bengkel mesin lainnya. Kondisi persaingan yang semakin tinggi dalam usaha ini menyebabkan masing-masing bengkel mesin menawarkan berbagai hal yang menarik yang dapat diberikan ke pelanggan, baik dalam pelayanannya maupun fasilitasnya. Pemberian motivasi bagi staf dan karyawan PT Harapan Jaya Globalindo oleh pihak perusahaan juga akan berpengaruh terhadap usaha memberikan pelayanan yang terbaik bagi para pelanggan.

PT Harapan Jaya Globalindo sebagai bengkel mesin yang menyediakan kebutuhan mesin yang sedang berkembang saat ini telah menyadari persaingan jaman sekarang. PT Harapan Jaya senantiasa memberikan keyakinan dan harapan kepada para pelanggan untuk terus memberikan kepuasan kepada mereka. PT Harapan Jaya Globalindo merupakan salah satu bengkel mesin yang terbesar di Purwokerto. Di samping menjual berbagai macam item mesin industry, toko ini juga layanan *service automotive*, *service mesin industry*, menjual *spare part*, dan menerima pesanan pembuatan mesin *spare part*, *fabrikasi*, *complete set machinery*, dan *on-site jobs*.

Strategi ini dilakukan untuk memberikan pelayanan dan kemudahan bagi pelanggan jika kerusakan atau masalah pada mesin. Pada perusahaan ini jika karyawan memenuhi target yang telah ditetapkan oleh perusahaan, dalam hal ini yang menjadi target adalah memasarkan barang-barang produksi dari perusahaan ke luar kota, maka karyawan akan memperoleh keuntungan seperti kenaikan gaji dan mendapat bonus.

Gaji merupakan salah satu faktor intensif yang sangat penting bagi para karyawan. Pola penggajian secara proposional dengan memberikan insentif pada tenaga karyawan yang kinerjanya melebihi standart yang ditetapkan oleh organisasi merupakan salah satu metode untuk meningkatkan motivasi berprestasi. Dengan pemberian intensif yang layak akan meningkatkan motivasi kerja karyawan, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi secara umum.

Menurut Kuswadi (2004;23), sarana kerja yang kurang memadai dapat menurunkan hasil kerja karyawan, walaupun sebenarnya karyawan bersangkutan mampu meningkatkan hasil kerja apabila diberikan sarana kerja yang lebih baik dari yang ada. Jadi sarana kerja yang kurang memadai dapat menurunkan hasil kerja yang selanjutnya dapat menurunkan motivasi kerja. Pada akhirnya, motivasi yang menurun juga dapat menurunkan kinerja karyawan. Dengan demikian kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh faktor motivasi.

Motivasi merupakan maksud seseorang atas suatu hal untuk mencapai tujuan tertentu missal uang, keselamatan, prestise, dan sebagainya. Namun demikian, tujuan khusus yang tampaknya diperjuangkan banyak orang dalam analisis kerap kali berubah menjadi alat untuk mencapai tujuan lain yang dipandang lebih fundamental. Dengan

demikian kekayaan, rasa aman (keselamatan), status, dan segala macam tujuan lain yang dipandang sebagai “kausalitas” perilaku hanya merupakan hiasan semata-mata untuk mendapatkan tujuan akhir setiap orang, yakni menjadi dirinya sendiri. Setelah motivasi terpenuhi maka tercapailah kepuasan kerja bagi karyawan yang berprestasi dalam menjalankan tugasnya. Motivasi adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan (*action* atau *activities*) dan memberikan kekuatan atau energi yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, member kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan (Martoyo, 2000:165).

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Sistem Kompensasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan PT Harapan Jaya Globalindo”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas maka dapat diambil rumusan masalah sebagai berikut : Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja dan Sistem Kompensasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan PT Harapan Jaya Globalindo?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini untuk menguji pengaruh Motivasi Kerja dan Sistem Kompensasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan PT Harapan Jaya Globalindo.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan bagi PT Harapan Jaya Globalindo untuk mengetahui arti pentingnya motivasi dan sistem kompensasi sehingga dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan.

2. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan terutama dalam teori motivasi, sistem kompensasi, dan peningkatan kinerja karyawan.

1.5 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka penelitian menggunakan batasan masalah sebagai berikut :

1. Penelitian dilakukan pada PT Harapan Jaya Globalindo
2. Random dari setiap divisi karyawan yang dijadikan responden

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Tujuan dari penelitian ini adalah bagaimana pengaruh motivasi kerja dan sistem kompensasi terhadap peningkatan kinerja karyawan PT Harapan Jaya Globalindo Purwokerto. Setelah penulis melakukan penelitian dan analisis, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari regresi berganda seluruh variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen peningkatan kinerja karyawan. hal ini menunjukkan bahwa semakin motivasi dan sistem kompensasi yang diberikan maka akan semakin tinggi pula peningkatan kinerja karyawan PT Harapan Jaya Globalindo Purwokerto.
2. Dilihat dari Adjusted R Square variabel motivasi dan variabel sistem kompensasi secara silmutan mampu menjelaskan peningkatan kinerja karyawan sebesar 35,4%.
3. Hasil uji hipotesis dengan menggunakan uji t variabel sistem kompensasi memiliki pengaruh terhadap variabel peningkatan kinerja karyawan. sedangkan variabel motivasi memiliki pengaruh terhadap variabel peningkatan kinerja karyawan.

5.2 Saran

1. Hendaknya motivasi dan sistem kompensasi yang memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan lebih diperhatikan agar memberikan pengaruh yang optimal dalam peningkatan mutu dan kualitas kerja karyawan.
2. Kuisisioner pada penelitian selanjutnya diharapkan pada variabel kinerja karyawan ditujukan kepada atasan.
3. Untuk meningkatkan kinerja karyawan terhadap pekerjaan dan tugas memperhatikan pembagian kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan berdasarkan jenjang pendidikan yang dimiliki oleh karyawan. selain itu juga dapat dilakukan dengan cara memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengikuti pendidikan dan keterampilan khusus.
4. Untuk meningkatkan motivasi memiliki dapat dilakukan dengan cara merenovasi ruang kerja, penambahan ruangan, penyediaan sarana dan prasarana penunjang aktifitas kerja di kantor, terutama fasilitas penunjang (mobil dan motor dinas, perlengkapan lapangan, dan lain-lain) serta terus berusaha menciptakan hubungan yang baik antara karyawan dengan atasan, dan sesama karyawan agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Daftar Pustaka

- Brahmasari, Ida Ayu dan Agus Suprayetno. 2008. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia), *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol 10, No 2, September 2008 : 124 - 135
- Gurajati, Damodar N. 2007. *Dasar-dasar Ekonometrika Edisi Ketiga*, Jakarta : Erlangga
- Handoko, T. Hani. 1997. *Manajemen*, Yogyakarta: Fakultas Ekonomi, Universitas Gajah Mada
- Lubis, Arfan Ikhsan. 2009. *Akuntansi Keperilakuan edisi 2*, Jakarta : Salemba Empat
- Muljani, Nunik. 2002. Kompensasi Sebagai Motivator Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan, *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan* Vol 4. No. 2, September 2002: 108 – 122
- Riyadi, Slamet. 2011. Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol 13, No 1, Maret 2011 : 40-45
- Sabardi, Agus. 1997. *Pengantar Manajemen*, Yogyakarta: STIE YKPN
- _____. 1992. *Dasar-Dasar Manajemen*, Yogyakarta: STIE YKPN
- Santoso, Singgih. 2000. *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*, Jakarta: PT Elex Media Komputindo
- Santoso, Singgih. 2003. *Mengatasi Berbagai Masalah Statistik dengan SPSS Versi 11,5*, Jakarta : PT Elex Media Komputindo
- Siregar, Edi. 2011. Pengaruh Motivasi Kerja, Kinerja Individual, dan Sistem Kompensasi Finansial terhadap Kepuasan Kerja, *Jurnal Pendidikan Penabur* No 16, Tahun ke-10, Juni 2011