

**PENGARUH MOTIVASI POSITIF, KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON
FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. MATAHARI DEPARTMENT STORE KEDIRI
TAHUN 2016**

SKRIPSI

Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (S.E.) pada Program Studi Manajemen
Universitas Nusantara PGRI Kediri



Oleh :

HENNY AFRIANI
NPM : 12.1.02.02.0060

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI
2016**



Skripsi oleh :

HENNY AFRIANI

12.1.02.02.0060

Judul :

**PENGARUH MOTIVASI POSITIF, KOMPENSASI FINANSIAL
DAN KOMPENSASI NON FINANSIAL TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. MATAHARI DEPARTMENT STORE KEDIRI
TAHUN 2016**

Telah disetujui untuk diajukan Kepada

Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi

Universitas Nusantara PGRI Kediri

Tanggal :12 Juli 2016

Pembimbing I,

EMA NURZAINUL., S.E., M.M.
NIDN. 0727127801

Pembimbing II,

BASTHOUMI MUSLIH, S.Pd., .M.M
NIDN. 0701018607

HALAMAN PENGESAHAN

ATAS NAMA:

HENNY AFRIANI
12.1.02.02.0060

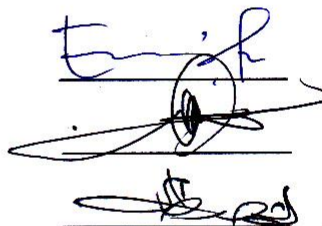
DENGAN JUDUL

**PENGARUH MOTIVASI POSITIF, KOMPENSASI FINANSIAL
DAN NON FINANSIAL TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. MATAHARI DEPARTMENT STORE KEDIRI
TAHUN 2016**

Telah dipertahankan di depan Panitia Penguji
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Nusantara PGRI Kediri
pada tanggal : 25 Juli 2016
dan dinyatakan telah memenuhi persyaratan

PANITIA PENGUJI

1. Ketua : Ema Nurzainul H, S.E., M.M.
2. Penguji I : Sugiono, Prof., Dr., M.M.
3. Penguji II : Basthoumi Muslih, S.Pd., M.M.



Mengesahkan
Dekan Fakultas Ekonomi,

Dr. Subagyo
NIDN: 0717066601

Pengaruh Motivasi Positif, Kompensasi Finansial dan Non finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Matahari Department Store Kediri tahun 2016

Henny Afriani

12.1.02.02.0060

Ekonomi - Manajemen

Hennyafriani12@yahoo.co.id

Ema Nurzainul H., S.E, M.M dan Basthoumi Muslih., S.Pd, M.M

UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Latar belakang dari penelitian ini yaitu lemahnya memotivasi karyawan dalam memberikan kompensasi yang belum kompetitif sehingga karyawan kurang optimal bekerja yang akhirnya kinerja karyawan tidak optimal dan adanya motivasi positif, kompensasi finansial dan kompensasi non finansial yang baik diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui: (1) Pengaruh variabel x secara parsial terhadap kinerja karyawan. (2) Pengaruh variabel x secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Matahari Department Store Kediri.

Penelitian ini menggunakan penelitian survey dan kuesioner. Variabel penelitian ini yaitu variabel bebas (*independent*) yang terdiri motivasi positif, kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Dan variabel terikatnya (*dependent*) yaitu kinerja karyawan. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 32 orang, sampel terpilih dengan menggunakan rumus Slovin sebanyak 30 orang, tehnik yang digunakan adalah *random sampling*. Data yang terkumpul berasal dari data primer dianalisis secara deskriptif dan analisis statistik dengan menggunakan program SPSS.

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada PT. Matahari Department Store Kediri dipengaruhi secara signifikan oleh motivasi positif, kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Dan dapat disarankan bahwa: (1) Bagi perusahaan dianjurkan untuk terus melakukan inovasi terbaru berkaitan dengan motivasi positif, kompensasi finansial dan kompensasi non finansial dengan memberikan penekanan strategi tertentu pada kinerja karyawan. (2) Bagi peneliti selanjutnya, dianjurkan untuk menggunakan teknik statistik yang dapat menyempurnakan hasil penelitian, dengan menambah variabel-variabel baru yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Kata Kunci : *Motivasi Positif, Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial dan Kinerja Karyawan.*

A. Latar Belakang Masalah

Melalui pemanfaatan sumber daya manusia yang efisien dan efektif, perusahaan berharap agar dapat terus bertahan di arena persaingan yang kian sengit untuk memperoleh hasil terbaik yaitu kesuksesan. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Hasibuan (2003:244), adalah kemampuan terpadu dari daya fikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Pelaku dan sifatnya dilakukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya.

Permasalahan yang terjadi adalah lemahnya memotivasi karyawan dalam memberikan kompensasi, persaingan yang sportif dalam bekerja antar karyawan dalam mendapatkan kompensasi, kurangnya pendapatan karyawan dalam memenuhi kebutuhan, pemberian kompensasi untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan dituntut untuk bersikap adil kepada karyawan dalam pemberian kompensasi, motivasi positif dapat mempengaruhi kinerja karyawan, kompensasi yang belum kompetitif sehingga karyawan kurang optimal bekerja yang pada akhirnya kinerja karyawan tidak optimal.

Atas dasar penjelasan diatas peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul penelitian **“Pengaruh Motivasi Positif, Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Matahari Department Store Kota Kediri Tahun 2016”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka identifikasi masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Memotivasi karyawan dalam memberikan kompensasi
2. Persaingan yang sportif dalam bekerja antar karyawan dalam mendapatkan kompensasi
3. Kurangnya pendapatan karyawan dalam memenuhi kebutuhan
4. Pemberian kompensasi untuk meningkatkan kinerja karyawan
5. Perusahaan dituntut untuk bersikap adil kepada karyawan dalam pemberian kompensasi
6. Motivasi positif dapat mempengaruhi kinerja karyawan
7. Kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan

C. Batasan Masalah

Dari identifikasi masalah di atas, maka dibatasi permasalahannya yang meliputi sebagai berikut :

1. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah motivasi positif, kompensasi finansial, dan non finansial yang terjadi pada karyawan PT. Matahari Department Store Kediri
2. Penelitian hanya terbatas pada karyawan di lingkungan PT. Matahari Department Store Kediri

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah di atas peneliti merumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah motivasi positif berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Department Store Kota Kediri?
2. Apakah kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Department Store Kota Kediri?
3. Apakah kompensasi non finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Department Store Kota Kediri?
4. Apakah motivasi positif, kompensasi finansial dan Non Finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Department Store Kota Kediri?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini untuk mengetahui:

1. Pengaruh motivasi positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Department Store Kota Kediri
2. Pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Department Store Kota Kediri
3. Pengaruh kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Department Store Kota Kediri
4. Pengaruh secara bersama-sama dari motivasi positif, kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Department Store Kota Kediri

F. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan tentang penerapan teori manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai motivasi positif, kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan suatu masukan guna meningkatkan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai motivasi positif, kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan.

b. Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan suatu masukan bagi karyawan dalam bekerja, khususnya mengenai motivasi positif, kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan.

A. Teori Tentang Variabel Y (Kinerja)

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Nurlaila (2010:71), *performance* atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Pengertian kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan Luthans (2005: 165), mengatakan bahwa kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan.

2. Indikator Kinerja

Adapun indikator kinerja karyawan menurut Guritno dan Waridin (2005), adalah sebagai berikut :

- a. Mampu meningkatkan target pekerjaan
- b. Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu
- c. Mampu menciptakan inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan
- d. Mampu menciptakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan
- e. Mampu meminimalkan kesalahan pekerjaan

B. Teori Tentang Variabel X₁ (Motivasi)

1. Pengertian Motivasi

Donald (dalam Sardiman, 2007: 73), menyebutkan bahwa motivasi positif sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya "*feeling*" dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Sedangkan menurut Sardiman (2007: 73), motif dapat diartikan sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu.

2. Indikator Motivasi positif

Adapun indikator motivasi positif menurut Nasution (2002), adalah sebagai berikut :

- a. Dorongan untuk bekerja
- b. Menyeleksi perbuatan

C. Kompensasi Finansial (X_2)

1. Pengertian Kompensasi Finansial

Yang dimaksud dengan kompensasi finansial yang diteliti dalam penelitian ini mengacu pada Simamora (2006), adalah kompensasi yang diterima karyawan dalam bentuk uang/bernilai uang.

2. Indikator Kompensasi Finansial

- a) Gaji
- b) Bonus
- c) Tunjangan

D. Kompensasi Non Finansial (X_3)

1. Pengertian Kompensasi Non finansial

Yang dimaksud dengan kompensasi non finansial yang diteliti dalam penelitian ini mengacu pada Simamora (2006), adalah kompensasi yang tidak berbentuk/bernilai uang yang diberikan perusahaan yang dimaksudkan untuk mempertahankan karyawan dalam jangka panjang.

2. Indikator Kompensasi Non finansial

Menurut Simamora (2006), indikator pengukuran variabel kompensasi non finansial dalam penelitian ini yaitu:

- a) Pengembangan Diri
- b) Lingkungan kerja

A. Variabel Penelitian

1. Identifikasi Variabel Penelitian

Adapun penjelasan masing-masing variabel tersebut sebagai berikut:

a. Variabel *Dependent* (terikat)

.Dalam penelitian ini kinerja karyawan sebagai variabel *dependent* atau terikat (Y). Menurut Luthans (2005: 165), mengatakan bahwa kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan.

b. Variabel *Independent* (bebas)

Menurut Sugiyono (2004:33), variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat. Dalam penelitian ini variabel *independent* (X) terdiri dari :

1. Motivasi Positif (X_1)
2. Kompensasi Finansial (X_2)
3. Kompensasi Non finansial (X_3)

B. Jenis dan Pendekatan Penelitian

1. Jenis Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan maka jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif.

2. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan dua aspek yaitu pendekatan kualitatif dan kuantitatif jika dilihat dari datanya. Suatu pernyataan atau pertanyaan dalam angket atau kuesioner tersebut memerlukan suatu alternatif jawaban dengan skala 1-5 untuk jawaban dari responden.

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Matahari Department Store Kota Kediri. Alasan peneliti mengambil tempat tersebut adalah didasarkan pada pertimbangan peneliti bahwa di tempat tersebut peneliti menemukan banyak karyawan yang memiliki kinerja yang bagus dalam bekerja.

2. Waktu penelitian

Pengambilan data pada penelitian ini dilakukan pada bulan Januari sampai bulan Juni 2016 di PT. Matahari Department Store Kota Kediri.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Matahari

Department Store Kediri sebanyak 32 orang di area world Children.

2. Sampel

Rumus Slovin (dalam Riduwan, 2005: 65), yaitu :

$$n = \frac{N}{N(d)^2 + 1}$$

n = sampel

N = populasi

d = nilai presisi 95% atau sig. = 0,05.

Jumlah populasi adalah 32, dan tingkat kesalahan yang dikehendaki adalah 5%, maka jumlah sampel yang digunakan adalah :

$N = 32 / 32 (0,05)^2 + 1 = 29,629$, dibulatkan 30.

Metode pengambilan sampel yang digunakan merupakan *non-probability sampling*. Teknik yang digunakan adalah *random sampling*. Teknik *random sampling* merupakan teknik pengambilan sampel secara acak tanpa memperhatikan kriteria tertentu.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data primer pada penelitian ini adalah menggunakan studi lapangan yaitu dengan teknik kuisisioner. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner Kinerja karyawan, kuesioner motivasi positif, kuesioner kompensasi finansial dan kuesioner non finansial.

A. Pembahasan

Dari hasil tersebut diperoleh bahwa ketiga variabel memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penjelasan dari masing-masing variabel akan dijelaskan sebagai berikut :

1. Variabel Motivasi Positif (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Variabel motivasi positif (X_1) mempunyai koefisien regresi 0,869, nilai t hitung sebesar 2,999 signifikan pada 0,006 artinya nyata pengaruh motivasi positif terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 86,9%. Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Sari (2011) yang menyatakan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja karyawan.

Salah satu upaya yang dilakukan PT. Matahari Department Store Kediri untuk meningkatkan kinerja karyawannya adalah dengan memberikan motivasi positif kepada para karyawannya berupa memberikan rasa aman dan nyaman bagi karyawan dalam bekerja, menciptakan motivasi positif yang menyenangkan dan

selalu menjaga komunikasi antara pimpinan dengan para karyawan. Dengan kebijakan tersebut terbukti kinerja karyawan mengalami peningkatan yang signifikan. Hal tersebut diharapkan juga akan sejalan dengan peningkatan dan pertumbuhan perusahaan menjadi semakin baik sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan Simamora (2004:510) yang mengatakan jika motivasi ditingkatkan akan mempengaruhi kinerja karyawan untuk bekerja lebih baik lagi dalam pencapaian tujuan perusahaan.

2. Variabel Kompensasi Finansial (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Variabel kompensasi finansial (X_2) mempunyai koefisien regresi 0,902, nilai t hitung sebesar 3,449 signifikan pada 0,002 artinya nyata pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 90,2%. Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Warsidi (2010) yang menyatakan bahwa

kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan.

Salah satu upaya yang dilakukan PT. Matahari Department Store Kediri untuk meningkatkan kinerja karyawannya adalah dengan memberikan gaji yang adil dan kompetitif bagi karyawan. Dengan kebijakan tersebut terbukti kinerja karyawan mengalami peningkatan yang signifikan. Hal tersebut diharapkan juga akan sejalan dengan peningkatan dan pertumbuhan perusahaan menjadi semakin baik sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Hasil Penelitian ini sesuai dengan Simamora (2006:515), yang mengatakan bahwa kompensasi finansial yang adil dan kompetitif dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga karyawan akan meningkatkan kinerjanya untuk mendapatkan kompensasi yang sesuai dari hasil kinerjanya di perusahaan.

3. Variabel Kompensasi Nonfinansial (X_3) secara parsial berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Variabel kompensasi nonfinansial (X_3) mempunyai koefisien regresi 0,775, nilai t hitung sebesar 2,945 signifikan pada 0,007 artinya nyata pengaruh kompensasi nonfinansial terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 77,5%. Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Haryono (2010) yang menyatakan bahwa kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan.

Salah satu upaya yang dilakukan PT. Matahari Department Store Kediri untuk meningkatkan kinerja karyawannya adalah dengan memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi, dan memberikan jenjang karir kepada karyawan.

Dengan kebijakan tersebut terbukti kinerja karyawan mengalami peningkatan yang signifikan. Hal tersebut diharapkan juga akan sejalan dengan peningkatan dan pertumbuhan perusahaan menjadi semakin baik sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan Simamora (2006:115), selain pemberian kompensasi finansial kepada

karyawan, pemberian kompensasi nonfinansial dirasa perlu diberikan oleh perusahaan untuk mempertahankan karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Sehingga karyawan akan merasa lebih diperhatikan oleh perusahaan. Selain itu karyawan akan merasa bangga karena kinerjanya mendapat imbal balik yang sesuai dengan apa yang mereka inginkan.

4. Variabel Motivasi Positif(X_1), Kompensasi Finansial (X_2) dan Kompensasi Nonfinansial (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Variabel motivasi positif (X_1), kompensasi finansial (X_2) dan kompensasi nonfinansial (X_3) mempengaruhi kinerja karyawan (Y). Hal tersebut sangat jelas sebab ketika diuji secara parsial hasilnya telah signifikan, yang kemudian jika digabung berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan Hasibuan (2002:236), yang menyatakan bahwa salah satu tujuan pemberian kompensasi dan motivasi adalah untuk

meningkatkan kinerja karyawan. Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya agar dapat memberikan kinerja yang terbaik bagi perusahaan.

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Motivasi positif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Matahari Department Store Kediri .
2. Kompensasi finansial secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Matahari Department Store Kediri .
3. Kompensasi nonfinansial secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Matahari Department Store Kediri .
4. Motivasi positif, kompensasi finansial dan Non Finansial secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Matahari Department Store Kediri .

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka implikasi yang dapat dilakukan oleh PT. Matahari Department Store Kediri terkait dengan hasil dari penelitian ini adalah:

1. Implikasi teoritis

Pemberian motivasi positif, kompensasi finansial dan Non Finansial yang baik tentu akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini konsisten dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Warsidi (2010) yang menyatakan bahwa kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan. Dan menurut Wibowo (2007:4), implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompensasi, motivasi dan kepentingan.

2. Implikasi praktis

- a. Pemberian motivasi positif, kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial di PT. Matahari Department Store Kediri sudah cukup baik. Namun demikian, sejalan dengan meningkatnya kinerja karyawan, maka untuk meningkatkan motivasi positif, kompensasi finansial dan Non Finansial pimpinan harus lebih efektif. Untuk itu pimpinan perlu mengikuti workshop manajemen serta lebih terbuka pada saran dan kritik yang sifatnya membangun.
- b. Melakukan studi banding ke perusahaan lain yang dinilai memiliki tingkat pemberian

motivasi positif, kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial pimpinan yang lebih baik agar dapat ditiru dan diterapkan di PT. Matahari Department Store Kediri.

- c. Pimpinan bisa menerapkan pemberian motivasi positif dan kompensasi agar kinerja dari para karyawan menjadi lebih baik lagi.

C. Saran-saran

Saran-saran yang dapat diberikan berkaitan dengan hasil analisis dan kesimpulan pada penelitian ini adalah:

1. Bagi perusahaan PT. Matahari Department Store Kediri, dianjurkan untuk terus melakukan inovasi terbaru berkaitan dengan motivasi positif, kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial dengan memberikan penekanan strategi tertentu pada kinerja karyawan.
2. Bagi peneliti selanjutnya, dianjurkan untuk menggunakan teknik statistik yang dapat menyempurnakan hasil penelitian ini, misalnya dengan menggunakan diskriminan ataupun teknik logit untuk mengetahui kemungkinan-kemungkinan yang bisa dijadikan referensi dalam penelitian selanjutnya.
3. Penyertaan variabel-variabel lain dalam analisis penting untuk

dipertimbangkan sehingga hasil penelitian lebih baik lagi.

4. Penelitian selanjutnya perlu mempertimbangkan penggunaan

teknik lainnya dalam pengambilan sampel agar masing-masing karyawan bisa lebih terwakili secara baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, S. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Keunggulan Kompetitif*. Yogyakarta: BPFE.
- Armstrong, M. 2004. *Performance Mangement* (alih bahasa: Tony Setiawan). Yogyakarta. Tugu.
- Donal, M.2006. *Motivasi Dalam Organisasi*. Bandung: Angkasa.
- Follet, M.P.2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Ghozali, I. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Guritno,B.danWaridin. 2005. *Perngaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja*. Jakarta: JRBI.
- Handoko, T.H. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE dan LMP2M AMP-YKPN.
- Melayu, S.P. Hasibuan. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.BumiAksara.
- Santoso, S. 2007. *Statistika dengan SPSS dan Excel*.Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Simamora, H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Edisi Ketiga, STIE YKPN.
- Sugiyono. 2004. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: CV.Alfabeta.
- Sugiyono. 2005. *Metodologi Penelitian Kualitati*. Bandung: CV.Alfabeta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV.Alfabeta.