

**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI
PADA PT. SWAKARYA INDAH BUSANA
TANJUNGPINANG**

SKRIPSI

MIRDA SARMIATI

NIM : 13612064



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2019**

**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI
PADA PT. SWAKARYA INDAH BUSANA
TANJUNGPINANG**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan Memenuhi
Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi

Oleh

MIRDA SARMIATI

NIM : 13612064

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2019**

TANDA PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI
PADA PT. SWAKARYA INDAH BUSANA
TANJUNGPINANG**

Diajukan Kepada:

Panitia Komisi Ujian
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang

Oleh

MIRDA SARMIATI
NIM : 13612064

Menyetujui :

Pembimbing Pertama,



Satriadi, S.Ap, M.Sc
NIDN.1011108901/Lektor

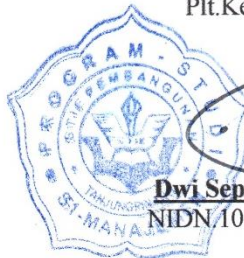
Pembimbing Kedua,



Tubel Agusven, MM
NIDN.1017087601/Lektor

Mengetahui

Plt. Ketua Program Studi,




Dwi Septi Haryani, S.T.,M.M
NIDN.1002078602/Asisten Ahli

Skripsi Berjudul

**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI
PADA PT. SWAKARYA INDAH BUSANA
TANJUNGPINANG**

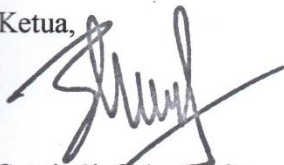
Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh:

MIRDA SARMIATI
NIM : 13612064

**Telah dipertahankan di depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal Empat
Belas Bulan Agustus Tahun Dua Ribu Sembilan Belas Dan Dinyatakan
Telah Memenuhi Syarat Untuk Diterima**

Panitia Komisi Ujian

Ketua,



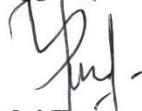
Satriadi, S.Ap.,M.Sc
NIDN.1011108901/Lektor

Sekretaris,



Evita Sandra, S.Pd.,M.M
NIDN.1029127202/Asisten Ahli

Anggota,



Selvi Fauzar, S.E.,M.M
NIDN. 1001109101/AsistenAhli

Tanjungpinang, 14 Agustus 2019
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan



Tanjungpinang
Ketua,

Charly Marlinda, S.E., M.Ak. CA
NIDN.1029127801/Lektor

PERNYATAAN

Nama : Mirda Sarmiati
NIM : 13612064
Tahun Angkatan : 2013
Indeks Prestasi Kumulatif : 3.31
Program Studi / Jenjang : Manajemen / Strata 1 (satu)
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap
Komitmen Organisasi pada PT. Swakarya Indah
Busana Tanjung pinang.

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa seluruh isi dan materi dalam skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila ternyata dikemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, Juli 2019

Penyusun,

Mirda Sarmiati
NIM. 13612064

PERSEMBAHAN



Ya Allah, waktu yang sudah ku jalani dengan jalan hidup, yang sudah menjadi takdirku, sedih, bahagia, dan bertemu orang-orang yang memberiku sejuta pengalaman bagiku, yang telah memberi warnawarni kehidupanku. Kubersujud dihadapanmu, Engkau berikan aku kesempatan untuk bisa sampai di penghujung awal perjuanganku, segala Puji bagimu ya Allah...

***Alhamdulillah, Alhamdulillah,
Alhamdulillahirobbil alamin..***

Sujud syukurku panjatkan atas kehadiran Allah SWT, atas takdirmu telah kau jadikan aku manusia yang senantiasa berpikir, berilmu, beriman dan bersabar dalam menjalani kehidupan ini. Semoga keberhasilan ini menjadi satu langkah awal bagiku untuk meraih cita-cita besarku.

Kupersembahkan sebuah karya kecil ini untuk Ayahandaku Bapak Ibrahim dan Ibundaku tercinta Ibu Sarinah yang tiada pernah hentinya selama ini memberi semangat, doa, dorongan, nasehat dan kasih sayang serta pengorbanan yang tak tergantikan hingga aku selalu kuat menjalani setiap rintangan yang ada didepanku.. Ayah.. Ibu..terimalah bukti kecil ini sebagai kado keseriusanku untuk membalas semua pengorbananmu.

Untuk Kakak dan Adekku tersayang (Zuraidah, Zalmiah, Jumiati dan Awinda) terimakasih doa dan dukungannya saya akan berusaha selalu menjadi yang terbaik buat keluarga.

Atas segala kekhilafan salah dan kekuranganku, kurendahkan hati serta diri menjabat tangan beribu-ribu kata maaf kuucapkan.

MOTTO

“Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan”

(Al-Insyirah:5)

“Barang siapa yang menghendaki dunia wajib atasnya dengan ilmu, barang siapa menghendaki akhirat maka wajib atasnya dengan ilmu dan barang siapa yang menghendaki kedua-duanya maka wajib atasnya dengan ilmu

(HR. Bukhari)

“Kebanggaan kita yang terbesar adalah bukan tidak pernah gagal, tetapi bangkit kembali setiap kali kita jatuh ”

(Confusius)

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum wr.wb

Puji dan syukur penulis ucapkan atas kehadiran Allah SWT Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, yang mana dengan dengan taufiq, rahmat, dan hidayah-Nya penulis masih diberikan keberkahan akan ilmu dan pengetahuan dalam proses penyelesaian skripsi ini. Shalawat dan salam penulis haturkan kepada junjungan Nabi dan Rasul Muhammad Rasulullah SAW.

Syukur Alhamdulillah, berkat keridhoan-Nya penulis dapat menyelesaikan studi skripsi ini yang berjudul **PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA PT. SWAKARYA INDAH BUSANA TANJUNGPINANG** , yang merupakan salah satu syarat bagi penulis untuk menyelesaikan studi pada program Strata 1 Manajemen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang tulus dan ikhlas serta penghargaan yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ibu Charly Marlinda, SE.,M.Ak.,CA. Selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
2. Ibu Ranti Utami, SE.,M.Si.,Ak,CA. Selaku Wakil Ketua 1 Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
3. Ibu Dwi Septi Haryani, S.T, M.M., Selaku Sekretaris Program Studi S1 Manajemen.
4. Bapak Satriadi, S,AP, M.Sc., Selaku Pembimbing I yang telah turut membimbing memberikan motivasi dan saran serta masukan-masukan yang sangat bermanfaat kepada penulis selama penulisan skripsi ini sehingga dapat terselesaikan.
5. Bapak Tubel Agusven, M.M., Selaku Pembimbing II yang telah turut bersedia membimbing memberikan motivasi dan saran serta masukan-masukan yang sangat bermanfaat kepada penulis selama penulisan skripsi ini sehingga dapat terselesaikan.

6. Kepada Pimpinan dan Staff PT. Swakarya Indah Busana Tanjungpinang, yang telah bersedia membantu dan memberikan informasi kepada penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
7. Seluruh Dosen dan Staff di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang yang telah memberikan ilmu yang sangat bermanfaat dan membantu penulis dalam menyelesaikan kegiatan akademik.
8. Ucapan terima kasih untuk orang tua dan keluarga yang telah memberikan semangat, do'a terbaik, dan kasih sayang yang tiada hentinya kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan ini.
9. Seluruh teman-teman angkatan 2013 kelas Sore 2 dan Somplak Squads kelompok KKN yang telah memberikan semangat dan berbagi ilmu kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Mudah-mudahan apa yang penulis tuangkan dalam skripsi ini dapat menambah informasi dan bermanfaat bagi semua pihak. Kritik dan saran yang membangun dan demi kesempurnaan penulisan skripsi ini penulis harapkan dari pembaca.

Wassalamualaikum warrahmatullahi..

Tanjungpinang, Juli 2019

Hormat saya,

Mirda Sarmiati

13612064

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL

HALAMAN PENGESAHAN BIMBINGAN

HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN

HALAMAN PERNYATAAN

HALAMAN PERSEMBAHAN

HALAMAN MOTTO

Kata Pengantarviii

Daftar isiX

Daftar Tabelxv

Daftar Gambarxvi

Daftar Lampiranxvii

Abstrakxviii

***Abstract*xix**

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang masalah1

1.2 Rumusan masalah7

1.3 Batasan masalah8

1.4 Tujuan penelitian8

1.5 Kegunaan penelitian9

1.5.1 Kegunaan ilmiah9

1.5.2 Kegunaan praktisi9

1.6 Sistematika penulisan	10
---------------------------------	----

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	12
--	----

2.1.2 Manfaat Manajemen Sumber Daya Manusia	13
---	----

2.2 Motivasi

2.2.1 Pengertian motivasi	14
---------------------------------	----

2.2.2 Tujuan pemberian motivasi	16
---------------------------------------	----

2.2.3 Teori-teori motivasi kerja	18
--	----

2.2.4 Faktor yang mempengaruhi motivasi	19
---	----

2.2.5 Indikator motivasi kerja	22
--------------------------------------	----

2.3 Kompensasi

2.3.1 Pengertian kompensasi	25
-----------------------------------	----

2.3.2 Tujuan pemberian kompensasi	27
---	----

2.3.3 Jenis-jenis kompensasi	30
------------------------------------	----

2.3.4 Faktor yang mempengaruhi kompensasi	32
---	----

2.3.5 Indikator kompensasi	36
----------------------------------	----

2.4 Komitmen Organisasi

2.4.1 Pengertian komitmen organisasi	38
--	----

2.4.2 Komponen komitmen organisasi	39
--	----

2.4.3 Faktor – faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi	40
--	----

2.4.4 Indikator komitmen organisasi	41
---	----

2.5 Kerangka Pemikiran	43
------------------------------	----

2.6 Hipotesis	
2.6.1 Pengertian Hipotesis	44
2.7 Penelitian Terdahulu	44

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian	53
3.2 Jenis Data	53
3.3 Teknik Pengumpulan Data	54
3.4 Teknik Penentuan Populasi dan Sampling	55
3.5 Definisi Operasional Variabel	57
3.6 Teknik Pengolahan Data	60
3.7 Teknik Analisis Data	62
3.7.1 Uji Validitas	62
3.7.2 Uji Reliabilitas	62
3.7.3 Uji Asumsi Klasik	63
3.7.4 Analisis Regresi Linear Berganda	65
3.7.5 Uji T (uji parsial)	66
3.7.6 Uji F (uji simultan)	66
3.7.7 Uji Determinasi	67

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan	69
4.1.1 Sejarah singkat PT. Swakarya Indah Busana	69
4.1.2 Struktur Organisasi PT. Swakarya Indah Busana	70
4.1.3 Visi dan Misi PT. Swakarya Indah Busana	74

4.2	Gambaran Umum Responden	74
4.2.1	Berdasarkan Jenis Kelamin	75
4.2.2	Berdasarkan Jabatan	75
4.2.3	Berdasarkan Pendidikan	76
4.3	Deskripsi Variabel	
4.3.1	Variabel Motivasi	77
4.3.2	Variabel Kompensasi	81
4.3.3	Variabel Komitmen Organisasi	85
4.4	Analisis Data	
4.4.1	Uji Validitas	90
4.4.2	Uji Reliabilitas	91
4.5	Uji Asumsi Klasik	
4.5.1	Uji Normalitas	92
4.5.2	Uji Multikolinearitas	93
4.5.3	Uji Heteroskedastisitas	94
4.5.4	Uji Autokorelasi	95
4.6	Uji Analisis Regresi Linear Berganda	96
4.7	Pengujian Hipotesis	
4.7.1	Uji T (uji parsial)	98
4.7.2	Uji F (uji simultan)	100
4.7.3	Uji Determinasi	101
4.8	Pembahasan	
4.8.1	Pengaruh motivasi terhadap komitmen organisasi.....	102

4.8.2 Pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi.....	103
4.8.3 Pengaruh motivasi dan kompensasi secara bersama-sama terhadap komitmen organisasi	103

BAB IV PENUTUP

5.1 Kesimpulan dan Saran

5.1.1 Kesimpulan	105
------------------------	-----

5.1.2 Saran	106
-------------------	-----

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

CURRICULUM VITAE

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Bagian dan Jumlah Karyawan PT. Swakarya Indah Busana Tanjungpinang.....	55
Tabel 3.2	Definisi Operasional Variabel	58
Tabel 4.1	Jumlah Responden Menurut Jenis Kelamin	75
Tabel 4.2	Jumlah Responden Menurut Jabatan	75
Tabel 4.3	Jumlah Responden Menurut Pendidikan	76
Tabel 4.4	Tanggapan Responden Terhadap Motivasi	77
Tabel 4.5	Tanggapan Responden Terhadap Kompensasi	81
Tabel 4.6	Tanggapan Responden Terhadap Komitmen Organisasi	85
Tabel 4.7	Hasil Pengujian Validitas	90
Tabel 4.8	Hasil Pengujian Reliabilitas	91
Tabel 4.9	Hasil Pengujian Multikolinearitas	94
Tabel 4.10	Hasil Pengujian Autokorelasi	96
Tabel 4.11	Hasil Pengujian Analisis Linear berganda	96
Tabel 4.12	Hasil Pengujian Uji T	98
Tabel 4.13	Hasil Pengujian Uji F	100
Tabel 4.14	Hasil Pengujian Koefisien Determinasi	101

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran	43
Gambar 4.1	Struktur Organisasi Pt. Swakarya Indah Busana Tanjungpinang	70
Gambar 4.2	Hasil Pengujian Normalitas	92
Gambar 4.3	Hasil Pengujian Normalitas P-Plot	93
Gambar 4.4	Hasil Pengujian Heteroskedastisitas	95

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuesioner
- Lampiran 2 Hasil Tabulasi Data
- Lampiran 3 Hasil Pengolahan Data
- Lampiran 4 Surat Keterangan dari Objek Penelitian
- Lampiran 5 Plagiarisme

ABSTRAK

PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI

Mirda Sarmiati, 13612064 Manajemen. STIE – Pembangunan Tanjung pinang.

mirdafharid@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Motivasi dan Kompensasi secara simultan terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Swakarya Indah Busana Tanjung pinang. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Populasi yang diambil sebanyak 169 orang karyawan PT. Swakarya Indah Busana Tanjung pinang. Pengumpulan data di lakukan dengan penyebaran kuesioner. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda dengan menggunakan uji T, uji F dan uji koefisien determinasi. Data analisis dengan regresi linear berganda dengan bantuan software SPSS versi 20. Hasil penelitian menunjukkan $Y = 13,522 + 0,315X_1 + 0,200X_2$ dan nilai $R^2 = 0,731$ atau 73,1 %.

Hasil uji T pada variabel motivasi (X_1) terhadap komitmen organisasi (Y) diperoleh $t_{hitung} (6,044) > t_{tabel} (1,974)$ dan mempunyai signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil uji T pada variabel kompensasi (X_2) terhadap komitmen organisasi (Y), di peroleh $t_{hitung} (2,250) > t_{tabel} (1,974)$ dan mempunyai signifikan sebesar 0,026 yang lebih kecil dari 0,05.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi dan kompensasi secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT. Swakarya Indah Busana Tanjung pinang. Dengan kontribusi *Adjusted R Square* sebesar 73,1 % komitmen organisasi dipengaruhi oleh motivasi dan kompensasi, sedangkan sisanya 26,9 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diikut sertakan dalam penelitian ini.

Kata kunci : Motivasi, Kompensasi dan Komitmen Organisasi.

Dosen Pembimbing 1 : Satriadi, S,AP, M.Sc

Dosen Pembimbing 2 : Tubel Agusven, MM

ABSTRACT

THE EFFECT OF MOTIVATION AND COMPENSATION ON ORGANIZATIONAL COMMITMENTS

Mirda Sarmiati, 13612064 Management. STIE - Pembangunan Tanjung pinang.

mirdafharid@gmail.com

This study aims to analyze the Effect of Motivation and Compensation simultaneously on Organizational Commitment at PT. Swakarya Indah Clothing Tanjung pinang. This study uses descriptive quantitative methods. The population taken was 169 employees of PT. Swakarya Indah Clothing Tanjung pinang. Data collection is done by distributing questionnaires. The analysis technique used is multiple linear regression analysis using the T test, F test and coefficient of determination test. Data analysis with multiple linear regression with the help of SPSS version 20. The results of the study showed $Y = 13.522 + 0.315X1 + 0.200X2$ and the value of $R^2 = 0.731$ or 73.1%.

The results of the T test on the motivation variable (X1) on organizational commitment (Y) are obtained tcount (6.044) > t table (1.974) and have a significance of 0.000 which is smaller than 0.05. The results of the T test on the compensation variable (X2) on organizational commitment (Y), obtained tcount (2,250) > t table (1,974) and have a significance of 0,026 which is smaller than 0,05.

The results showed that the motivation and compensation variables partially or simultaneously had a positive and significant effect on organizational commitment at PT. Swakarya Indah Clothing Tanjung pinang. With the contribution of Adjusted R Square amounting to 73.1%, organizational commitment is influenced by motivation and compensation, while the remaining 26.9% is influenced by other factors not included in this study.

Keywords: Motivation, Compensation and Organizational Commitment.

Adviser Lecturer 1: Satriadi, S, AP, M.Sc

Adviser Lecturer 2: Tubel Agusven, MM

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus di pandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya.

Manusia sebagai sumber daya sangat menentukan kehidupan suatu perusahaan, manusialah yang dapat menggerakkan suatu perusahaan dengan menghubungkan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan berupaya demi keberlangsungan kehidupan perusahaan tersebut. Manusia sebagai sumber daya yang terpenting bagi setiap perusahaan, karena dapat memberikan manfaat yang besar bila penggunaan tenaga manusia secara tepat.

Sumber daya manusia selalau berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan perusahaan karena sumber daya manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan perusahaan. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa adanya peran karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki suatu perusahaan sangat canggih. Oleh karena itu keberhasilan suatu organisasi tidak bias ditentukan oleh adanya peralatan yang canggih saja melainkan perlu peran penting sumber daya manusia sebagai penggeraknya. Perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang potensial, baik pemimpin maupun karyawannya dapat memberikan

kontribusi yang baik dan melaksanakan tugas dengan optimal untuk mencapai tujuan perusahaan karena semua kegiatan perusahaan akan melibatkan tindakan seluruh sumber daya manusia didalamnya.

Perusahaan mempunyai tugas untuk memberikan dorongan kepada para karyawan agar mereka bekerja giat dan mencapai tujuan perusahaan, berbagai macam pengertian tentang motivasi dan biasanya terkandung keinginan, harapan, kebutuhan, tujuan dan insentif, karyawan bekerja dengan harapan menerima upah/gaji yang sesuai dengan kebutuhan. Dorongan seseorang untuk bekerja dipengaruhi dengan adanya kebutuhan yang harus di dipenuhi dan tingkat kebutuhan yang berbeda pada setiap karyawan, sehingga dapat terjadi perbedaan motivasi dalam berprestasi. Selain itu pemenuhan kebutuhan dari para karyawan akan pelayanan dan penghargaan oleh atasan terhadap prestasi kerja yang dihasilkan yang sesuai dengan prinsip keadilan dapat memotivasi kerja mereka.

Tercapainya tujuan dari organisasi tidak terlepas dari hasil kerja seluruh komponen sumber daya manusia yang ada pada organisasi tersebut. Dalam pencapaian tujuan tersebut, organisasi dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang produktif dan memiliki komitmen yang tinggi. Komitmen karyawan menjadi hal yang sangat penting dan diperlukan oleh semua organisasi di dunia. Oleh karena itu kebijakan dalam pengelolaan sumber daya manusia menjadi sesuatu hal yang sangat penting, terutama yang berkaitan dengan upaya peningkatan komitmen karyawan pada organisasi agar mereka dapat bertahan lebih lama.

Komitmen organisasi adalah sebuah konstruksi global yang mencerminkan respon afektif dan kekuatan relative dari seorang individu serta keterlibatannya terhadap keseluruhan organisasi. Hal ini dimanifestasikan dengan adanya kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi (keterlibatan kerja) dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi. Respon afektif karyawan merupakan pertanda awal yang melatar belakangi terbentuknya komitmen lanjutan, sehingga dengan diketahuinya komitmen karyawan dapat diperoleh suatu gambaran kesetiaan para anggota organisasi.

Membangun komitmen (*commitment building*) bukanlah pekerjaan mudah, dan merupakan pekerjaan yang besar yang harus dilakukan dengan kesabaran dan kearifan. Komitmen seseorang terhadap organisasi (*organizational commitment*) seringkali menjadi isu yang sangat penting di dalam dunia kerja. Komitmen terhadap organisasi menyiratkan pengaruh pegawai dengan organisasi secara aktif. Pegawai yang menunjukkan komitmen yang tinggi memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih dalam menyokong kesejahteraan dan keberhasilan organisasi tempatnya bekerja. Pegawai dengan komitmen yang tinggi merasakan adanya loyalitas dan rasa memiliki terhadap organisasi. Loyalitas menunjukkan makna bahwa pegawai bersedia untuk melanggengkan pengaruhnya dengan organisasi melalui penerimaan sasaran sasaran, nilai-nilai organisasi,

Kesediaan atau kemauan untuk berusaha menjadi bagian dari organisasi, serta keinginan untuk bertahan di dalam organisasi. Komitmen organisasi secara umum dapat diartikan sebagai keterikatan karyawan pada organisasi dimana karyawan itu bekerja. Komitmen dibutuhkan oleh organisasi agar sumber daya manusia yang kompeten dalam organisasi dapat terjaga dan terpelihara dengan baik. Hal ini dapat diupayakan bila pegawai merasakan adanya dukungan organisasi dan kepuasan kerja.

Saat ini telah banyak bermunculan teori dan konsep pengelolaan sumber daya manusia untuk menghasilkan karyawan yang berkualitas dan juga berkomitmen tinggi pada organisasi salah satunya adalah dengan memberikan dukungan motivasi dan pemberian kompensasi. Motivasi dalam diri pegawai dapat berasal dari kebutuhan akan uang, penghargaan, kekuasaan, dan pengakuan. Motivasi dari luar dapat berasal dari keluarga, teman kerja maupun atasan. Motivasi positif adalah proses mempengaruhi orang dengan memberikan kemungkinan mendapatkan hadiah sementara motivasi negative adalah proses mempengaruhi seseorang melalui kekuatan ketakutan seperti kehilangan pengakuan, uang dan jabatan. Ada dua bentuk motivasi, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah pendorong kerjasama yang bersumber dari dalam diri pekerja berupa suatu kondisi yang mengharuskan melaksanakan pekerjaan secara maksimal.

Faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah kompensasi. Kompensasi merupakan bentuk balas jasa yang diterima karyawan dalam bentuk finansial dan non finansial. Secara umum kompensasi berhubungan dengan

kesesuaian jumlah yang diterima dikaitkan dengan pencapaian kinerja, serta balas jasa dalam bentuk imbalan karir yaitu rasa aman, pengembangan diri, kejelasan sistem karir dan imbalan sosial (pujian dan penghargaan). Kompensasi merupakan salah satu faktor yang memotivasi pegawai untuk berkomitmen terhadap organisasi. Disamping itu, kompensasi yang baik akan menumbuhkan rasa memiliki terhadap organisasi, yang berdampak pada meningkatnya komitmen pada organisasi, Retnaningsih (2009).

PT. Swakarya Indah Busana Tanjungpinang, merupakan perusahaan manufaktur yang memproduksi bahan baku kain untuk dijadikan pakaian serta untuk mencapai keuntungan. di PT. Swakarya Indah Busana Tanjungpinang pada bagian produksinya terdapat 294 orang karyawan yang dipekerjakan oleh pihak perusahaan.

Pengelolaan karyawan yang baik tentunya akan menumbuhkan komitmen organisasional karyawan yang baik pula. Didalam perusahaan ini motivasi dan kompensasi yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi masih kurang pada perusahaan ini.

Berdasarkan hasil pra penelitian di PT. Swakarya Indah Busana Tanjungpinang, fenomena atau permasalahan-permasalahan yang terjadi di PT. Swakarya Indah Busana Tanjungpinang antara lain, pertama permasalahan mengenai motivasi kerja. Motivasi kerja bagi karyawan di Pt.Swakarya Indah Busana ini masih terbilang rendah, karyawan sudah memenuhi apa yang perusahaan minta tetapi motivasi untuk karyawan dalam bekerja belum terpenuhi keseluruhan. Gaji serta bonus yang didapat karyawan dalam bekerja kurang sesuai diberikan oleh

perusahaan serta kerja yang selalu ditargetkan pada setiap harinya. Pada PT. Swakarya Indah Busana Tanjung pinang, besarnya bonus/upah yang dibayarkan selalu didasarkan pada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan kepada lamanya waktu mengerjakannya. Perusahaan ini menetapkan bonus Rp 9.000,- per potong tentu saja dengan kualitas yang baik. Hal ini memberikan kesempatan kepada karyawan yang bekerja dengan baik dan telah berpengalaman. Namun rendahnya dukungan yang diberikan oleh rekan kerja lainnya baik dari atasan maupun sesama karyawan, sehingga karyawan merasa kesulitan dan kualitas barang yang dihasilkan cenderung kurang baik yang mengakibatkan balas jasa atau bonus kecil, sehingga kurang manusiawi (sumber : Hasil wawancara pra penelitian terhadap Mariana, karyawan bagian produksi dari 2010).

Permasalahan kedua kompensasi, seperti kompensasi yang tidak sesuai dengan harapan karyawan. Dalam hal ini terlihat beberapa pegawai yang mengeluhkan kompensasi yang lebih baik lagi dalam keterlambatan dalam pembagian atau pemberian kompensasi. Seperti pembayaran gaji pada perusahaan ini dibayarkan setiap tanggal 01, jika pada tanggal 01 jatuh pada hari minggu, sebaiknya gaji dibayarkan pada hari sabtu atau di percepat. Tapi pada perusahaan pini tidak berlaku hal demikian, Selain itu pemberian upah insentif dan kesejahteraan hendaknya ditetapkan waktunya yang paling tepat. Misalnya pada saat ajaran baru supaya pemberian tersebut mempunyai dampak yang positif. Hal ini sangat berpengaruh terhadap menurunnya semangat kerja pegawai, sehingga apa yang di harapkan instansi tidak tercapai dengan maksimal.

Permasalahan ketiga, permasalahan mengenai komitmen organisasi. Komitmen organisasi memegang peranan yang sangat penting. Pemberian motivasi dan kompensasi adalah salah satu cara agar karyawan dapat memiliki komitmen yang tinggi untuk tetap berada di perusahaan dan merasa nyaman bekerja di dalam perusahaan. Tetapi dalam PT. Swakarya Indah Busana Tanjungpinang tersebut dilihat tidak begitu baik. Hal tersebut dapat dilihat dari adanya peningkatan jumlah absensi karyawan selama tahun 2018, dari total karyawan yang berjumlah 294 orang pada bulan Januari dan Februari terlihat tidak adanya karyawan yang mangkir kerja, namun pada bulan Maret terdapat karyawan yang mangkir sebesar 12% dan terus bertumbuh pada bulan April 16% dan seterusnya hingga bulan September yang menjadi puncak tertinggi dengan 28% karyawan yang mangkir kerja selama 2018. Karyawan yang bersangkutan tidak masuk bekerja tanpa adanya pemberitahuan dan alasan yang jelas alias mangkir. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Swakarya Indah Busana Tanjungpinang memiliki komitmen organisasional karyawan yang rendah.

Berdasarkan uraian di atas dapat dilihat berbagai penelitian tentang bidang manajemen sumber daya manusia khususnya, motivasi kerja, kompensasi, dan komitmen organisasi, maka penulis akan meneliti tentang “PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA PT. SWAKARYA INDAH BUSANA KOTA TANJUNGPINANG”.

1.2 Perumusan Masalah

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi bagian produksi pada PT. Swakarya indah busana kota Tanjungpinang ?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi bagian produksi pada PT. Swakarya indah busana kota Tanjungpinang ?
3. Apakah motivasi dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap komitmen organisasi bagian produksi pada PT. Swakarya indah busana kota Tanjungpinang ?

1.3 Batasan Masalah

Rumengan (2010), batasan masalah adalah membatasi atau mempersempit ruang lingkup masalah yang teridentifikasi. Agar suatu penelitian yang dilakukan lebih fokus, perlu diberi batasan permasalahan. Berdasarkan latar belakang masalah yang di kemukakan dalam identifikasi masalah tersebut diatas, maka peneliti membatasi masalah sebagai berikut:

1. Di dalam penelitian ini batas-batas masalah yang di teliti adalah motivasi dan kompensasi yang akan mempengaruhi komitmen organisasi karyawan bagian produksi PT. Swakarya indah busana kota Tanjungpinang.
2. Subyek penelitian adalah seluruh karyawan bagian produksi.

1.4 Tujuan Penelitian.

Adapun tujuan penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap komitmen organisasi bagian produksi pada PT. Swakarya indah busana kota Tanjungpinang.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi bagian produksi pada PT. Swakarya inah busana kota Tanjungpinang.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kompensasi secara simultan terhadap komitmen organisasi bagian produksi pada PT. swakarya indah busana kota Tanjungpinang.

1.5 Kegunaan Penelitian

1.5.1 Kegunaan Ilmiah

Sebagai bahan untuk menambah wawasan pengetahuan peneliti sesuai dengan yang di teliliti dan dianalisa yaitu motivasi, kompensasi dan komitmen orginasasi pada PT. Swakarya Indah Busana Tanjung pinang, dimana hasil penelitian tersebut dapat dijadikan sebagai pedoman bertindak dalam mengambil setiap keputusan atau kebijakan serta untuk menerapkan pengetahuan baik praktek maupun teori yang diperoleh peneliti selama mengikuti perkuliahan di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjung pinang.

1.5.2 Kegunaan Praktisi

1. Bagi penulis, penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan pengalaman-pengalaman yang berharga khususnya pada bidang

manajemen sumber daya manusia dimana yang telah dipelajari secara teoriti dibangku perkuliahan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya. Penelitian ini di harapkan menjadi bahan masukan dan menjadi bahan referensi untuk penelitian selanjutnya yang membahas masalah yang sama.
3. Bagi perusahaan, dari hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat yang baik dan dapat dipergunakan sebagai bahan dan pertimbangan dalam meningkatkan komitmen organisasi bagian produksi pada PT. Swalayan Indah Busana kota Tanjung pinang.

1.6 Sistematika Penulisan

Dalam sistematika penulisan skripsi ini diajukan ada 5 bab yang di awali hal-hal yang bersifat umum, namun berhubungan dengan penulisan yang disajikan dan kemudian pada bab-bab selanjutnya penulisan membahas tentang hal-hal yang berkaitan langsung dengan judul dan disusun sedemikian rupa sehingga diharapkan akan sangat memudahkan para pembaca memahami, bahkan lebih mengerti tentang apa yang dijelaskan oleh penulis dalam skripsi ini. Ada pun pembagian sistematika dalam skripsi ini adalah sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini diuraikan secara singkat mengenai gambaran umum dari masalah penelitian yang dilakukan yang terdiri dari latar belakang

permasalahan yang dijelaskan secara garis besar keterkaitan masalah. Rumusan permasalahan, tujuan penelitian, ruang lingkup penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Bab ini mencakup teori-teori, baik teori dasar maupun teori penunjang yang berhubungan dengan pokok permasalahan dan digunakan sebagai pedoman atau landasan konseptual dalam pemecahan masalah yang saling mendukung untuk memecahkan permasalahan dan akhirnya mencapai tujuan penelitian, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini terdiri dari lokasi penelitian, subjek dan objek penelitian, populasi, sampel, teknik pengumpulan data dan teknik pengolahan data.

BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini meliputi gambaran umum objek penelitian, penyajian data, dan analisis data, dan analisis hasil penelitian dan pembahasan.

BAB V: PENUTUP

Pada bab terakhir ini yang terdiri dari kesimpulan dan saran.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Bagian atau unit yang biasanya mengurus sumber daya manusia adalah departemen sumber daya manusia atau dalam bahasa Inggris disebut HRD atau *Human Resource Department*.

Robert, L, Mathias dan Jhon (2011), mengatakan sumber daya manusia adalah nilai kolektif dari kemampuan, pengetahuan, keterampilan, pengalaman hidup, dan motivasi tenaga kerja organisasi. Manajemen sumber daya manusia adalah mendesain system manajemen untuk memastikan bahwa bakat manusia digunakan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi.

Gary (2011), mengemukakan manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan praktek didalam menggerakkan sumber daya manusia atau aspek-aspek terkait posisi manajemen di dalam sumber daya manusia yang mencakup kegiatan perekrutan, penyaringan, pelatihan, pemberian penghargaan dan penilaian. Hasibuan (2011), mengemukakan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Sedarmayanti (2009), mendefinisikan manajemen sumber daya manusia adalah seni untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengawasi kegiatan sumber daya manusia atau pegawai, dalam rangka mencapai suatu tujuan organisasi. Semua potensi sumber daya manusia tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuannya.

Dari seluruh definisi beberapa ahli tersebut, maka kita dapat membangun sebuah definisi serta pemahaman baru tentang MSDM, yaitu sebuah ilmu serta seni dalam kegiatan perencanaan, pengelolaan, dan pengembangan segala potensi sumber daya manusia yang ada, serta hubungan antarmanusia dalam suatu organisasi ke dalam sebuah desain tertentu yang sistematis, sehingga mampu mencapai efektivitas serta efisiensi kerja dalam mencapai tujuan, baik individu, masyarakat, maupun organisasi.

2.1.2 Manfaat Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Nawawi (Yani, 2012), manfaat manajemen sumber daya manusia pada organisasi atau perusahaan adalah :

1. Organisasi atau perusahaan akan memiliki sistem informasi sumber daya manusia.
2. Organisasi atau perusahaan akan memiliki hasil analisis pekerjaan/jabatan.
3. Organisasi atau perusahaan akan memiliki kemampuan dalam menyusun dan menetapkan perencanaan sumber daya manusia.
4. Organisasi atau perusahaan akan mampu meningkatkan efisiensi dan efektifitas rekrutmen dan seleksi tenaga kerja.

5. Organisasi atau perusahaan akan dapat melaksanakan pelatihan secara efektif dan efisien.
6. Organisasi atau perusahaan akan dapat melakukan penilaian kinerja secara efektif dan efisien.
7. Organisasi atau perusahaan akan dapat menyusun skala upah (gaji) dan mengatur kegiatan berbagai keuntungan/manfaat lainnya dalam mewujudkan system balas jasa bagi para pekerja.

Adapun manfaat bagi para pekerja menurut Nawawi (Yani, 2012) adalah :

1. Pekerja memperoleh rasa aman dan puas dalam bekerja.
2. Pekerja memperoleh jaminan keselamatan dan kesehatan kerja.
3. Mempermudah pekerja memperoleh keadilan dari perlakuan yang tidak menguntungkan.
4. Pekerja memperoleh penilaian kerja yang objektif.
5. Para pekerja melalui manajemen akan memperoleh gaji/upah dan pembagian keuntungan/manfaat lainnya secara layak.

2.2 Motivasi

2.2.1 Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari bahasa latin, *mavereyang* berarti “dorongan” atau “daya penggerak”. Motivasi mempersoalkan cara mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif dalam mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi ini merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau

bekerja giat serta antusias mencapai hasil yang optimal. Perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan mampu, cakap, dan terampil, tetapi juga mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan karyawan yang tidak ada artinya bagi perusahaan jika mereka tidak mau bekerja giat. Untuk mempermudah pemahaman motivasi kerja, berikut ini dikemukakan pengertian motif, motivasi, dan motivasi kerja menurut tiga ahli :

1. Menurut William J. Stanton (Hartatik, 2014), Mengemukakan bahwa suatu motif adalah kebutuhan yang distimulasikan dan berorientasi pada tujuan individu dalam mencapai rasa puas.
2. Menurut Edwin B. Flippo (Hartatik, 2014), Motivasi kerja adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.
3. Menurut T. Hani Handoko (Hartatik, 2014), motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang dan tujuan yang mendorong keinginan individu tersebut untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

Sedarmayanti mengemukakan bahwa kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi kearah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual. Untuk memotivasi karyawan, manajer harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan karyawan. Orang ingin bekerja adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari, berbentuk materi atau nonmateri, kebutuhan fisik maupun rohani.

Wibowo (2010), mengemukakan bahwa motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, menjaga, menunjukkan intensitas bersifat terus menerus dan adanya tujuan.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan yang menciptakan kegairahan seseorang untuk mencapai suatu tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Jadi, jelas bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh besar dalam operasi perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan selalu mengharapkan karyawan – karyawannya memiliki motivasi kerja yang tinggi.

2.2.2 Tujuan Pemberian Motivasi

Tujuan pemberian motivasi diharapkan agar karyawan lebih bersemangat dalam meningkatkan kinerjanya, secara garis besar para pekerja suatu perusahaan memiliki berbagai latar belakang pengalaman-pengalaman, harapan-harapan dan susunan psikologis yang berbeda- beda. Motivasi kerja dapat memberikan energy yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang luhur serta meningkatkan kebersamaan, saling menghargai hak dan kewajiban masing-masing dalam keseluruhan proses operasional.

Tujuan motivasi menurut Hasibuan (2011) adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktifitas kerja karyawan.
3. Meningkatkan kestabilan karyawan perusahaan.

4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Mengefektifan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas , kreatifitas dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggungjawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa tujuan motivasi sebenarnya adalah menuntun, menggerakkan, mengarahkan, memberikan semangat kepada karyawan agar mau bekerja dengan semaksimal mungkin agar tujuan perusahaan tercapai. Kesungguhan atau usaha dari individu untuk melakukan pekerjaannya guna mencapai tujuan organisasi disamping tujuannya sendiri. Tujuan organisasi adalah sebagai motif diluar control individu, namun individu juga mempunyai kebutuhan sendiri dapat dicapai melalui pekerjaan yang dilakukannya untuk mencapai kinerja yang diharapkan antara pihak perusahaan dengan pihak individu itu sendiri.

Manfaat motivasi yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah : pekerjaan dapat selesai dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang sudah ditentukan, serta orang akan senang melakukan pekerjaannya. Arep dan Tanjung (2008), berpendapat bahwa ciri orang yang termotivasi adalah :

1. Bekerja sesuai standar
2. Disiplin

3. Merasa bangga
4. Bekerja keras
5. Sedikit pengawasan

Dari pernyataan diatas penulis dapat menyimpulkan manfaat motivasi yang utama adalah meniptakan gairah kerja sehingga produktifitas kerja meningkat.

2.2.3 Teori - teori Motivasi Kerja

Teori motivasi yang di kemukakan oleh Suwatno (2011) adalah sebagai berikut :

1. Hierarki teori kebutuhan yaitu menurut Abraham maslow (Trinton PB, 2010) teori hirarki kebutuhan menyatakan bahwa kebutuhan dan kepuasan pekerja identic dengan kebutuhan biologis dan psikologis, yaitu berupa materil maupun nonmaterial.
2. Teori kebutuhan berprestasi (*McClland Theory of Needs*) teori ini menyatakan bahwa motivasi berbeda-beda sesuai dengan kekuatan kebutuan seseorang akan berprestasi. Suwatno (2011).
3. Teori Clyton (Teori “ERG”) teori ini merupakan modifikasi dari teori hierarki kebutuhan maslow, dimaksud untuk memperbaiki kelemahan teori maslow dan ada tiga kebutuhan untuk setiap orang penuh : 1. Keberadaan, 2. Kekerabatan, 3. Pertumbuhan, Sutrisno (2009).
4. Teori Herzberg mengandung dua factor. 1, factor motivasional yaitu pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kemajuan dalam karier dan pengakuan orang lain, sedangkan 2, *factor hygiene* yaitu pemeliharaan mencakup status

seseorang dalam organisasi, hubungan seorang individu dengan atasannya, kebijakan organisasi, dan system imbalan yang berlaku.

5. Teori keadilan di dasarkan pada asumsi bahwa karyawan akan termotivasi untuk bekerja dengan giat, apabila ia diperlakukan secara adil dalam pekerjaannya. Kadarisman (2012).
6. Teori penetapan tujuan terdapat empat macam mekanisme motivasional, yaitu
 1. Tujuan yang mengarahkan perhatian,
 2. Tujuan mengatur upaya,
 3. Tujuan meningkatkan persistensi,
 4. Tujuan rencana kegiatan.
7. Teori harapan menurut teori ini, motivasi merupakan akibat suatu hasil dari yang ingin di capai oleh seseorang dan perkiraan yang bersangkutan bahwa tindakannya akan mengarah kepada hasil yang di inginkannya itu.
8. Teori pembentukan perilaku yaitu perilaku karyawan dapat dibentuk dan di arahkan ke aktivitas pencapaian tujuan. Kadarisman (2012)

2.2.4 Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi kerja akan ditentukan oleh perangsangnya. Perangsang yang dimaksud merupakan mesin penggerak motivasi tenaga kerja, sehingga menimbulkan pengaruh perilaku individu tenaga kerja yang bersangkutan. Menurut Sager (Siswanto, 2010) mengemukakan unsur penggerak motivasi, antara lain :

1. Prestasi (*Achievement*)
2. Penghargaan (*recognition*)
3. Tantangan (*challenge*)
4. Tanggung jawab (*responsibility*)

5. Pengembangan (*development*).
6. Keterlibatan (*involvement*)
7. Kesempatan (*opportunity*)

Mangkunegara (2011) menyatakan tiga aspek utama yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan, yaitu :

1. Perbedaan karakteristik individu meliputi kebutuhan, minat, sikap, dan nilai.
2. Perbedaan karakteristik pekerjaan. Hal ini berhubungan dengan persyaratan jabatan untuk setiap pekerjaan, yang menuntut penempatan pekerjaan sesuai dengan bidang keahliannya.
3. Perbedaan karakteristiknya organisasi (lingkungan kerja) yang meliputi peraturan kerja, iklim kerja, dan budaya kerja yang disepakati.

Siagian (2009) motivasi seorang karyawan sangat di pengaruhi factor yang bersifat internal maupun eksternal. Yang termasuk faktor internal adalah:

1. Persepsi seseorang mengenai diri sendiri
2. Harga diri
3. Harapan pribadi
4. Kebutuhan
5. Keinginan
6. Kepuasan kerja
7. Prestasi kerja yang di hasilkan.

Sedangkan faktor-faktor eksternal yang turut mempengaruhi motivasi seseorang antara lain :

1. Jenis dan sifat pekerjaan
2. Kelompok kerja dimana seseorang bergabung
3. Organisasi tempat bekerja
4. Situasi lingkungan pada umumnya.
5. Sistem imbalan yang berlaku dan cara penerapannya

Sunyoto (2013) menyebutkan factor-faktor motivasi ada tujuh, yaitu :

1. Promosi

Promosi adalah kemajuan seseorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi , kecakapan yang lebih baik. Dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji.

2. Prestasi kerja

Pangkal tolak pengembangan karier seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas-tugas yang memuaskan, sulit bagi seorang karyawan untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk di promosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi di masa depan.

3. Pekerjaan itu sendiri

Tanggung jawab dalam mengembangkan karier terletak pada masing-masing pekerja. Semua pihak seperti pimpinan, atasan langsung, kenalan dan para spesialis di bagian kepegawaian, hanya berperan memberikan bantuan, semua terserah pada karyawan yang bersangkutan, apakah akan memanfaatkan berbagai kesempatan mengembangkan diri atau tidak.

4. Penghargaan

Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan, seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atau keahlian dan sebagainya.

5. Tanggung jawab

Pertanggungjawaban atas tugas yang diberikan perusahaan kepada para karyawan merupakan timbal balik atas kompensasi yang diterimanya. Pihak perusahaan memberikan apa yang diharapkan oleh para karyawan, namun di sisi lain para karyawan pun harus memberikan kontribusi penyelesaian pekerjaan dengan baik pula dan penuh dengan tanggungjawab sesuai dengan bidangnya masing-masing.

6. Pengakuan

Pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan. Karena pengakuan tersebut merupakan salah satu kompensasi yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang memang mempunyai suatu keahlian tertentu dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik pula.

7. Keberhasilan dalam bekerja

Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para karyawan para karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Sehingga, dapat disimpulkan bahwa factor-faktor yang mempengaruhi motivasi adalah persepsi, keinginan, kebutuhan, harapan, dan harga diri yang keseluruhannya itu adalah merupakan factor internal yang berasal dari dalam diri karyawan. Sementara factor eksternal yaitu kondisi kerja, lingkungan serta

organisasi tempat ia bekerja. System imbalan juga menjadi factor yang cukup berperan dalam meningkatkan motivasi karyawan.

2.2.5 Indikator Motivasi Kerja

Sadirman (2011), motivasi adalah serangkaian usaha untuk kondisi-kondisi tertentu, sehingga seseorang mau dan ingin melakukan sesuatu dan bila ia tidak suka, maka akan berusaha untuk meniadakan atau mengelakkan perasaan tidak suka itu . Indikator motivasi kerja dapat di kelompokkan sebagai berikut :

1.Motivasi internal

Motivasi internal adalah motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang. Motivasi internal timbul karena adanya keinginan individu untuk memiliki prestasi dan tanggungjawab di dalam hidupnya.

Beberapa hal yang termasuk dalam faktor internal adalah:

- a. Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas.
- b. Melaksanakan tugas dengan target yang jelas
- c. Memiliki tujuan yang jelas dan menantang
- d. Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya.
- e. Selalu berusaha mengungguli orang lain.
- f. Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya.

2.Motivasi eksternal

Motivasi eksternal adalah motivasi yang berasal dari luar diri seseorang. Motivasi eksternal timbul karena adanya peran dari luar, misalnya organisasi, yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupannya.

Beberapa hal yang termasuk dalam faktor eksternal adalah:

- a. Selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya.

- b. Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya.
- c. Bekerja dengan ingin memperoleh insentif
- d. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan.

Wibowo (2010), dimensi dan indikator motivasi adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan untuk berprestasi :

a. Target kerja

Target kerja adalah sasaran atau batas ketentuan kerja yang telah ditetapkan untuk dicapai”.

b. Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah mutu seorang karyawan/pegawai dalam hal melaksanakan tugas-tugasnya meliputi kesesuaian, kerapian dan kelengkapan.

c. Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah kesadaran manusia akan tingkah laku atau perbuatan yang disengaja maupun yang tidak disengaja. Tanggung jawab juga berarti berbuat sebagai perwujudan kesadaran akan kewajibannya

d. Risiko

Risiko adalah bahaya, akibat atau konsekuensi yang dapat terjadi akibat sebuah proses yang sedang berlangsung atau kejadian yang akan datang.

2. Kebutuhan memperluas pergaulan

a. Komunikasi

Komunikasi adalah suatu proses pada seseorang yang berusaha untuk memberikan pengertian dan informasi dengan cara menyampaikan pesan kepada orang lain.

b. Persahabatan

Persahabatan adalah istilah yang menggambarkan perilaku kerja sama dan saling mendukung antara dua atau lebih entitas sosial.

3. Kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan

a. Pemimpin

Adalah seseorang yang memiliki kemampuan memimpin, artinya memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain atau kelompok tanpa mengindahkan bentuk alasannya.

b. Duta perusahaan

Duta perusahaan adalah perwakilan perusahaan yang bertugas mempromosikan suatu merk dalam bentuk produk atau jasa.

c. Keteladanan

Keteladanan merupakan perilaku seseorang yang dijadikan sebagai contoh bagi orang yang mengetahui atau melihatnya.

2.3 Kompensasi

2.3.1 Pengertian Kompensasi

Bagi perusahaan, kompensasi memiliki arti penting karena kompensasi mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Pengalaman menunjukkan bahwa kompensasi yang

tidak memadai dapat menurunkan prestasi kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja karyawan, bahkan dapat menyebabkan karyawan yang potensial keluar dari perusahaan.

Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah dengan memberikan kompensasi. Disini kompensasi didefinisikan sebagai sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka Sunyoto (2013). Namun sebelum kompensasi diberikan, terlebih dahulu dilakukan proses kompensasi, yaitu suatu jaringan sub proses untuk memberikn balas jasa kepada karyawan untuk pelaksanaan pekerjaan dan untuk memotivasi karyawan agar mencapai tingkat prestasi yang diinginkan. Husein Umar (Sunyoto, 2013).

Hasibuan (2011) mendefinisikan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan oleh perusahaan. Sedangkan menurut Rachmawati (2011) kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa dari pelaksanaan pekerjaan diorganisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, cuti, dan lain-lain.

Veitzhal (2009) mengatakan kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam bisnis perusahaan pada abad ke 21. Berdasarkan definisi yang dikemukakan diatas dapat diketahui bahwa hakekatnya pengertian kompensasi adalah sama, yaitu sebagai imbalan/ balas jasa yang diberikan oleh seorang pemberi kerja kepada seseorang penerima kerja yang dibayarkan dalam bentuk uang tunai dan aturan lainnya. Program

kompensasi/balas jasa ini umumnya bertujuan untuk kepentingan perusahaan, karyawan dan pemerintah/masyarakat. Supaya tujuan ini tercapai dan memberikan kepuasan bagi semua pihak, hendaknya program kompensasi ditetapkan berdasarkan prinsip adil dan layak, undang-undang perburuhan, serta memperhatikan internal dan eksternal konsistensi.

Pengertian kompensasi atau balas jasa menurut definisi diatas menyebutkan bahwa upah yang diterima oleh para karyawan/ pekerja adalah merupakan suatu penerimaan yang berfungsi sebagai jaminan kehidupan yang layak. Dari definisi tersebut juga dijelaskan bahwa kompensasi dinilai dalam bentuk uang, serta tambahan-tambahan lainnya jumlah serta pembayarannya dilakukan sesuai dengan perjanjian kedua belah pihak. Bagi perusahaan upah/gaji yang teratur dan layak diberikan kepada karyawan, berfungsi sebagai kelangsungan produksi yang dilakukan oleh sumber daya manusia. Dalam hal ini penentuan besarnya kompensasi sangat penting agar karyawan merasa puas dan perusahaan juga tidak dirugikan.

2.3.2 Tujuan Pemberian Kompensasi

Secara umum tujuan kompensasi adalah untuk membantu perusahaan mencapai tujuan keberhasilan strategi perusahaan dan menjamin terciptanya keadilan internal dan eksternal. Keadilan eksternal menjamin bahwa pekerjaan-pekerjaan akan dikompensasi secara adil dengan membandingkan pekerjaan yang sama dipasar kerja. Kadang- kadang tujuan ini bisa menimbulkan konflik satu sama lainnya, dan *trades-offs* harus terjadi.

Selain itu tujuan kompensasi adalah untuk kepentingan karyawan, dan kepentingan pemerintah atau masyarakat. Supaya tujuan kompensasi tercapai dan memberikan kepuasan bagi semua pihak hendaknya program kompensasi tercapai dan memberikan kepuasan bagi semua pihak hendaknya program kompensasi ditetapkan berdasarkan prinsip-prinsip adil dan wajar, undang-undang perburuhan, serta memperhatikan internal dan eksternal konsistensi. Program kompensasi harus dapat menjawab pertanyaan apa yang mendorong seseorang bekerja dan mengapa ada orang yang bekerja keras, sedangkan orang lain bekerjanya sedang-sedang saja.

Menurut Notoadmodjo (Sutrisno, 2009), ada beberapa tujuan dari kompensasi yang perlu diperhatikan, yaitu :

1. Menghargai prestasi kerja.

Dengan pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja para karyawan.

2. Menjamin keadilan

Dengan adanya system kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja para karyawan.

3. Mempertahankan karyawan.

Dengan system kompensasi yang baik, para karyawan akan lebih survival bekerja pada organisasi itu.

4. Memperoleh karyawan yang bermutu.

Dengan system kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon karyawan akan lebih banyak pula peluang untuk memilih karyawan yang terbaik.

5. Pengendalian biaya.

Dengan system pemberian kompensasi yang baik, akan mengurangi seringnya melakukan rekrutmen, sebagai akibat semakin seringnya karyawan yang keluar mencari pekerja yang lebih menguntungkan ditempat lain.

6. Memenuhi peraturan-peraturan.

System kompensasi yang baik merupakan tuntutan dari pemerinth.

Kompensasi Hasibuan (2011) mempunyai tujuan atau manfaat antara lain sebgai berikut :

1. Ikatan kerja sama

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

2. Kepuasan kerja.

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

3. Pengadaan efektif.

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

4. Motivasi

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

5. Stabilitas karyawan

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

6. Disiplin

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

7. Pengaruh serikat buruh.

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

8. Pegaruh pemerintah.

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

2.3.3 Jenis – jenis Kompensasi

Ada banyak pendapat yang menyatakan tentang jenis-jenis kompensasi yang diterima oleh karyawan. Berikut ini penjelasannya :

1. Riva'i (Hartatik, 2014), kompensasi terbagi menjadi dua, yaitu:

a. Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial terdiri atas dua jenis, yaitu kompensasi langsung dan tidak langsung (tunjangan).

- Kompensasi finansial langsung terdiri atas pembayaran pokok (gaji, upah), prestasi, intensif, komisi, bonus, bagian keuntungan, opsi saham dan pembayaran tertangguh (tabungan hari tua serta saham kumulatif).
- Kompensasi finansial tidak langsung terdiri atas proteksi yang meliputi asuransi, pesangon, sekolah anak, dan pensiun. Kompensasi luar jam kerja meliputi lembur, hari besar, cuti sakit, dan cuti hamil. Sedangkan, kompensasi berdasarkan fasilitas meliputi rumah, biaya pindah dan kendaraan.

b. Kompensasi nonfinansial.

Kompensasi nonfinansial biasanya dikarenakan karier, yang meliputi peluang promosi, pengakuan karya, temuan baru, prestasi istimewa. Sedangkan, kompensasi dikarenakan lingkungan kerja, meliputi mendapat pujian, bersahabat, nyaman bertugas, menyenangkan, dan kondusif.

2. Mondy dan Noe (Hartatik, 2014) mengemukakan bahwa jenis kompensasi adalah :

a. Kompensasi langsung

- Gaji, yaitu imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur, seperti tahunan, caturwulan, bulanan,

atau mingguan. Gaji merupakan jenis penghargaan yang paling penting dalam organisasi.

- Upah, yaitu imbalan finansial yang langsung di bayarkan kepada para pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan, atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah. Pada dasarnya, gaji atau upah diberikan untuk menarik calon pegawai agar mau masuk menjadi karyawan.
- Insentif, yaitu imbalan langsung yang di bayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standart yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat digunakan untuk mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja. Untuk itu, diperlukan kemampuan untuk menentukan standart yang tepat. Tidak terlalu mudah untuk dicapai, namun juga tidak terlalu mudah untuk dicapai, namun juga tidak terlalu sulit. Standart yang terlalu mudah tentunya tidak menguntungkan bagi perusahaan. Sedangkan, yang terlalu sulit menyebabkan karyawan frustrasi.

b. Kompensasi tidak langsung (fringe benefit)

Fringe benefit merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam

usaha meningkatkan kesejahteraan karyawan. Sebagai contoh, asuransi kesehatan, asuransi jiwa, dan bantuan perumahan.

3. Dessler (2011) menilai bahwa kompensasi mempunyai tiga komponen sebagai berikut :
 - a. Pembayaran uang secara langsung (direct financial) dalam bentuk gaji, dan intensif atau bonus/komisi.
 - b. Pembayaran tidak langsung (indirect payment) dalam bentuk tunjangan dan asuransi.
 - c. Ganjaran nonfinansial (non financial rewards), seperti jam kerja yang luwes dan kantor yang bergengsi.

2.3.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Ada beberapa pendapat mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi.

Menurut Mangkunegara (Hartatik, 2014) ada enam faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi yaitu :

a. Faktor pemerintah

faktor pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya transportasi/angkutan, inflasi, maupun devaluasi sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai.

b. Penawaran bersama antara perusahaan dan pegawai.

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dapat dipengaruhi pada saat terjadinya tawar-menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan

oleh perusahaan dalam merekrut pegawai yang mempunyai keahlian dalam bidang tertentu yang sangat dibutuhkan perusahaan.

c. Standart biaya hidup pegawai

Kebijakan kompensasi perlu mempertimbangkan standar biaya hidup minimal pegawai. Hal ini dikarenakan kebutuhan dasar pegawai harus terpenuhi. Dengan terpenuhinya kebutuhan dasar pegawai dan keluarga, maka pegawai dapat bekerja dengan penuh motivasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Banyak penelitian menunjukkan bahwa terdapat korelasi tinggi antara motivasi kerja dan pencapaian tujuan perusahaan.

d. Ukuran perbandingan upah

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dipengaruhi pula oleh ukuran besar kecilnya perusahaan, tingkat pendidikan pegawai, dan masa kerja pegawai. Artinya, perbandingan tingkat upah pegawai perlu memperhatikan tingkat pendidikan, masa kerja, dan ukuran perusahaan.

e. Permintaan dan persediaan

Dalam menentukan kebijakan, kompensasi pegawai perlu mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar. Artinya, kondisi pasar pada saat ini perlu dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat upah pegawai.

Menurut Riva'i (Hartatik, 2014) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi terbagi menjadi dua, yaitu sebagai berikut :

a. Pengaruh lingkungan eksternal pada kompensasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi upah dan kebijakan kompensasi berasal dari luar perusahaan, seperti tenaga kerja, kondisi ekonomi, perusahaan pemerintah, dan serikat pekerja.

- Pasar tenaga kerja mempengaruhi desain kompensasi dalam dua cara. Pertama, tingkat persaingan tenaga kerja sebagian menentukan batas rendah atau floor tingkat pembayaran. Jika tingkat pembayaran suatu perusahaan terlalu rendah, tenaga kerja yang memenuhi syarat tidak akan bersedia bekerja di perusahaan itu. Kedua, pada saat yang sama, mereka menekan pengusaha untuk mencari alternatif, seperti penyediaan tenaga kerja asing, yang harganya mungkin lebih rendah atau teknologi yang mengurangi kebutuhan tenaga kerja.
- Salah satu aspek yang juga mempengaruhi kompensasi sebagai salah satu faktor eksternal adalah kondisi-kondisi ekonomi industry, terutama derajat tingkat persaingan, yang mempengaruhi kesanggupan untuk membayar perusahaan itu dengan gaji tinggi.
- Pemerintah secara langsung mempengaruhi tingkat kompensasi melalui pengendalian upah dan petunjuk yang melarang peningkatan dalam kompensasi untuk para pekerja tertentu pada waktu tertentu, dan hukum yang menetapkan tingkat tariff upah minimum, gaji, pengaturan jam kerja, dan mencegah

diskriminasi. Pemerintah juga melarang perusahaan mempekerjakan pekerja anak-anak di bawah umur.

- Pengaruh eksternal penting lain pada suatu program kompensasi kerja adalah serikat kerja. Kehadiran serikat pekerja di perusahaan swasta diperkirakan meningkatkan upah 10-15% dan menaikkan tunjangan sekitar 20-30%. Juga, perbedaan upah antar perusahaan yang mempunyai serikat pekerja dengan yang tidak mempunyai serikat pekerja dengan yang tidak mempunyai serikat pekerja tampak paling besar selama periode resesi dan paling kecil selama periode inflasi.

b. Pengaruh lingkungan internal pada kompensasi.

Ada beberapa faktor internal yang mempengaruhi upah, yaitu ukuran, umur, anggaran tenaga kerja perusahaan, dan siapa yang dilibatkan untuk membuat keputusan upah untuk organisasi.

- Anggaran tenaga kerja. Secara normal, anggaran tenaga kerja identic dengan jumlah uang yang tersedia untuk kompensasi karyawan tahunan. Tiap-tiap unit perusahaan dipengaruhi oleh ukuran anggaran tenaga kerja. Suatu anggaran perusahaan tidak menyatakan secara tepat jumlah uang yang dialokasikan ke masing-masing karyawan, melainkan berapa banyak yang tersedia untuk unit atau divisi.
- Siapa yang membuat keputusan kompensasi. Kita lebih mengetahui siapa yang membuat keputusan kompensasi. Keputusan atas berapa banyak yang harus dibayar, system apa yang dipakai, manfaat apa

yang ditawarkan, dan sebagainya, dipengaruhi dari bagian atas hingga bawah perusahaan.

2.3.5 Indikator Kompensasi

Hasibuan (2011) mengemukakan secara umum ada beberapa indikator kompensasi, yaitu :

1. Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodic kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Maksudnya, gaji akan tetap dibayar walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja.
2. Upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang telah disepakati membayarnya.
3. Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya standar. Upah insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.
4. Asuransi merupakan jaminan atau pertanggungan kepada karyawan dan keluarga mereka apabila terjadi suatu risiko financial atas diri mereka, sesuai dengan jumlah polis yang di sepakati. Jaminan diberikan oleh perusahaan yang bekerja sama dengan salah satu perusahaan asuransi.
5. Fasilitas kantor, contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil perusahaan, serta motor yang diberikan kepada karyawan yang memang memerlukan menggunakan fasilitas kantor yang telah disediakan.
6. Tunjangan meliputi semua pengeluaran yang di rancang untuk kepentingan para karyawan selain upah dasar yang biasa.

Indikator yang mewakili variable kompensasi, yaitu :

1. Upah dan gaji, upah biasanya berhubungan dengan tariff gaji per jam. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan , bulanan, atau tahunan.
2. Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.
3. Tunjangan, contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pension, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.
4. Fasilitas, contoh-contoh fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutuf yang di bayar mahal.

2.4 Komitmen organisasi

2.4.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi.

Soekidjan (2009) mengemukakan komitmen adalah kemampuan dan kemauan untuk menelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi. Hal ini mencakup cara-cara mengembangkan tujuan atau memenuhi kebutuhan organisasi yang intinya mendahulukan misi organisasi dari pada kepentingan pribadi.

SP, Robbins (2011) mendefinisikan komitmen organisasi adalah tingkat sampai mana seorang karyawan memihak sebuah organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Komitmen pada organisasi yang tinggi dapat diartikan bahwa pemihakan karyawan pada organisasi yang memperkerjakannya adalah tinggi.

Sopiah (2009) menyebutkan komitmen organisasional sebagai keberpihakan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi dan tujuan organisasi.

Menurut Summers dan Acito (Sutrisno, 2011) komitmen kenggotaan secara umum dapat di definisikan sebagai tingkat keterlibatan psikologis anggota pada organisasi tertentu.

Dari pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi tercakup unsur loyalitas terhadap perusahaan, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai dan tujuan-tujuan perusahaan. Maka pada intinya beberapa definisi komitmen dari beberapa ahli diatas mempunyai penekanan yang hamper sama yaitu proses pada individu karyawan dalam mengidentifikasi dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan dan tujuan organisasi.

2.4.2 Komponen Komitmen Organisasi

Komponen komitmen dikarenakan komitmen organisasi bersifat multi dimensi, maka terdapat perkembangan untuk tiga model komponen yang diajukan oleh Sopiha (2009) Ketiga dimensi tersebut akan dijelaskan di bawah ini:

1. Komitmen afektif

merupakan keterikatan emosional karyawan, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi.

2. Komitmen berkelanjutan

Kelanjutan merupakan komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi. Hal ini mungkin karena kehilangan senioritas atas promosi atau benefit.

3. Komitmen normative

Merupakan perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena memang harus begitu tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan.

Soekidjan (2009) tiga komponen utama mengenai komitmen organisasi, yaitu :

1. *Affective commitment* (komitmen afektif), terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional atau psikologis terhadap organisasi.
2. *Continuance commitment* (komitmen berkelanjutan) muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, atau karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain. Dengan kata lain, karyawan tersebut tinggal di organisasi tersebut karena dia membutuhkan organisasi tersebut.

3. *Normative commitment* (komitmen normative) timbul dari nilai-nilai diri karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota suatu organisasi karena memiliki kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi tersebut merupakan hal yang harus dilakukan.

2.4.3 Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Sopiah (2009) menyatakan komitmen pada organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu :

1. Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian.
2. Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
3. Karakteristik struktur, misalnya besar/kecilnya organisasi, bentuk organisasi seperti sentralisasi atau desentralisasi, kehadiran serikat pekerja dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.
4. Pengalaman kerja. Pengalaman kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi.

Menurut Steers dan Porter (Sopiah, 2009) mengemukakan ada sejumlah faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu :

1. Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian.

2. Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
3. Karakteristik struktur, misalnya besar atau kecilnya organisasi, bentuk organisasi seperti sentralisasi atau desentralisasi, kehadiran serikat pekerja dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.
4. Pengalaman kerja. Pengalaman kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi.

2.4.4 Indikator Komitmen Organisasi

Sopiah (2009) menyebutkan komitmen organisasional sebagai keberpihakan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi dan tujuan organisasi menurut indikator komitmen organisasi, yaitu :

1. Penerimaan terhadap tujuan organisasi

Adanya keyakinan yang kuat dan penerimaan atas nilai dan tujuan organisasi,

2. Keinginan untuk bekerja keras.

Kesediaan untuk mengusahakan yang terbaik bagi organisasi

3. Hasrat untuk bertahan menjadi bagian dari organisasi.

Adanya keinginan yang pasti untuk bertahan dalam organisasi.

Indikator komitmen organisasi menurut Sari dan Bodroastuti (2012) yaitu:

1. Kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi. kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan perusahaan dapat

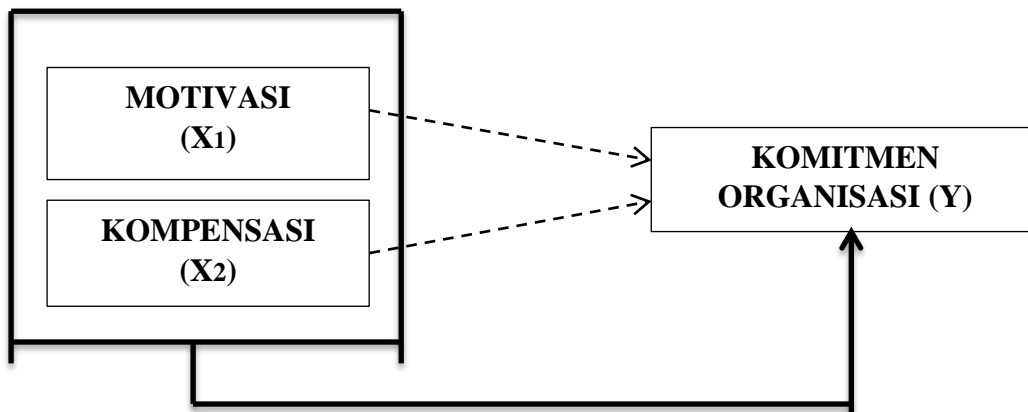
dilihat dari bagaimana karyawan bersedia menerima tugas dari organisasi, bagaimana cara melaksanakannya apakah dikerjakan dengan baik atau tidak. Sedangkan penerimaan atas nilai-nilai organisasi akan terlihat dari bagaimana sikap dan perilaku yang memotivasi karyawan dalam mencapai tujuan organisasi itu sendiri. Contohnya menurut Wibowo apabila kita memasuki organisasi dengan pandangan bahwa kompensasi berbasis kinerja adalah benar, maka reaksi seseorang akan kecewa bila kompensasi diberikan atas dasar senioritas. Sikap dan perilaku kita akan berbeda bila nilai-nilai kita selaras dengan kebijakan organisasi.

2. Kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi. Kemauan untuk mengusahakan tercapainya organisasi merupakan kepedulian karyawan terhadap nasib organisasi kedepannya, didasari dari rasa yakin bahwa perusahaan tempatnya bekerja merupakan tempat kerja terbaik maka akan timbul rasa peduli yang membuat karyawan bersedia untuk bekerja lebih keras demi tercapainya kepentingan organisasi.
3. Keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi. Keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan dalam organisasi bermula dari adanya rasa bangga terhadap organisasi, bangga bias menjadi bagian dari organisasi yang dia tempati, dan merasakan bahwa organisasi tersebut lebih baik diantara organisasi yang lain dan memberikan inspirasi terbaik bagi karyawan dalam mencapai kinerja dan prestasi yang tinggi sehingga memunculkan keinginan untuk bertahan pada organisasi yang ditempatinya.

2.5 Kerangka Pemikiran

Kerangka pikir penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggambarkan hubungan dari variable independen, dalam hal ini adalah motivasi (X1), kompensasi (X2), terhadap komitmen organisasi (Y).

Gambar. 2.1
Kerangka pemikiran



Sumber : Konsep yang dikembangkan untuk penelitian (2019)

Keterangan :

-----> Secara parsial adalah pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

————> Secara simultan adalah pengaruh secara bersama atau keseluruhan variabel bebas terhadap variabel terikat.

2.6 Hipotesis

2.6.1 Pengertian Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara tentang rumusan penelitian yang belum dibuktikan kebenarannya. Priyatno (2010). Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah serta kerangka pemikiran yang telah dipaparkan maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut :

H₁ : Motivasi berpengaruh terhadap Komitmen organisasi pada PT. Swakarya Indah Busana Tanjung pinang.

H₂ : Kompensasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada PT. Swakarya Indah Busana Tanjung pinang.

H₃ : Motivasi dan Kompensasi berpengaruh terhadap Komitmen organisasi pada PT. Swakarya Indah Busana Tanjung pinang

2.7 Penelitian Terdahulu.

2.7.1 Pengertian Penelitian Terdahulu

Pada bagian ini peneliti mencantumkan berbagai hasil penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian yang hendak dilakukan, kemudian membuat ringkasannya baik penelitian yang sudah terpublikasikan atau belum terpublikasikan (skripsi, tesis, disertasi dan sebagainya). Dengan melakukan langkah ini, maka akan dapat dilihat sejauh mana orisinalitas dan posisi penelitian yang hendak dilakukan.

Penelitian yang mempunyai relasi atau keterkaitan dengan penelitian ini, antara lain :

- a. Dalam negeri

Penelitian yang di lakukan oleh I Wayan Pradnyantha Wirasedanaa Universitas Udayana, Jl. Raya Kampus Unud, Jimbaran, Kuta Sel., Kabupaten Badung, Bali 80361, Indonesia, Vol. 3 (2016) No. 2 ISSN No. 2356 – 2536. Berjudul penelitian Pengaruh Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan dengan Serikat Pekerja sebagai Variabel Moderator. Dengan hasil penelitian Analisis menggunakan kuadrat terkecil parsial pada Tabel 5 dengan tingkat signifikansi 0,05 menunjukkan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan ($\beta = 0,7526$ dan $t\text{-statistik} = 10,062$) signifikan dan hipotesis diterima. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan ($\beta = 0,0284$ dan $t\text{-statistik} = 1,5636$) tidak signifikan dan hipotesis ditolak. Pengaruh kompensasi pada komitmen organisasi ($\beta = 0,643$ dan $t\text{-statistik} = 22,093$) signifikan dan hipotesis diterima. Pengaruh kompensasi pada kinerja karyawan dengan serikat pekerja sebagai variabel moderasi ($\beta = -0,3678$ dan $t\text{-statistik} = 3,5946$) adalah signifikan dan dengan demikian pengaruh tenaga kerja melemahkan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Terakhir, pengaruh serikat pekerja terhadap kinerja karyawan ($\beta = 0,6421$ dan $t\text{-statistik} = 16,8646$) signifikan dan hipotesis diterima. Kesimpulan dan implikasi dari peneliti Studi ini menunjukkan bahwa faktor paling penting dari asumsi karyawan untuk kompensasi adalah kompensasi finansial langsung (loading factor 0,95). Faktor komitmen organisasi yang paling penting adalah normatif komitmen (faktor pemuatan 0,96) dan kontribusi tertinggi oleh serikat pekerja yang dirasakan oleh karyawan

adalah peran mereka dalam melindungi karyawan ketika terjadi perselisihan dengan manajemen (faktor pemuatan 0,892). Penelitian ini juga menemukan bahwa dari empat hipotesis yang diuji, tiga hipotesis diverifikasi dan satu hipotesis ditolak. Analisis menunjukkan bahwa serikat pekerja adalah prediktor kinerja karyawan ($\beta = 0,6421$ dan $t\text{-statistik} = 16,8646$) sehingga dapat disimpulkan bahwa keberadaan serikat pekerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasilnya sependapat dengan Fairbrother bahwa serikat pekerja dapat menciptakan kekuatan pada perwakilan kolektif untuk meningkatkan hak dan kondisi kerja, keselamatan dan kesejahteraan. Karyawan yang menjadi bagian dari serikat pekerja dapat memengaruhi kebijakan dan pengaturan kompensasi [38]. Meskipun demikian, penelitian ini menemukan bahwa jika serikat pekerja terlibat dalam peningkatan kompensasi, itu akan melemahkan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan secara signifikan ($\beta = -0.3678$ dan $t\text{-statistik} = 3,5946$). Ini menunjukkan bahwa peran serikat pekerja tidak selalu seperti yang diharapkan, sesuai dengan tujuan mereka. Implikasi dari penelitian ini adalah peran serikat pekerja kurang strategis dalam menjembatani kepentingan karyawan dan manajemen dalam kebijakan kompensasi; bahkan serikat pekerja melemahkan pengaruh kompensasi dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, manajemen dapat melakukan beberapa perbaikan pada kebijakan kompensasi non-finansial, termasuk; kebijakan cuti tahunan, bantuan perumahan, bantuan relokasi, dan asuransi karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Agi Syarif Hidayat Fakultas Ekonomi, Universitas Swadaya Gunung Jati, ISSN : 2355-0295 *E c o d e m i c a . V o l I I I I . N o . 1 A p r i l 2 0 1 5*. Dengan judul penelitian Pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap komitmen organisasi (studi kasus pada PT. BANK BRI SYARIAH CABANG BANDUNG SUNIARAJA). Ada pun hasil penelitiannya sebagai berikut, Berdasarkan tabel diperoleh nilai Fhitung = 46,620 dengan nilai signifikansi 0,000. Hasil uji F ini menunjukkan bahwa nilai probabilitas 0,000 jauh lebih kecil dibandingkan dengan 0,05. Pada tabel didapat nilai Fhitung sebesar 46,620 sedangkan nilai statistik Ftabel sebesar 2,88 (dengan tingkat variabel (α) = 5% dan dk = n-k-1), sehingga nilai Fhitung (46,620) > nilai Ftabel (2,88). Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan maka Ho ditolak dan Hi diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Kesimpulan yang dibuat peneliti adalah sebagai berikut, berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka penulis menyimpulkan bahwa : 1. Tingkat kompensasi pada PT. Bank BRI Syariah Cabang Bandung Suniaraja, berdasarkan persepsi karyawan dinilai pada kategori sedang. Skor tertinggi terdapat pada pernyataan tingkat kompensasi dapat memicu produktivitas kerja dan skor terendah terdapat pada pernyataan kesesuaian kompensasi dengan harapan. 2. Tingkat efektivitas pengembangan karir pada PT. Bank BRI Syariah Cabang Bandung Suniaraja, berdasarkan persepsi karyawan dinilai pada kategori

sedang. Skor tertinggi terdapat pernyataan kesesuaian keahlian dengan pekerjaan dan skor terendah terdapat pada pernyataan pertimbangan masa kerja untuk pengembangan karir. 3. Tingkat komitmen organisasi pada PT. Bank BRI Syariah Cabang Bandung Suniaraja, berdasarkan persepsi karyawan dinilai pada kategori sedang. Skor tertinggi terdapat pada pernyataan tingkat tanggung jawab terhadap pekerjaan dan skor terendah terdapat pada pernyataan dilibatkan dalam penyusunan kebijakan. 4. Kompensasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Semakin tinggi kompensasi maka komitmen organisasi semakin tinggi. 5. Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Semakin efektif pengembangan karir maka komitmen organisasi semakin tinggi.

Penelitian yang dilakukan oleh Anastasia Tania dan Eddy M. Sutanto dalam jurnal AGORA Vol. 1, No. 3, (2013) dengan judul pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan Pt. Dai Knife di Surabaya. Jenis penelitian yang digunakan adalah dengan menggunakan metode penelitian yang menekankan analisisnya pada data – data numerical (angka) yang selanjutnya diolah dengan metode statistika. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan departemen penjualan Pt. Dai Knife. Berdasarkan sumber didapati bahwa jumlah karyawan departemen penjualan berjumlah 25 orang. Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen

organisasional karyawan Pt. Dai knife $Y=1,294 + 0,586X1 + 0,721X2 + e$ hasil dari penelitian ini nilai t hitung dari motivasi kerja ($X1$) adalah 3,236, nilai ini menunjukkan lebih besar dari t table 2,0274. Nilai signifikansinya 0,004 <0,05 yang menunjukkan hasil signifikan. Hasil hipotesis ini telah menunjukkan bahwa H_a-1 di terima dan H_0-1 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja ($X1$) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan (Y) Pt. Dai Knife. Serta nilai t hitung dari kepuasan kerja ($X2$) adalah 4,435 nilai ini menunjukkan lebih besar dari t table 2,074. Nilai signifikansinya 0,000 <0,05 yang menunjukkan hasil signifikan. Hasil hipotesis ini menunjukkan bahwa H_a-2 diterima dan H_0-2 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja ($X2$) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan (Y) Pt. Dai Knife. Untuk nilai F hitung adalah 3,428. Nilai ini menunjukkan lebih besar dari F table 3,251. Nilai signifikansinya 0,000 <0,05 yang memperlihatkan hasil signifikansi. Hasil hipotesis ini telah menunjukkan bahwa H_0-3 ditolak dan H_a-3 diterima.

b. Luar negeri

Penelitian yang dilakukan oleh, Suzila Mat Salleh, Fakultas Manajemen Bisnis, Universiti Teknologi MARA, Dungun, Terengganu, Malaysia. J. Appl. Mengepung. Biol. Sci., 6 (5S) 139-143, 2016© 2016, Publikasi TextRoad ISSN: 2090-4274 Jurnal Lingkungan Terapan dan Ilmu Biologi www.textroad.com. Dengan judul penelitian The Influence Of Employee Benefits Towards Organizational Commitment. Penelitian

ini membahas tentang variabel yang merupakan motivasi kerja yang mempengaruhi komitmen organisasi. Responden dipilih untuk perusahaan teknik di Dungun, Terengganu. Sebanyak 70 responden diidentifikasi untuk dilibatkan dalam penelitian ini. Dari analisis deskriptif profil demografi, ditemukan bahwa sebagian besar responden adalah laki-laki dengan 62,9% sedangkan 37,1% adalah perempuan. Mereka 38,6% dengan usia 21 hingga 30 tahun, 32,9% pada usia antara 31 hingga 40 tahun, 21,4% dengan usia 41 hingga 50 tahun dan 7,1% berusia di atas 51 tahun. Organisasi Motivasi Kerja Komitmen 141 dari responden adalah 32,9% gelar untuk latar belakang pendidikan, diikuti oleh Diploma 30,0%, 10,0% Sijil Pelajaran Malaysia dan 1,4% adalah Penilaian Menengah Rendah. Persentase responden yang dikategorikan dengan pengalaman kerja antara 1 hingga 3 tahun dan 3 sampai 5 tahun dengan 22,9%, sedangkan responden dengan lebih dari 10 tahun adalah 18,6%.

Tabel 1: Hasil analisis korelasi Motivasi Kerja Komitmen Organisasi

Variable	Pearson Correlation	Significance (2-tailed)
Komitmen organisasi	0,772	** 0,000
Motivasi kerja	0,772	** 0,000

N = 255, * p <0,10; ** p <0,05; *** p <0,01

Tabel 1 menggambarkan hubungan antara motivasi kerja dan komitmen organisasi. Menggunakan Koefisien korelasi Pearson, hasilnya menunjukkan hubungan yang kuat antara komitmen organisasi dan motivasi kerja adalah 0,772 **. Ketika r Pearson mendekati 1, ada hubungan yang ditandai kuat di antara mereka variabel. Singkatnya, perubahan dalam Komitmen Organisasi sangat

berkorelasi dengan perubahan dalam Pekerjaan Variabel motivasi. Jadi, ada korelasi positif yang kuat antara komitmen organisasi dan pekerjaan motivasi ($r = 0,772^{**}$, $n = 70$, $p < 0,005$). Kesimpulan yang dibuat peneliti adalah, Penelitian telah menyelidiki hubungan antara motivasi kerja dan komitmen organisasi. Komitmen organisasi telah membawa pengaruh besar bagi keberhasilan suatu organisasi. Hasil dari ini Penelitian menemukan bahwa konsep-konsep ini penting dalam organisasi. Ini berkontribusi pada pengembangan dan komitmen karyawan dalam organisasi, yang mereka sangat terkait satu sama lain. Pembuat kebijakan organisasi harus mempertimbangkan dan berpartisipasi dalam menyumbangkan ide-ide ke arah peningkatan motivasi kerja antara karyawan dengan komitmen penuh untuk bekerja. Memiliki motivasi kerja yang baik di antara karyawan mungkin berkontribusi pada komitmen penuh untuk bekerja karena karyawan merasa mereka adalah bagian dari organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Dr. Samina Nawab dan Komal Khalid Bhatti, dengan judul penelitian *Influence of Employee Compensation on Organizational Commitment and Job Satisfaction: A Case Study of Educational Sector of Pakistan*. Vol. 02 No. 8 May 2011. Kompensasi Karyawan = Intersepsi + Koefisien (Komitmen Afektif) + Koefisien (Normatif Komitmen) + Koefisien (Komitmen Berkelanjutan) + kesalahan Tabel # 2 menunjukkan bahwa dalam pengaturan sektor pendidikan Pakistan kompensasi karyawan memiliki dampak 60,3% pada

bentuk komitmen organisasi (komitmen afektif, komitmen normatif dan karyawan memiliki dampak signifikan yang kuat terhadap afektif komitmen 0.354, $p = 0.000$. Dibandingkan dengan komitmen afektif dan komitmen normatif 0,219, $p = 0.000$ partisipasi karyawan memiliki dampak yang lebih besar pada komitmen berkelanjutan 0,511, $p = 0.000$. Ini juga memvalidasi dan membuktikan hipotesis penelitian kami untuk karyawan sektor pendidikan Pakistan kompensasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap bentuk komitmen organisasi. Pertanyaan penelitian pertama adalah tentang hubungan antara kompensasi karyawan dan kepuasan kerjayang menunjukkan hubungan positif dan signifikan satu sama lain. Selama analisis data diamati bahwa hasil kompensasi karyawan memperoleh popularitas dari hari ke hari. Studi yang dilakukan oleh Lambert etAl. (2001) menyimpulkan bahwa kompensasi secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja. Hasil ini di keselarasan persepsi bahwa karyawan biasanya mengambil pekerjaan di mana keuangan dan non keuangan kompensasi pada umumnya digunakan untuk mengukur kepentingan mereka atau nilai karyawan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang peneliti gunakan adalah penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Sugiyono (2013) penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variable atau lebih. Sedangkan pengertian kuantitatif Sugiyono (2013) adalah metode penelitian berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, tehnik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah dilakukan.

3.2 Jenis Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data primer

Widoyoko (2012), menyatakan data primer merupakan data yang diperoleh dari sumber pertama, atau dengan kata lain data yang dikumpulkan dilakukan sendiri oleh peneliti secara langsung seperti hasil wawancara dan hasil pengisian angket (kuesioner). Responden pada penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi PT. Swakarya Indah Busana Tanjung pinang.

b. Data sekunder

Pengertian data sekunder menurut Sugiyono (2013) adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data sekunder ini merupakan data yang sifatnya mendukung keperluan data primer seperti buku-buku, literatur dan bacaan yang berkaitan dengan pelaksanaan penelitian.

Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini diambil dari studi pustaka berupa literatur yang terkait dengan penelitian ini berupa buku-buku pendukung, jurnal, dan data yang di peroleh dari perusahaan seperti gambaran umum perusahaan PT.Swakarya Indah Busana Tanjungpinang.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu :

1. Wawancara

Adalah tehnik pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan secara bebas baik terstruktur maupun tidak terstruktur dengan tujuan untuk memperoleh informasi secara langsung mengenai objek penelitian. Sunyoto (2013).

2. Kuesioner

Iskandar (2009), mengemukakan kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu pasti variable yang akan di ukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Dalam penelitian ini penulis akan menyebarkan kuesioner kepada seluruh

karyawan PT. Swakarya Indah Busana yang di jadikan sampel dalam penelitian, dimana jumlah sampel sebanyak 169 orang.

3. Studi Pustaka

Roseeha (2010), mengatakan studi pustaka dilakukan dengan cara mempelajari, mendalami dan mengutip teori-teori atau konsep-konsep dari sejumlah literatur baik buku, jurnal, internet maupun karya tulis yang lainnya yang sesuai dengan topik atau variabel penelitian, studi pustaka ini dengan mengumpulkan data dan teori yang relevan terhadap permasalahan yang akan di teliti.

3.4 Teknik Penentuan Populasi dan Sampling

Sugiyono (2013) menyatakan populasi adalah jumlah keseluruhan unit analisis yang akan di teliti yang mempunyai kuantitas (jumlah) dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari kemudian di tarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi PT. Swakarya Indah Busana Tanjung pinang sebanyak 294 orang. Dapat dilihat dari table berikut :

Table.3.1
PT. Swakarya Indah Busana Tanjungpinang

No	Bagian	Jumlah karyawan
1	Sewing	154 karyawan
2	Cutting	60 karyawan

3	Finishing	14 karyawan
4	Packing	23 karyawan
5	Gudang	18 karyawan
6	Staf kantor	25 karyawan
	Total	294 karyawan

Sumber : PT. Swakarya Indah Busana

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang di ambil dari populasi itu Sugiyono (2013). Arikunto (2010) mendefinisikan sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa sampel adalah bagian populasi yang hendak diteliti dan mewakili karakteristik populasi. Sedangkan untuk ukuran sampel penelitian menurut Roscoe (Sugiyono, 2013) menyatakan bahwa ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai 500.

Dalam menetapkan besarnya sampel (sampel size) dalam penelitian ini didasarkan pada perhitungan yang di kemukakan oleh Slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = persen kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan, sebanyak 5%.

Berdasarkan rumus tersebut, maka jumlah sampel yang di ambil dalam penelitian ini adalah :

$$n = \frac{294}{1+294 (5\%)^2} = 169 \text{ Responden.}$$

Dalam menentukan sampel, teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *accidental sampling*. Sugiyono, (2013) *accidental sampling* adalah mengambil responden sebagai sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel bila orang yang kebetulan di temui cocok sebagai sumber data.

Teknik ini biasanya di lakukan karena keterbatasan waktu, tenaga, dan dana sehingga tidak dapat mengambil sampel yang besar. Dan kuesioner dibagikan kepada karyawan PT. Swakarya sebanyak 169 orang.

3.5 Definisi Operasional Variabel

Menurut hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain maka dalam penelitian ini dapat dibedakan menjadi dua yaitu variabel terikat (*dependent variable*) adalah variabel yang menjadi perhatian utama dalam sebuah pengamatan. Pengamatan akan dapat memprediksi ataupun menerangkan variabel

dalam variabel terikat beserta perubahannya yang terjadi kemudian. Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah Komitmen Organisasi.

Sugiyono (2013) mengemukakan variabel bebas (*independent variabel*) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbul variabel Dependent (terikat). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah motivasi dan kompensasi.

Semua teoritis, definisi operasional variabel adalah unsur penelitian yang memberikan penjelasan atau keterangan tentang variabel-variabel operasional sehingga dapat diamati/diukur, secara lengkap bisa dilihat pada table berikut :

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variable

Variabel	Definisi	Indikator	Pernyataan	Skala
Motivasi (X ₁)	mengemukakan bahwa motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, menjaga, menunjukkan intensitas bersifat terus menerus dan	1. kebutuhan untuk berprestasi 2. kebutuhan memperluas pergaulan 3. kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan Sumber: Wibowo (2011:162)	1, 2, 3 4, 5, 6, 7 8, 9, 10	Likert

	adanya tujuan. Menurut (Hasibuan, 2011)			
Kompensasi (X2)	Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan oleh perusahaan (Hasibuan, 2011)	1. Gaji 2. Upah 3. Insentif 4. Asuransi 5. Fasilitas kantor 6. Tunjangan Sumber : Hasibuan (2012:86)	1, 2 3 5 6, 7 8, 9 10	Likert
Komitmen Organisasi (Y)	Komitmen organisasional sebagai keberpihakan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi dan tujuan organisasi (Sopiah, 2009)	1. kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi. 2. kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi. 3. keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota	1, 2, 3 4, 5	Likert

		organisasi.	6, 7, 8, 9, 10	
--	--	-------------	----------------	--

3.6 Teknik Pengolahan Data

pengolahan data merupakan suatu teknik dalam penelitian kualitatif yang dilakukan setelah data lapangan terkumpul. Data terbagi menjadi dua, yaitu data lapangan (data mentah) dan data jadi. Teknik pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan perhitungan komputasi program SPSS (*Statistical Product and Service Science*) versi 20.0 karena program ini memiliki kemampuan analisis statistik cukup tinggi serta sistem manajemen data pada lingkungan grafis menggunakan menu-menu deskriptif dan kotak-kotak dialog sederhana.

1. Teknik Penentuan Skor

Teknik penentuan skor ini dapat digunakan kuesioner yang berisikan beberapa pertanyaan yang akan diajukan kepada responden, maka di tentukan skor pada setiap pertanyaan. Sugiyono (2013) jawaban setiap item instrument pertanyaan yang menggunakan skala likert, sebagai berikut :

1. sangat setuju = SS
2. setuju = S
3. cukup setuju = CS
4. tidak setuju = TS

5. sangat tidak setuju = STS

Sugiyono (2013) untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban kuesioner dapat diberikan skor sebagai berikut :

1. untuk pilihan jawaban “SS” diberi nilai/ skor 5
2. untuk pilihan jawaban “S” diberi nilai/skor 4
3. untuk pilihan jawaban “CS” diberi nilai/ skor 3
4. untuk pilihan jawaban “TS” diberi nilai /skor 2
5. untuk pilihan jawaban “STS” diberi nilai / skor 1

Menurut Narbuko dan Achmadi, kegiatan-kegiatan dalam mengolah data adalah sebagai berikut :

1. Editing

Mengedit adalah memeriksa daftar pertanyaan yang telah di serahkan oleh para pengumpulan data. Tujuan dari pada editing adalah untuk mengurangi kesalahan atau kekurangan yang ada di dalam daftar pertanyaan yang sudah di selesaikan sampai sejauh mungkin.

2. Koding

Yang dimaksud dengan koding adalah mengklarifikasikan jawaban-jawaban dari pada responden kedalam kategori-kategori. Biasanya klarifikasi dilakukan dengan cara memberi tanda/kode berbentuk angka pada masing-masing jawaban.

3. Tabulasi

Pekerjaan tabulasi adalah pekerjaan membuat table. Jawaban-jawaban yang sudah diberi kode kategori jawaban kemudian dimasukkan ke dalam tabel.

3.7 Teknik Analisis Data

3.7.1 Uji Validitas

Dalam penelitian ini, uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah pernyataan yang ditetapkan dalam kuesioner dapat mengukur variabel sesuai dengan apa yang kita inginkan, apabila pernyataan tersebut tidak memenuhi syarat, maka pernyataan tersebut tidak dianalisis lebih lanjut. Sugiyono, (2013) dengan taraf kepercayaan 95% atau signifikan 5% maka untuk mencari r table digunakan rumus $dk = n-2$, penentuan valid dapat dilakukan dengan kriteria sebagai berikut :

Jika $r_{hitung} > r_{table}$, maka pernyataan tersebut valid.

Jika $r_{hitung} < r_{table}$, maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu angka indeks yang menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur didalam mengukur gejala yang sama Husein, (2013). Uji ini mengukur ketepatan alat ukur . suatu alat ukur disebut memiliki reliabilitas yang tinggi jika alat ukur yang digunakan stabil. Pengujian reliabilitas dalam penelitian

ini menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur dalam penelitian melalui nilai alpha cronbach karena menggunakan jenis data yang likert/essay. Semakin kecil kesalahan dalam pengukuran, maka semakin reliable alat pengukur tersebut Husein (2013). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan software SPSS dalam melakukan pengolahan data reliabilitas.

Ghozali (2008) mengatakan suatu konstruk atau variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0,60. skala pengukuran yang reliable sebaiknya memiliki nilai alpha cronbach minimal 0,60. Pada penelitian ini untuk mencari reliabilitas instrument menggunakan rumus cronbach alpha (α), karena instrument dalam penelitian ini berbentuk angket atau daftar pernyataan yang skornya merupakan rentang antara 1-5.

Sunyoto (2013) butir pernyataan yang sudah dinyatakan valid dalam uji validitas akan ditentukan reliabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut :

Jika cronbach alpha (α) > 0,60 maka pernyataan reliable

Jika cronbach alpha (α) < 0,60 maka pernyataan tidak reliable.

3.7.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah uji untuk mengukur indikasi ada tidaknya penyimpangan dan melalui hasil distribusi, korelasi variance indicator-indikator dari variabel. Menurut Ghozali (2008) meliputi uji normalitas, uji multikolonieritas, uji heterokedastisitas dan uji autokorelasi.

1. Uji Normalitas.

Uji normalitas ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependent dan variabel independent keduanya mempunyai distribusi

dan data normal atau mendekati normal. Pada prinsipnya data dapat diketahui dengan melihat penyebaran dua (titik) pada sumbu diagonal pada grafik histogram dari residualnya, atau dari gambar p-plot.

a. Grafik histogram

Rumengan (2010) kriteria pada grafik histogram terlihat bahwa variabel keputusan berdistribusi normal ditunjukkan oleh distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan.

b. Gambar p-plot.

Rumengan (2010) pengambilan keputusan distribusi normal pada scatter plot terlihat titik yang mengikuti data di sepanjang garis diagonal. Hal ini berarti data berdistribusi normal.

2. Uji multikolonieritas

Uji multikolonieritas merupakan bentuk pengujian untuk asumsi dalam analisis regresi berganda. Asumsi ini menyatakan bahwa variabel independen harus terbebas dari gejala multikolonieritas. Gejala ini adalah korelasi antar variabel independent. Menurut Sunyoto (2013) dalam menentukan ada tidaknya multikolonieritas dapat digunakan dengan cara melihat nilai tolerance dan variance inflation faktor (VIF) dan hasil dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai tolerance value lebih tinggi dari pada 0,10 atau VIF lebih kecil dari pada 10 maka disimpulkan tidak terjadi multikolonieritas.

3. Uji heterokedastisitas.

Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Jika varian dari residual satu pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Rumengan (2010) pengambilan keputusan dari uji ini dapat dilihat dari grafik scatterplot dimana terlihat titik-titik menyebar secara acak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y.

4. Uji Autokorelasi

Priyatno (2010) uji autokorelasi merupakan korelasi antara anggota observasi yang disusun menurut waktu atau tempat. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi autokorelasi. Metode pengujian menggunakan uji Durbin – Watson (DW test).

Pengambilan keputusan pada uji Durbin Watson sebagai berikut :

- a. $DU < DW < 4 - DU$ maka H_0 diterima, artinya tidak terjadi autokorelasi.
- b. $DW < DL$ atau $DW > 4 - DL$ maka H_0 ditolak, artinya terjadi autokorelasi.
- c. $DL < DW < DU$ atau $4 - DU < DW < 4 - DL$, artinya tidak ada kepastian atau kesimpulan yang pasti.

3.7.4 Analisis regresi linear berganda.

Regresi linear berganda yaitu suatu uji yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Penelitian ini merupakan penelitian sampel. Priyatno (2010) analisis regresi linear berganda adalah analisis untuk mengukur besarnya pengaruh antara dua atau lebih variabel independen yaitu Motivasi (X1), kompensasi (X2) terhadap satu variabel dependen yaitu

komitmen organisasi (Y) dan memprediksi variabel dependen dengan menggunakan variabel independent. Analisis ini untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing Y berhubungan positif atau negative. Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \xi$$

Keterangan :

Y = kepuasan kerja

X₁ = motivasi

X₂ = kompensasi

a = konstanta

b₁ = koefisien regresi motivasi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

b₂ = koefisien regresi kompensasi (nilai peningkatan atau penurunan)

ξ = nilai residu

3.7.5 Uji t (Uji Parsial)

Priyatno (2010), uji t digunakan untuk mengetahui apakah model regresi variabel independen yaitu (X₁) dan (X₂) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu (Y). rumus t hitung pada analisis regresi adalah :

$$t \text{ hitung} = \frac{b_i}{Sb_i}$$

Keterangan :

b_i = Koefisien regresi variabel i

Sbi = Standar error variabel i

Dasar pengambilan keputusan adalah dengan menggunakan tingkat signifikansi, yaitu : 0,05 ($\alpha = 5\%$). Dengan kriteria sebagai berikut :

- a. Ho diterima jika $t_{table} \leq t_{hitung} \leq t_{table}$
- b. Ho ditolak jika $t_{hitung} < t_{table}$ atau $t_{hitung} > t_{table}$.

Table distribusi t dicari pada $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ (n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel independen).

3.7.6 Uji F (Uji Simultan).

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen yaitu motivasi (X1) dan kompensasi (X2), secara bersama – sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen yaitu Komitmen Organisasi(Y) Priyatno, (2010). F hitung dicari sebagai berikut :

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

Keterangan :

R^2 = koefisien determinasi

n = Jumlah data atau kasus

k = Jumlah variabel independen

Dasar pengambilan keputusan adalah dengan menggunakan tingkat signifikansi, yaitu :0,005 ($\alpha = 5\%$). Dengan kriteria sebagai berikut :

- a. Ho diterima jika $F_{hitung} < F_{table}$.

Jika $F_{hitung} < F_{table}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen (X) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Y).

b. H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{table}$.

Jika $F_{hitung} > F_{table}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen (X) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Y).

Dengan tingkat keyakinan 95 %, $\alpha = 5$ %, df_1 (jumlah variabel-1) dan df_2 ($n-k-1$, n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel independen).

3.7.6 Uji Determinasi

Priyatno (2010), analisis determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen yaitu secara serentak terhadap variabel dependen. Koefisien ini digunakan seberapa besar persentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen. R^2 sama dengan 0, maka tidak ada sedikitpun persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen, atau variasi independen yang digunakan model tidak menjelaskan sedikitpun variasi variabel dependen. Sebaliknya R^2 sama dengan 1, maka persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna, atau variasi variabel independen yang digunakan menjelaskan 100% variasi dependen.

DAFTAR PUSTAKA

- Arep dan Tanjung. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (kedua). Yogyakarta: BPEC.
- Fliffo, E. B. (2014). *Buku Praktis Pengembangan SDM*. Jakarta: Suka Buku.
- Gary, D. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.
- Ghozali, I. (2008). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, A. S. (2015). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi. *Manajemen*, 50–62.
- Nawab, Dr Samina dan Bhatti, K. K. (2011). The Influence of Employee Compensation on Organizational Commitmen and Job Satisfaction (A case Study Of Educational Sector Of Pakistan. *Internatinal Journal*, 87–108.
- PB, T. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perspektif Partnership dan Kolektifitas*. (Cetakan Pe). Yogyakarta: Oryza.
- Robert, L, Mathias dan Jhon, H. J. (2011). *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rumengan, J. (2010). *Metodelogi Penelitian dengan SPSS*. Yogyakarta: Gava Media.

- Salleh, S. M. (2016). The Influence Of Employee benefits Towards Organizational Commitment. *International Journal*, 139–143.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Stanton, W. J. (2014). *Teknik Penyusunan Instrumen Pendidikan*. Jakarta: Suka Buku.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (n.d.). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Perdana Media.
- Suwatno, H. (n.d.). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Veitzhal, R. (n.d.). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.
- Wirasedana, I. W. P. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan Dengan Serikat Pekerja Sebagai Variabel Moderator. *Manajemen*.
- Yani, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP (*curriculum vitae*)



Nama : Mirda Sarmiati
Tempat / : Bukit Harapan /
Tanggal Lahir : 14 Agustus 1995
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Email : mirdafharid@gmail.com
Hp : 0812 6195 2895
Alamat : Gg. Pulau Angsa 1 no. 14
Tanjungpinang

RIWAYAT PENDIDIKAN

1. SD : Tahun 2002 – 2007 SD Negri 037 Lingga
2. SMP : Tahun 2007 – 2010 SMP Satu Atap Lingga
3. SMK : Tahun 2010 – 2013 SMK Pembangunan Tanjungpinang
4. STIE : Tahun 2013 – 2019 STIE Pembangunan Tanjungpinang

NAMA ORANG TUA

1. Ayah : Ibrahim
2. Ibu : Sarinah