



HUBUNGAN ANTARA KOMPENSASI DENGAN  
MOTIVASI KERJA KARYAWAN  
PADA PT. HARI HIKMAH INDAH

SKRIPSI

*Diajukan sebagai salah satu syarat  
Dalam mencapai Gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen  
Pada Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan  
Bogor*

*Diajukan Oleh :*

RAHMAN KURNIAWAN  
021197325

FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS PAKUAN  
BOGOR  
2004



**HUBUNGAN ANTARA KOMPENSASI DENGAN  
MOTIVASI KERJA KARYAWAN  
PADA PT. HARI HIKMAH INDAH**

**SKRIPSI**

*Diajukan sebagai salah satu syarat  
Dalam mencapai Gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen  
Pada Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan  
Bogor*

*Diajukan Oleh :*

**RAHMAN KURNIAWAN  
021197325**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS PAKUAN  
BOGOR  
2004**

Handwritten signature or initials.



**HUBUNGAN ANTARA KOMPENSASI DENGAN  
MOTIVASI KERJA KARYAWAN  
PADA PT. HARI HIKMAH INDAH**

**SKRIPSI**

*Diajukan sebagai salah satu syarat  
Dalam mencapai Gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen  
Pada Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan  
Bogor*

Mengetahui:

Dekan Fakultas Ekonomi



A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Eddy Mulyadi', written over a horizontal line.

(Eddy Mulyadi S, Drs., Ak., MM)

Ketua Jurusan

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Jaenudin', written over a horizontal line.

(Jaenudin, SE., MM)



HUBUNGAN ANTARA KOMPENSASI DENGAN  
MOTIVASI KERJA KARYAWAN  
PADA PT. HARI HIKMAH INDAH

SKRIPSI

*Telah Disidangkan Dihadapan Dosen Penguji  
Pada Hari Sabtu, 24 April 2004*

Menyetujui:

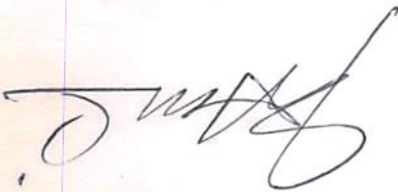
Dosen Penguji,

(H. Tjep Baden, Drs., MM)



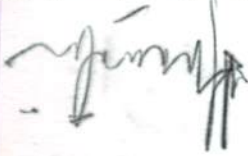
Dosen Pembimbing,

(Karma Syarif, Drs., MM)



Co. Pembimbing,

(Nina Sri Indrawati, SE)



## ABSTRAKSI

Skripsi ini berjudul "HUBUNGAN ANTARA KOMPENSASI DENGAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT. HARI HIKMAH INDAH, BOGOR". Diajukan oleh Rahman Kurniawan NRP 021197325. Dosen Pembimbing Bapak Karma Syarif, SE., MM., dan Co. Pembimbing Ibu Nina Sri Indrawati, SE.

Masalah yang sering timbul di dalam perusahaan adalah menurunnya motivasi kerja karyawan, karena secanggih apapun alat-alat yang dimiliki perusahaan dan sepintar atau sehebat apapun tenaga kerja yang dimiliki perusahaan tidak akan berguna banyak apabila para karyawannya tidak mempunyai motivasi untuk bekerja.

Banyak kebijaksanaan atau cara yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawannya. Salah satunya adalah pemberian kompensasi, karena apabila karyawan memandang kompensasi mereka tidak memadai, maka motivasi kerja mereka pun akan menurun. Oleh sebab itu perusahaan memberikan kompensasi yang salah satu tujuannya adalah agar para karyawannya mempunyai motivasi dalam bekerja, sehingga mereka akan bekerja dengan lebih giat. Hal ini menunjukkan bagaimana pentingnya kompensasi dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Pengumpulan Data dilakukan dengan cara Wawancara (*Interview*), kemudian data diolah dan dianalisis dengan menggunakan Uji Koefisien Korelasi dan Uji Hipotesis.

Perhitungan Koefisien Korelasi menunjukkan  $r = 0,68$  ini berarti bahwa kompensasi pada PT. Hari Hikmah Indah mempunyai hubungan yang signifikan dan positif dengan motivasi kerja.

Uji Hipotesis menunjukkan  $t$  hitung ( $=4,14$ )  $>$   $t$  tabel ( $=1,725$ ) ini berarti  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_1$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan antara kompensasi yang dilaksanakan oleh PT. Hari Hikmah Indah, Bogor dengan motivasi kerja karyawannya, dengan tingkat kehadiran sebagai indikator adalah nyata.



## KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji dan syukur kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan rahmat serta karunia-Nya, akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“HUBUNGAN ANTARA KOMPENSASI DENGAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT. HARI HIKMAH INDAH, BOGOR”**.

Skripsi ini disusun guna memenuhi salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen, pada Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan, Bogor.

Dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis memperoleh banyak bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, untuk itu penulis dengan segenap hati menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Kedua orang tuaku Ayahanda Rosyidi dan Ibunda Kusmiati yang telah banyak membantu memberikan dorongan dan bantuan baik yang bersifat materi maupun non materi.
2. Bapak Eddy Mulyadi S, Drs., Ak., MM., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan, Bogor.
3. Bapak Jaenudin, Drs., MM., selaku Ketua Jurusan Manajemen.
4. Ibu Lesti Hartati, SE., selaku Sekretaris Jurusan Manajemen.
5. Bapak Karma Syarif, Drs., MM., selaku pembimbing yang telah meluangkan waktunya dalam memberikan pengarahan dalam penulisan skripsi ini.
6. Ibu Nina Sri Indrawati, SE., selaku Co. pembimbing yang telah meluangkan waktunya dalam memberi saran dan masukan dalam penulisan skripsi ini.

## KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji dan syukur kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan rahmat serta karunia-Nya, akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“HUBUNGAN ANTARA KOMPENSASI DENGAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT. HARI HIKMAH INDAH, BOGOR”**.

Skripsi ini disusun guna memenuhi salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen, pada Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan, Bogor.

Dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis memperoleh banyak bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, untuk itu penulis dengan segenap hati menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Kedua orang tuaku Ayahanda Rosyidi dan Ibunda Kusmiati yang telah banyak membantu memberikan dorongan dan bantuan baik yang bersifat materi maupun non materi.
2. Bapak Eddy Mulyadi S, Drs., Ak., MM., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan, Bogor.
3. Bapak Jaenudin, Drs., MM., selaku Ketua Jurusan Manajemen.
4. Ibu Lesti Hartati, SE., selaku Sekretaris Jurusan Manajemen.
5. Bapak Karma Syarif, Drs., MM., selaku pembimbing yang telah meluangkan waktunya dalam memberikan pengarahan dalam penulisan skripsi ini.
6. Ibu Nina Sri Indrawati, SE., selaku Co. pembimbing yang telah meluangkan waktunya dalam memberi saran dan masukan dalam penulisan skripsi ini.

## DAFTAR ISI

ABSTRAKSI.....	i
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL .....	vii

### BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2. Perumusan dan Identifikasi Masalah.....	3
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian.....	4
1.3.1. Maksud Penelitian.....	4
1.3.2. Tujuan Penelitian .....	4
1.4. Kegunaan Penelitian.....	5
1.5. Kerangka Pemikiran, Paradigma dan Hipotesis.....	6
1.5.1. Kerangka Pemikiran dan Paradigma .....	6
1.5.2. Hipotesis.....	10

### BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Pengertian Manajemen dan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	11
2.1.1. Pengertian Manajemen.....	11
2.1.2. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	12
2.2. Fungsi dan Peranan Manajemen Sumbber Daya Manusia.....	14
2.2.1. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	14
2.2.2. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	15
2.3. Kompensasi .....	16
2.3.1. Pengertian Kompensasi.....	16
2.3.2. Jenis-jenis Kompensasi .....	17
2.3.3. Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi.....	18
2.3.4. Kompenen-komponen Kompensasi .....	19
2.3.5. Metode Pemberian Kompensasi.....	20
2.3.6. Tujuan Pemberian Kompensasi.....	20
2.4. Motivasi Kerja.....	22
2.4.1. Pengertian Motivasi .....	22
2.4.2. Cara Meningkatkan Motivasi .....	23
2.4.3. Indikator Motivasi Kerja .....	24

### **BAB III OBYEK DAN METODE PENELITIAN**

3.1. Obyek Penelitian .....	26
3.2. Metode Penelitian.....	26
3.2.1. Desain Penelitian .....	26
3.2.2. Operasionalisasi Variabel .....	27
3.2.3. Metode Penarikan Sampel.....	27
3.2.4. Prosedur Pengumpulan Data .....	28
3.2.5. Metode Analisis Data.....	29

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1. Hasil Penelitian .....	32
4.1.1. Sejarah Perusahaan .....	32
4.1.2. Struktur organisasi .....	34
4.1.3. Bidang Usaha dan Pembagian Tugas.....	34
4.1.3.1. Bidang Usaha Perusahaan.....	34
4.1.3.2. Pembagian Tugas.....	35
4.2. Pembahasan.....	36
4.2.1. Pelaksanaan Pemberian Kompensasi Pada PT. HARI HIKMAH INDAH, BOGOR .....	36
4.2.2. Tingkat Kehadiran Karyawan Pada PT. HARI HIKMAH INDAH, BOGOR .....	41
4.2.3. Hubungan Kompensasi dengan Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. HARI HIKMAH INDAH, BOGOR.....	42

### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

5.1. Kesimpulan.....	47
5.2. Saran.....	48

### **DAFTAR PUSTAKA**

### **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1.	Operasionalisasi Variabel.....	27
Tabel 3.2.	Koefisien Korelasi dan Tafsirannya.....	30
Tabel 4.3.	Gaji Pokok Karyawan.....	37
Tabel 4.4.	Upah Lembur Karyawan.....	38
Tabel 4.5.	Tunjangan Umum.....	39
Tabel 4.6.	Jabatan dan Jumlah Kompensasinya.....	40
Tabel 4.7.	Jumlah Kehadiran Karyawan.....	41
Tabel 4.8.	Tabel Pembantu Untuk Menghitung Korelasi.....	44

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia harus dianggap sebagai suatu modal investasi yang harus dikelola dengan sebaik-baiknya melalui suatu sistem manajemen sumber daya manusia. Tenaga kerja merupakan sumber daya manusia yang kemampuannya sangat menentukan berhasil atau tidaknya perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Tujuan akhir dari manajemen sumber daya manusia antara lain meningkatkan produktivitas sumber daya manusia dalam organisasi. Peningkatan produktivitas manusia ini akan berpengaruh terhadap tingkat produktivitas perusahaan yang nantinya akan meningkatkan keuntungan dari perusahaan.

Unsur tenaga kerja memegang peranan yang sangat penting dalam melaksanakan kegiatan perusahaan. Oleh karena itu, setiap pimpinan perusahaan selalu berusaha agar karyawan yang dipekerjakan dalam perusahaannya mempunyai produktivitas kerja yang tinggi. "Produktivitas kerja yang tinggi dapat terwujud apabila karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi pula" (Alex S. Nitisemito; 1994; hal. 97).

Karena setiap individu mempunyai sifat-sifat yang khas, keinginan seta motivasi yang berbeda-beda satu dengan yang lain, maka para manajer atau pimpinan perusahaan hendaknya dapat mengetahui keinginan yang dapat meningkatkan motivasi kerja para karyawannya didalam perusahaan, hal ini menjadi sangat penting karena masalah yang sering timbul didalam

perusahaan adalah menurunnya motivasi kerja karyawan, karena secanggih apapun alat-alat yang dimiliki perusahaan dan sepintar atau sehebat apapun tenaga kerja yang dimiliki perusahaan tidak akan berguna banyak apabila para karyawannya tidak mempunyai motivasi untuk bekerja.

Banyak kebijaksanaan atau cara yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawannya. Salah satunya adalah pemberian kompensasi yang layak dan adil bagi karyawan. Karena, “apabila karyawan memandang kompensasi mereka tidak memadai, maka motivasi kerja mereka pun akan menurun” (T. Hani Handoko; 2000; hal. 185). Hal ini tentu sangat mengganggu jalannya perusahaan dan tidak mustahil perusahaan itu lambat laun akan kehilangan sumber daya manusia berkualitas tinggi, “dan untuk mendapatkan tenaga kerja yang baru harus mengeluarkan biaya untuk menarik, menyeleksi, melatih dan mengembangkan penggantinya, dan atau melatih tenaga kerja yang sudah ada untuk menggantikan karyawan yang keluar” (T. Hani Handoko; 2000; hal. 185).

“Program-program kompensasi merupakan kegiatan yang tidak dapat diabaikan dan sangat penting untuk mendapatkan perhatian sungguh-sungguh di samping karena memang suatu kompensasi (dalam bentuk pengupahan dan balas jasa lainnya) merupakan pengeluaran dan biaya yang paling besar dan penting bagi perusahaan” (Hasibuan; 2001; hal. 117). Oleh karena itu, pemberian kompensasi tidak bisa dilaksanakan secara sembarangan.

Dalam pemberian kompensasi dalam suatu perusahaan berbeda-beda tergantung dari masing-masing tujuan perusahaan tersebut. Pada PT. Hari Hikmah Indah Bogor, yaitu perusahaan yang bergerak dalam bidang pembuatan stiker untuk kendaraan bermotor sangat memperhatikan kompensasi atau balas jasa bagi karyawannya karena kompensasi inilah yang akan dipergunakan karyawan tersebut beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Dalam pemberian kompensasi, perusahaan bukanlah sekedar memberikan upah atau gaji yang rutin kepada karyawan tetapi kompensasi yang diberikan pun sesuai dengan prestasi dan tanggung jawab pekerjaan karyawan tersebut. Selain itu karyawan pun memperoleh tambahan sumber pendapatan selain gaji dan upah yaitu berupa pemberian tunjangan, bonus, dan lain sebagainya.

Gambaran di atas menunjukkan bagaimana pentingnya kompensasi dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dapat memberikan sumbangan yang besar kearah tercapainya tujuan perusahaan. Oleh karena itu penulis bermaksud menelaah lebih lanjut masalah tersebut, dengan melakukan penelitian dan mengambil judul: **"HUBUNGAN ANTARA KOMPENSASI DENGAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT. HARI HIKMAH INDAH, BOGOR"**.

## **1.2. Perumusan dan Identifikasi Masalah**

Tema penelitian ini merupakan suatu kajian terhadap kompensasi dan kaitannya dengan motivasi kerja karyawan. Setiap perusahaan berbeda-beda dalam menetapkan pelaksanaan pemberian kompensasi, sehingga motivasi kerja karyawan disetiap perusahaanpun berbeda-beda pula, ini disebabkan



karena antara kompensasi dan motivasi kerja karyawan mempunyai hubungan yang erat. Sehubungan dengan ini maka dilakukan pembatasan dan identifikasi permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan pemberian kompensasi pada PT. HARI HIKMAH INDAH, BOGOR?
2. Bagaimana motivasi kerja karyawan pada PT. HARI HIKMAH INDAH, BOGOR?
3. Bagaimana hubungan antara kompensasi dengan motivasi kerja karyawan pada PT. HARI HIKMAH INDAH, BOGOR?

### **1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian**

#### **1.3.1. Maksud Penelitian**

Maksud dari dilaksanakannya penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui pelaksanaan pemberian kompensasi pada PT. HARI HIKMAH INDAH, BOGOR.
2. Mengetahui motivasi kerja karyawan pada PT. HARI HIKMAH INDAH, BOGAR.
3. Mengetahui hubungan antara pemberian kompensasi dengan motivasi kerja karyawan pada PT. HARI HIKMAH INDAH, BOGOR

#### **1.3.2. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini pada dasarnya adalah untuk memperoleh data dan informasi yang digunakan sebagai bahan dalam penyusunan karya ilmiah, skripsi ini mengenai peranan

pemberian kompensasi dalam usaha meningkatkan motivasi kerja karyawan dan sebagai upaya pengembangan ilmu pengetahuan yang diterima dibangku kuliah dengan realisasi yang ada di perusahaan.

#### **1.4. Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian yang dilakukan diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai relevansi teori dan praktek, yang berkaitan dengan bidang yang diteliti:

##### **1. Kegunaan Praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan atau bahan pertimbangan kepada pihak perusahaan dalam mengembangkan kompensasi yang efektif bagi karyawan sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja yang pada akhirnya akan dapat meningkatkan produktivitas kerja.

##### **2. Kegunaan Akademis**

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat serta berguna dan menjadi titik tolak bagi penelitian-penelitian yang lebih mendalam tentang dalam bidang yang berkaitan dengan kompensasi dan motivasi kerja. Penelitian ini juga diharapkan dapat menambah pengalaman dalam penelitian dan memperluas wawasan penulis tentang kondisi sumberdaya manusia.

## **1.5. Kerangka Pemikiran, Paradigma dan Hipotesis**

### **1.5.1. Kerangka Pemikiran dan Paradigma**

Masalah kompensasi merupakan hal yang sangat kompleks bagi suatu perusahaan, namun juga merupakan hal penting bagi perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Pemberian kompensasi kepada karyawan harus mempunyai dasar yang logis dan rasional, walaupun demikian faktor-faktor emosional dan peri kemanusiaan tidak boleh diabaikan.

Kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu, karena “besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri” (T. Hani Handoko; 2000; hal 185). Sebaliknya besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan. “Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar maka para karyawan akan memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan, akan tetapi bila kompensasi yang diberikan kurang tepat maka motivasi karyawan akan menurun” (T. Hani Handoko; 2000; hal 185).

Kompensasi merupakan hal yang penting bagi perusahaan karena program-program kompensasi adalah merupakan pencerminan upaya perusahaan itu untuk mempertahankan sumberdaya manusia. Bagi perusahaan, “program-program kompensasi karyawan dirancang untuk melakukan tiga hal:

(M. Masud; 1995; hal. 3)

1. Merekrut para karyawan yang cakap kedalam perusahaan
2. Memotivasi karyawan untuk mencapai prestasi
3. Menciptakan masa dinas yang panjang

Kompensasi yang tepat akan memotivasi karyawan untuk

bekerja lebih giat. Kompensasi berupa pemberian insentif dan gaji yang cukup untuk karyawan dalam arti jumlah gaji tersebut mampu

dibayarkan oleh perusahaan tanpa menimbulkan kerugian bagi

perusahaan dan mampu meningkatkan motivasi kerja pada diri

karyawannya. Selain itu fasilitas seperti tempat ibadah dan cafeteria

juga diperlukan bagi perusahaan untuk menyenangkan karyawan,

apabila fasilitas tersebut dapat menambah kesenangan karyawan

maka motivasi kerjanya juga akan meningkat.

Kompensasi yang diterima karyawan dibagi atas dua macam

yaitu imbalan bersifat finansial dan nonfinansial. Komponen dari

kompensasi tersebut adalah:

1. Finansial yang terdiri dari:

> Direct (gaji, komisi, bonus, upah lembur dan lain-lain)

> Indirect (berbagai jenis asuransi, jaminan sosial, dan lain-

lain)

2. Non Finansial yang terdiri dari:

> The job (berbagai kesempatan, daya tarik dan tanggung

jawab yang ada dalam suatu jabatan/pekerjaan)

> Job Environment (berbagai jenis lingkungan pekerjaan yang

mendorong dan menumbuhkan suasana kerja yang baik dan

sehat, misalnya fasilitas)

(M. Agus Tulus; 1996; hal. 26)

Susunan kompensasi yang ditetapkan dengan baik akan memberikan motivasi kerja bagi karyawan. Susunan kompensasi atau pengupahan yaitu berupa finansial (gaji pokok, tunjangan, upah lembur, tunjangan insentif, tunjangan transportasi, tunjangan makan, bonus) dan non finansial (fasilitas, rekreasi).

“Suatu program kompensasi atau balas jasa ini umumnya bertujuan untuk kepentingan perusahaan, karyawan dan pemerintah/masyarakat, program kompensasi ini harus dapat menjawab pertanyaan yang mendorong seseorang itu bekerja, dan mengapa ada orang yang bekerja keras, sedang orang lain bekerjanya biasa-biasa aja” (Hasibuan; 1997; hal. 135). “Program pemberian kompensasi bukan semata-mata didasarkan sebagai imbalan atas pengorbanan waktu, tenaga dan pikiran karyawan terhadap perusahaan, melainkan juga merupakan cara untuk merangsang dan meningkatkan motivasi kerja” (Notoatmodjo; 1992; hal. 145). Dengan kompensasi itu setiap karyawan akan sadar bahwa motivasi kerja akan menetapkan keuntungan bukan saja untuk perusahaan melainkan untuk dirinya dan keluarganya. Dengan kata lain apabila motivasi kerja menurun berarti perusahaan akan mendapatkan kerugian.

Adapun tujuan pemberian motivasi itu sendiri adalah sebagai berikut:

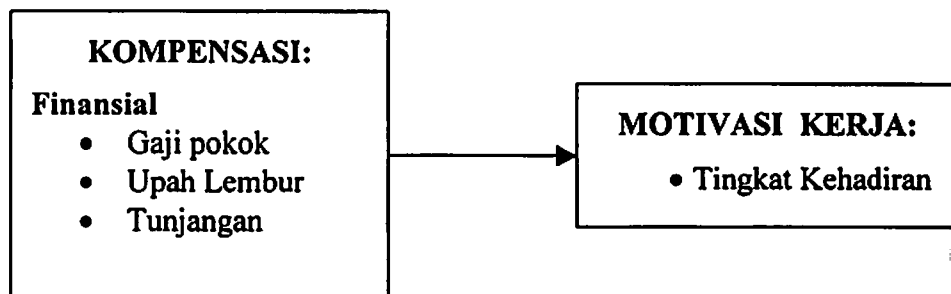
1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.

3. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan.
5. Meningkatkan tingkat kehadiran karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.
8. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
9. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

**(Hasibuan; 1996; hal.224)**

“Turunnya motivasi kerja karyawan penting diketahui oleh perusahaan karena dengan pengetahuan tersebut dapat diketahui sebab-sebabnya, dengan demikian perusahaan dapat mengambil langkah-langkah pencegahan atau pemecahan seawal mungkin” (Alex S. Nitisemito; 1994; hal. 97) tetapi sebelum mengambil keputusan tersebut perusahaan harus meneliti kebenarannya terlebih dahulu, sebab bisa saja menurunnya motivasi kerja karyawan karena ketidakpuasan karyawan, baik yang bersifat material maupun yang non material.

## Paradigma



### 1.5.2. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas maka dapat dirumuskan hipotesis yang digunakan yaitu 'adanya hubungan yang positif antara kompensasi dan motivasi kerja karyawan'.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1. Pengertian Manajemen dan Manajemen Sumber Daya Manusia

##### 2.1.1. Pengertian Manajemen

Manajemen merupakan fungsi yang berhubungan dengan mewujudkan hasil tertentu melalui kegiatan orang lain. Hal ini berarti bahwa sumber daya manusia berperan penting dan dominan dalam manajemen.

Adapun pengertian manajemen menurut para ahli, adalah sebagai berikut:

**Management is the process of planning, organizing, leading, and controlling the work of organization members, and of using all available organizational resource to reach stated organizational goals.**

(Stoner, Freeman; 1995; hal. 4)

**Management is the process of coordinating and integrating work activities so that they are completed efficiently and effectively with and through other people.**

(Robbin, Coulter; 1999; hal. 8)

**Management is the a distinct process consisting of planning, organizing, actuating, and controlling, utilizing in each both science and art, and followed in order to accomplish predetermined objective.**

(Terry; 1997; hal. 12)

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

(Hasibuan; 2001; hal. 1)



**Manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan, dan pengawasan dari pada sumber daya manusia, terutama sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan terlebih dahulu.**

**(Manulang; 1996; hal. 5)**

**Manajemen adalah proses merencanakan, mengorganisir, mengarahkan, dan mengendalikan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi dan menggunakan sumber daya organisasi.**

**(M. Hanafi; 1996; hal. 9)**

Dari pendapat-pendapat tersebut, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa yang dimaksud dengan manajemen adalah sebuah proses untuk merencanakan, mengkoordinasi, melaksanakan dan mengawasi kegiatan dalam rangka usaha untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

### **2.1.2. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur manajemen sumber daya manusia adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan, dengan demikian focus yang dipelajari manajemen sumber daya manusia ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja.

Beberapa pengertian manajemen sumber daya manusia menurut para ahli adalah sebagai berikut:

**Personnel management is the planning, organizing, directing, and controlling of the procurement, development, compensation, integration, maintenance and separation of human resources to the end that individual, organizational, and societal objectives are accomplished.**

**(Flippo; 1984; hal. 5)**

**Human resources management is utilization of human resources to achieve organizational objectives.**

**(Mondy, Noc, Premeaux; 1999; hal. 5)**

**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.**

**(Hasibuan; 2001; hal. 1)**

**Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk membantu mencapai tujuan perusahaan, individu dan masyarakat.**

**(M. Agus Tulus; 1996; hal. 12)**

Berdasarkan pendapat-pendapat yang dikemukakan oleh para ahli tersebut, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia lebih memfokuskan pembahasannya mengenai pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal. Pengaturan itu meliputi masalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian tenaga kerja untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, individu dan masyarakat.

## 2.2. Fungsi dan Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

### 2.2.1. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia secara singkat adalah sebagai berikut:

- **Perencanaan**  
Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan efektif serta efisien dalam membantu terwujudnya tujuan.,
- **Pengorganisasian**  
Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi.,
- **Pengarahan**  
Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.,
- **Pengendalian**  
Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana.,
- **Pengadaan**  
Pengadaan adalah proses peningkatan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.,
- **Pengembangan**  
Pengembangan adalah proses peningkatan ketrampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.,
- **Kompensasi**  
Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.,
- **Pengintegrasian**  
Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.,
- **Pemeliharaan**  
Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.,

- **Kedisiplinan**  
Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia terpenting dan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.,
- **Pemberhentian**  
Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dengan perusahaan.

**(Hasibuan; 1997; hal. 17)**

### **2.2.2. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Peranan manajemen sumber daya manusia diakui sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan perusahaan, tetapi untuk memimpin unsur manusia ini sangat sulit dan rumit.

Adapun peranan manajemen sumber daya manusia tersebut adalah sebagai berikut:

- Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan job description, job specification, job requirement, dan job evaluation.,
- Menetapkan penarikan, seleksi dan penempatan karyawan berdasarkan as the right man in the right place and the right man in the right job.,
- Menetapkan program kesejahteraan, Pengembangan, promosi dan pemberhentian.,
- Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada yang akan datang.,
- Memperhatikan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.,
- Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.,
- Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.,
- Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi kerja.,
- Mengatur mutasi karyawan baik vertical maupun horizontal.,
- Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

**(Hasibuan; 2001; hal. 14)**

### 2.3.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi

Sistem pemberian kompensasi oleh perusahaan kepada karyawannya dipengaruhi oleh berbagai faktor. Faktor-faktor ini merupakan tantangan setiap perusahaan untuk menentukan kebijaksanaan kompensasi untuk karyawannya. Faktor-faktor kompensasi tersebut antara lain sebagai berikut:

- **Permintaan dan penawaran tenaga kerja**  
Jika pencari kerja (Penawaran) lebih banyak dari pada lowongan pekerjaan (Permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit dari pada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif lebih besar.,
- **Kemampuan dan ketersediaan perusahaan**  
Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi semakin besar. Tetapi sebaliknya jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.,
- **Serikat buruh/organisasi karyawan**  
Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar, sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasinya kecil.,
- **Produktivitas kerja karyawan**  
Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar, sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.,
- **Pemerintah dengan undang-undang dan kepresnya**  
Pemerintah dan undang-undang kepresnya menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum, peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan, pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.,
- **Biaya hidup**  
Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar, sebaliknya jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat kompensasi/upah relatif kecil.,
- **Posisi jabatan karyawan**  
Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi lebih besar, sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang rendah akan memperoleh gaji/kompensasi lebih kecil, hal ini wajar karena seseorang mendapat wewenang dan tanggung jawab yang besar harus mendapatkan gaji/kompensasi yang lebih besar pula.,

- Pendidikan dan pengalaman kerja  
Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapannya serta keterampilannya lebih baik, sebaliknya karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji/kompensasinya kecil.,
- Kondisi perekonomian nasional  
Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju (boom) maka tingkat upah/kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi *full employment*, sebaliknya jika kondisi perekonomian kurang maju (depresi) maka tingkat upah rendah karena terdapat banyak pengangguran (*disqueshed unemployment*),.
- Jenis dan sifat pekerjaan  
Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai resiko (keselamatan) yang besar maka tingkat upah/balas jasanya semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya, tetapi bila jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan resiko (kecelakaanya) kecil, maka tingkat upah/balas jasanya juga relatif kecil.

(Hasibuan; 2001; hal. 128)

#### 2.3.4. Komponen-komponen kompensasi

Komponen atau bagian-bagian dari kompensasi yang diterima karyawan dibagi atas dua macam yaitu imbalan bersifat finansial dan non finansial.

##### 1. Kompensasi Finansial

- kompensasi finansial langsung (*direct financial compensation*) terdiri dari bayaran (upah) yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji, upah lembur, bonus dan komisi.,
- kompensasi finansial tidak langsung (*indirect financial compensation*) yang disebut juga dengan tunjangan, meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung.

2. Kompensasi non Finansial (*nonfinansial compensation*) meliputi semua balas jasa yang tidak tercakup dalam kompensasi finansial seperti tempat ibadah, kafetaria, arena olah raga dan lingkungan perusahaan yang membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja sehingga karyawan memperoleh kepuasan psikologis.

(Simamora; 1995; hal. 412)

### **2.3.5. Metode Pemberian Kompensasi**

Dalam pemberian kompensasi, apakah itu berupa upah, gaji, bonus, atau bentuk-bentuk lainnya, penting sekali diperhatikan masalah metode pemberian kompensasinya. Metode pemberian kompensasi (balas jasa) dikenal metode tunggal dan metode jamak.

Metode-metode tersebut adalah sebagai berikut:

#### **1. Metode Tunggal**

Metode tunggal yaitu suatu metode yang dalam penetapan gaji pokok hanya didasarkan atas ijazah terakhir dari pendidikan formal yang dimiliki karyawan. Jadi, tingkat golongan dan gaji pokok seseorang hanya ditetapkan atas ijazah terakhir yang dijadikan standarnya.,

#### **2. Metode Jamak**

Metode jamak yaitu suatu metode yang dalam gaji pokok didasarkan atas beberapa pertimbangan seperti ijazah, sifat pekerjaan, pendidikan informal, bahkan hubungan keluarga ikut menentukan besarnya gaji pokok seseorang. Jadi standar gaji pokok yang pasti tidak ada, biasanya ini terdapat pada perusahaan-perusahaan swasta yang didalamnya masih sering terdapat diskriminasi.

(Hasibuan; 2001; hal. 126)

### **2.3.6. Tujuan Pemberian Kompensasi**

Melihat pentingnya motivasi kerja karyawan, penurunan motivasi kerja penting diketahui oleh perusahaan sehingga perusahaan akan dapat mengambil tindakan pencegahan atau pemecahan seawal mungkin.

Tujuan Pemberian kompensasi adalah untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan, karena apabila motivasi kerja karyawan menurun maka akan terjadi hal-hal yang tidak diinginkan oleh perusahaan, hal-hal yang tidak diinginkan oleh perusahaan tersebut adalah:

- Turunnya/ rendahnya produktivitas  
Turunnya produktivitas ini dapat diukur atau diperbandingkan dengan waktu sebelumnya. Produktivitas yang turun ini dapat terjadi karena kemalasan penundaan pekerjaan dan sebagainya.,
- Tingkat absensi yang naik/ tinggi  
Pada umumnya apabila motivasi kerja menurun, maka mereka akan malas untuk setiap hari datang bekerja, apalagi apabila kompensasi atau upah yang diterima tidak dipotong saat mereka tidak masuk bekerja. Setiap ada kesempatan untuk tidak bekerja akan mereka pergunakan, apalagi jika waktu yang luang tersebut dapat dipakai untuk mendapatkan penghasilan yang lebih tinggi meskipun untuk sementara.,
- Labour turn over (tingkat perpindahan buruh) yang tinggi  
Keluar-masuk karyawan yang meningkat terutama disebabkan oleh ketidak senangan mereka bekerja pada perusahaan tersebut. Selain dapat menurunkan produktivitas, tingkat keluar-masuk karyawan yang tinggi juga dapat mengganggu kelangsungan jalannya perusahaan.,
- Tingkat kerusakan yang tinggi  
Naiknya tingkat kerusakan sebetulnya menunjukkan bahwa perhatian dalam pekerjaan berkurang, terjadi kecerobohan dalam pekerjaan dan sebagainya. Meskipun demikian, naiknya tingkat kerusakan tidak selalu disebabkan oleh turunnya motivasi kerja, tetapi banyak faktor lain yang juga dapat menaikkan tingkat kerusakan.,
- Kegelisahan dimana-mana  
Sebagai seorang pemimpin kita harus dapat mengetahui adanya kegelisahan-kegelisahan yang timbul. Kegelisahan itu dapat terwujud dalam bentuk ketidak tenangan kerja, keluh kesah dan lain sebagainya.,
- Tuntutan yang sering terjadi  
Tuntutan sebenarnya merupakan perwujudan dari ketidakpuasan. Oleh karena itu apabila dalam suatu perusahaan sering terjadi tuntutan, maka perusahaan tersebut waspada.,
- Pemogokan  
Pemogokan merupakan perwujudan dari ketidakpuasan, kegelisahan dan lain sebagainya. Bila hal ini telah memuncak dan tidak tertahankan lagi, maka akan menimbulkan suatu tuntutan, jika tuntutan tidak berhasil maka pada umumnya akan berakhir dengan pemogokan.

(A.S. Nitisemito; 1994; hal. 97)



## **2.4. Motivasi Kerja**

### **2.4.1. Pengertian Motivasi kerja**

Motivasi kerja penting bagi perusahaan-perusahaan, karena dengan motivasi kerja yang tinggi perusahaan akan mendapat keuntungan, dengan kata lain bila motivasi kerja menurun, berarti perusahaan akan mendapat kerugian.

Adapun pengertian motivasi kerja menurut para ahli adalah sebagai berikut:

**Motivasi kerja adalah semangat kerja untuk melakukan pekerjaan secara lebih giat agar tercapai pekerjaan yang lebih cepat dan lebih baik.**

**(Alex S. Nitisemito; 1994; hal.96)**

**Motivasi kerja adalah kemampuan sekelompok orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama.**

**(Moekijat; 1999; hal. 130)**

**Motivasi kerja adalah kemauan dan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan.**

**(Hasibuan; 1997; hal. 158)**

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan semangat kerja, keinginan atau kesenangan untuk melakukan pekerjaan dengan lebih giat agar pekerjaan dapat dilakukan lebih cepat dan hasilnya lebih baik.

#### 2.4.2. Cara Meningkatkan Motivasi Kerja

Setiap perusahaan selalu berusaha meningkatkan motivasi kerja karyawannya semaksimal mungkin dalam batas-batas kemampuan perusahaan. Hal ini penting sebab dengan dana kemampuan yang terbatas kita harus memilih salah satu cara yang paling tepat untuk dapat meningkatkan motivasi kerja semaksimal mungkin.

Dibawah ini beberapa cara meningkatkan motivasi kerja, baik yang bersifat material maupun non material. Cara-cara tersebut antara lain adalah sebagai berikut:

- Gaji yang cukup  
Setiap perusahaan seharusnya dapat memberikan gaji yang cukup kepada karyawannya. Pengertian "cukup" ini sangat relatif sifatnya, oleh karena itu cukup disini adalah jumlah yang mampu dibayarkan tanpa menimbulkan kerugian pada perusahaan. Jumlah gaji yang diberikan tersebut akan mampu memberikan motivasi kerja pada karyawan.,
- Memperhatikan kebutuhan rohani  
Apabila perusahaan berada pada lokasi yang banyak pemeluk agama Islamnya, sebaiknya mendirikan masjid atau mushola, namun bila perusahaan tersebut berada di Bali, maka Pura-lah yang harus didirikan.,
- Sekali-kali perlu menciptakan suasana santai  
Suasana kerja yang rutin sering kali menimbulkan kebosanan dan ketegangan bagi karyawan, untuk menghindari hal-hal seperti ini, perusahaan perlu sekali menciptakan suasana santai pada waktu tertentu, misalnya dengan mengadakan rekreasi atau berpiknik bersama, mengadakan pertandingan olah raga antara karyawan, dan sebagainya.,
- Harga diri perlu mendapatkan perhatian  
Seorang pemimpin seyogyanya tidak memarahi karyawannya didepan umum, apalagi didepan anak buah karyawan tersebut. Kalau memarahi hendaknya atau diusahakan pada pertemuan empat mata.,
- Tempatkan karyawan pada posisi yang tepat  
Setiap perusahaan harus dapat menempatkan karyawannya pada posisi yang tepat, artinya tempatkan mereka pada posisi yang sesuai dengan ketrampilan masing-masing.,

- Berikan kesempatan untuk maju  
Motivasi kerja karyawan akan timbul apabila mereka mempunyai harapan untuk maju. Sebaliknya, jika mereka tidak mempunyai harapan untuk maju dalam perusahaan, maka motivasi kerjanya lama-kelamaan akan menurun.,
- Perasaan aman menghadapi masa depan perlu diperhatikan  
Motivasi karyawan akan terpupuk apabila mereka mempunyai perasaan aman terhadap masa depan profesi mereka. Untuk menciptakan rasa aman menghadapi masa depan ada sementara perusahaan yang melaksanakan program pensiun bagi karyawannya, hal ini sangat sulit diterapkan oleh sebagian besar perusahaan di Indonesia khususnya perusahaan swasta.,
- Usahakan agar karyawan mempunyai loyalitas  
Untuk menimbulkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan, maka pihak pimpinan harus mengusahakan agar karyawan senasib dengan perusahaan.,
- Sekali-kali karyawan perlu diajak berunding  
Bila perusahaan merencanakan sesuatu yang agak penting sebaiknya karyawan diajak berunding,
- Pemberian insentif yang terarah  
Agar perusahaan dapat memperoleh hasil secara langsung, selain cara-cara yang telah disebutkan diatas dapat pula ditempuh sistem pemberian insentif kepada karyawan.,
- Fasilitas yang menyenangkan  
Bila memungkinkan, setiap perusahaan hendaknya menyediakan fasilitas yang menyenangkan bagi karyawan, apabila fasilitas tersebut mampu menambah kesenangan, maka motivasi kerjanya akan meningkat pula.

(Alex S. Nitisemito; 1994; hal. 101)

#### 2.4.3. Indikator Motivasi Kerja

Manusia bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya mulai dari kebutuhan dasar, kebutuhan tersebut yang menjadi motivator dari perilaku seseorang. Karyawan mengharapkan kompensasi yang diterima dapat memenuhi kebutuhan dasar minimalnya. Selain itu, karyawan akan selalu membandingkan kompensasi yang diterima dengan beban kerja yang dikerjakan. Bila karyawan merasa bahwa kompensasi yang diperoleh sebanding dengan beban kerjanya, maka karyawan akan termotivasi dalam bekerja.

Adapun tujuan pemberian motivasi itu sendiri adalah sebagai berikut:

- Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.,
- Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.,
- Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.,
- Meningkatkan kedisiplinan.,
- Meningkatkan tingkat kehadiran karyawan.,
- Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.,
- Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.,
- Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.,
- Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

(Hasibuan; 1996; hal.224)

Dengan demikian dapat diasumsikan bahwa kompensasi yang baik dapat menjadi pendorong dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan, pada akhirnya akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan perusahaan yang bersangkutan.

## BAB III

### OBJEK DAN METODE PENELITIAN

#### 3.1. Obyek Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis melakukan penelitian pada PT. HARI HIKMH INDAH BOGOR, yaitu perusahaan yang bergerak dalam bidang pembuatan stiker khususnya untuk kendaraan bermotor, pembuatan papan nama dan reklame-reklame untuk di jalan-jalan, yang berlokasi di Jalan Raya Jakarta Bogor km 47,7 nanggewer mekar, Cibinong, Bogor, telp. (021)8754001/2, fax (021)8754258.

#### 3.2. Metode Penelitian

##### 3.2.1. Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan serangkaian pengambilan keputusan yang rasional dalam memperoleh data dan informasi yang diperlukan dalam penulisan skripsi ini mencakup:

##### 1. Tujuan Studi

Tujuan studi dalam penelitian ini bersifat hipotesis testing yaitu memberikan gambaran terhadap fenomena-fenomena yang ada, menerangkan hubungan pemberian kompensasi (independent) dengan motivasi kerja (dependent).

##### 2. Tipe Penyelidikan

Penelitian ini menggunakan tipe penyelidikan *Correlational Gausat* *strip kuat kot* *Relationship*, yaitu untuk mengetahui hubungan sebab-akibat dari

variabel kompensasi (independent) dengan motivasi kerja (dependent).

### 3. Unit Analisis

Unit analisis penelitian ini adalah karyawan **PT. HARI HIKMAH INDAH, BOGOR.**

### 3.2.2. Operasionalisasi Variabel

Tabel 3.1  
Operasionalisasi Variabel

NO	VARIABEL	KONSEP	DIMENSI	INDIKATOR	UKURAN	SKALA
1	Kompensasi	Balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya dapat langsung berupa uang (finansial) maupun yang tidak langsung berupa uang (non finansial)	Finansial	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gaji Pokok</li> <li>• Upah Lembur</li> <li>• Tunjangan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jml. Gaji pokok</li> <li>• Jml. Upah lembur</li> <li>• Jml. Tunjangan</li> </ul>	Ratio Ratio Ratio
2	Motivasi Kerja	Keinginan, kesenangan melakukan pekerjaan dengan lebih giat	Non-Finansial	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kehadiran</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jml. Kehadiran</li> </ul>	Ratio

### 3.2.3. Metode Penarikan Sampel

Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan secara *Simple Random Sampling*. Populasi penelitian berjumlah 153 orang. Jumlah sampel yang diambil ditentukan dengan menggunakan rumus Pendapat Slovin, dengan taraf signifikansi 0,20. Adapun rumus Pendapat Slovin adalah sebagai berikut:

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

Keterangan :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = persen kelonggaran ketidak telitian pengambilan sampel yang masih dapat ditolelir atau diinginkan

(H. Umar; 2003; hal. 78)

$$n = \frac{153}{1 + 153 (0,20)^2}$$

$$n = \frac{153}{1 + 153 (0,04)}$$

$$n = \frac{153}{7,12}$$

$$n = 21,488$$

Dari perhitungan diatas maka didapat sampel sebanyak 22 karyawan pada PT. Hari Hikmah Indah.

#### 3.2.4. Prosedur Pengumpulan Data

Dalam melakukan pengumpulan data untuk penelitian ini, penulis memperoleh data melalui beberapa jenis prosedur pengumpulan data, adalah:

##### 1. Studi Pustaka (*Library research*)

Proses pengumpulan data dengan studi pustaka, yaitu dengan membaca teori-teori yang ada kaitannya dengan masalah-masalah yang akan dibahas. Studi pustaka dilakukan untuk memperoleh teori-teori yang berhubungan dengan masalah-masalah yang di

bahas. Pada penelitian Ini dilakukan studi pustaka mengenai manajemen sumberdaya manusia, kompensasi dan motivasi kerja.,

## 2. Riset Lapangan (*Field research*)

Pengumpulan data dengan cara penelitian lapang adalah penelitian yang dilakukan secara langsung ke perusahaan dengan menggunakan teknik sebagai berikut :

- Pengamatan (*Observasi*)

Observasi adalah mengamati secara langsung cara-cara dan kegiatan yang ada pada perusahaan yang menjadi objek penelitian.

- Wawancara (*Interview*)

Interview yaitu tanya jawab langsung dengan pihak yang berkaitan dengan penelitian ini, yang menyangkut latar belakang dan sejarah perusahaan, struktur organisasi, dan sistem kompensasi yang telah diterapkan oleh perusahaan selama ini.

### 3.2.5. Metode Analisis Data

Untuk mengetahui adanya hubungan antara kompensasi dengan motivasi kerja karyawan, penulis menggunakan dua variabel untuk diteliti yaitu kompensasi (variabel X) yang terdiri dari gaji pokok, upah lembur dan tunjangan, terhadap motivasi kerja yang diukur dengan jumlah kehadiran (variabel Y).

Analisis data yang digunakan yaitu:



### 1. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis Korelasi adalah suatu analisis yang dapat mengukur hubungan keeratan, dalam hal ini antara kompensasi (variabel X) yang terdiri dari gaji pokok, upah lembur dan tunjangan, terhadap motivasi kerja yang diukur dengan jumlah kehadiran (variabel Y). Koefisien korelasi (r) antara X dan Y berkisar antara -1 dan +1. Erat atau tidaknya hubungan antara kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan dapat diketahui besarnya koefisien korelasi.

Tabel 3.2  
Koefisien Korelasi dan Tafsirannya

R	Arah	Tafsiran
0,00 – 0,19	+ dan –	Hubungan dapat diabaikan
0,20 – 0,39	+ dan –	Hubungan lemah
0,40 – 0,69	+ dan –	Hubungan Kuat
0,70 – 1,00	+ dan –	Hubungan Sangat Kuat

Adapun rumus koefisien korelasi tersebut adalah:

$$\text{Korelasi (r)} = \frac{n(\sum X_1 Y) - (\sum X_1)(\sum Y)}{\sqrt{\{n\sum X_1^2 - (\sum X_1)^2\}} \sqrt{\{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

n = jumlah pengamatan dari sampel yang diambil

X = variabel bebas

Y = variabel tidak bebas

(J. Supranto; 1996; hal. 146)

## 2. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesa dilakukan agar dapat mengetahui adanya hubungan yang berarti (nyata) atau hubungan yang tidak berarti antara variabel X dan Y. Adapun langkah-langkah pengujian hipotesis tentang korelasi menurut Riduwan adalah sebagai berikut :

### 1. Hipotesis nihil dan hipotesis alternatif :

$H_0: \rho = 0$  (tidak ada hubungan antara variabel X dan Y)

$H_1: \rho \neq 0$  (terdapat hubungan nyata antara variabel X dan Y)

### 2. Penentuan level signifikansi : 0,95

### 3. Kriteria pengujian:

Ho diterima apabila :  $-t_{\alpha(n-2)} \leq t_{\text{hitung}} \leq t_{\alpha(n-2)}$

Ho ditolak apabila :  $t_{\alpha(n-2)} < t_{\text{hitung}}$ ,

atau  $t_{\text{hitung}} < -t_{\alpha(n-2)}$

### 4. Perhitungan nilai t, dihitung berdasarkan rumus berikut :

$$t_{\text{hitung}} = r \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

### 5. Kesimpulan, nilai n yang diperoleh dari sampel kemudian akan masukkan dalam kriteria pengujian untuk dapat mengambil satu kesimpulan mengenai penerimaan $H_0$ ataupun penolakan $H_0$ .

(Riduwan; 2003; hal. 233)

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1. Hasil Penelitian**

##### **4.1.1. Sejarah Perusahaan**

PT. Hari Hikmah Indah yang beralamat di Jalan Raya Jakarta Bogor km 47,7 Nanggewer Mekar, Cibinong, Bogor, phone (021) 875-4001/2, Fax (021) 875-4258 adalah perusahaan swasta yang di bentuk pada tahun 1985 dan usahanya bergerak dibidang manufacturing (pabrik). PT. Hari Hikmah Indah sendiri adalah sebagai anak cabang dari PT. Tato yang beralamat di Jalan Tanah Abang IV no.17 Jakarta Pusat dengan akte notaris R.M. Soerodjo no.63.

Pada awalnya pembentukan PT. Hari Hikmah Indah ini beralamat di Jalan Tanah Abang IV no.17, karena perkembangannya cukup pesat sehingga pabrik yang berada di Jalan Tanah Abang IV ini, tidak dapat menampung lagi baik mesin maupun karyawan yang jumlahnya cukup banyak. Melihat masalah ini cukup serius, maka pada tahun 1990 para pemilik perusahaan memutuskan untuk membeli PT. Hazemeyer Holec Indonesia yang memang sejak tahun 1987 perusahaan yang beralamat di Jalan Raya Jakarta Bogor km 47,7 Cibinong, Bogor ini sudah tidak berproduksi lagi dan seluruh karyawannya sudah dirumahkan.

Perusahaan mempunyai modal sebesar Rp 1.200.000.000,- modal tersebut terdiri dari 1340 saham biasa dengan nilai nominal

sebesar Rp 800.000,- dan 160 saham prioritas. Kepemilikan modal dan saham tersebut adalah:

- Ny. Meina Artadi modalnya sebesar Rp. 348.000.000,- terdiri dari 387 saham biasa dan 48 saham prioritas.,
- Tn. Harry Soegiarto modalnya sebesar Rp. 348.000.000,- terdiri dari 387 saham biasa dan 48 saham prioritas.,
- Tn. Budi Hartono modalnya sebesar Rp. 464.000.000,- terdiri dari 516 saham biasa dan 64 saham prioritas.,
- Para ahli waris Tn. Pratomo Brotomidjoyo modalnya sebesar Rp. 40.000.000,- yang terdiri dari 50 saham biasa.

Sedangkan para pengurus perusahaannya sesuai dengan berita acara no. 90 tanggal 26 September 1988 adalah sebagai berikut:

- Ny. Meina Artadi sebagai direktur.,
- Tn. Harry Soegiarto sebagai komisaris.,
- Tn. Budi Hartono sebagai komisaris.

PT. Hari Hikmah Indah memproses 3 macam produksi, yaitu pembuatan stiker, pembuatan papan nama dan reklame-reklame untuk di jalan-jalan. Sebagian besar barang-barang tersebut diproduksi berdasarkan pesanan, dan bahan bakunya diperoleh/dibeli dari luar negeri atau impor, sedangkan bahan pembantunya dari lokal.

#### **4.1.2. Struktur Organisasi Perusahaan**

Struktur organisasi mempunyai arti penting bagi setiap perusahaan ataupun organisasi untuk menjelaskan dimana dan bagaimana kedudukan seorang karyawan sehingga apa saja yang menjadi tugas, wewenang, dan kewajiban serta tanggung jawab dari para karyawan akan jelas. Tujuan dan sasaran suatu organisasi dapat dicapai apabila dalam tubuh organisasi tersebut terdapat pembagian tugas dan tanggung jawab yang jelas serta adanya hubungan kerjasama yang terkoordinir dengan baik. Suatu kerjasama yang baik antar masing-masing anggota dapat dicapai jika suatu organisasi mempunyai struktur organisasi.

#### **4.1.3. Bidang Usaha dan Pembagian Tugas**

##### **4.1.3.1. Bidang Usaha Perusahaan**

PT. Hari Hikmah Indah memproses 3 macam produksi, yaitu pembuatan stiker, pembuatan papan nama dan reklame-reklame untuk di jalan-jalan. Sebagian besar barang-barang tersebut diproduksi berdasarkan pesanan, dan bahan bakunya diperoleh/dibeli dari luar negeri atau impor, sedangkan bahan pembantunya dari local.

#### 4.1.3.2. Pembagian Tugas

➤ General Manager

Tugasnya: bertanggung jawab atas semua aktivitas, seperti produksi, penjualan, pemasaran dan keuangan untuk sebuah perusahaan atau anak perusahaan

➤ Marketing

Tugasnya: memfokuskan sumberdaya (manusia, aset, barang dan fisik) serta tujuan dari suatu organisasi untuk memperoleh kesempatan dan menanggapi ancaman. Mencari tempat yang strategis untuk pemasaran produk yang dihasilkan.

➤ Purchase Manager

Tugasnya: bertanggung jawab atas pengadaan barang-barang untuk kepentingan organisasi. Memastikan bahwa barang-barang atau fasilitas diorganisasi selalu memadai.

➤ Accounting

Tugasnya: melakukan pencatatan, penggolongan dan peringkasan dari kejadian-kejadian yang berkaitan dengan keuangan perusahaan.

➤ Plant Manager

Tugasnya: bertanggung jawab pada administrasi karyawan. Bertanggung jawab atas perencanaan keuangan perusahaan. Bertanggung jawab menjaga reputasi perusahaan dan membina hubungan kemitraan dengan pihak luar yang berkepentingan dengan perusahaan.

Tabel 4.8  
Tabel pembantu untuk perhitungan korelasi

No	Nama Karyawan	Kompensasi (X)	Motivasi Kerja (Y) Jumlah Kehadiran	XY	X <sup>2</sup>	Y <sup>2</sup>
1	Rudi Zohar	Rp 13.456.200	243	Rp 3.269.856.600	Rp 181.069.318.440.000	59.049
2	Sarwan	Rp 13.060.000	230	Rp 3.003.800.000	Rp 170.563.600.000.000	52.900
3	Rahmat	Rp 12.292.500	229	Rp 2.814.982.500	Rp 151.105.556.250.000	52.441
4	Suhono	Rp 13.462.700	235	Rp 3.163.734.500	Rp 181.244.291.290.000	55.225
5	Sarlim	Rp 13.316.800	230	Rp 3.062.864.000	Rp 177.337.162.240.000	52.900
6	Edi Saputro	Rp 13.303.900	233	Rp 3.099.808.700	Rp 176.993.755.210.000	54.289
7	Soleh	Rp 12.708.200	244	Rp 3.100.800.800	Rp 161.498.347.240.000	59.536
8	Kusworo	Rp 11.087.400	236	Rp 2.616.626.400	Rp 122.930.438.760.000	55.696
9	Bintoro	Rp 13.106.000	232	Rp 3.040.592.000	Rp 171.767.236.000.000	53.824
10	Iwang	Rp 13.403.300	238	Rp 3.189.985.400	Rp 179.648.450.890.000	56.644
11	Suyitno	Rp 13.576.400	241	Rp 3.271.912.400	Rp 184.318.636.960.000	58.081
12	Agus Sapir	Rp 11.858.500	230	Rp 2.727.455.000	Rp 140.624.022.250.000	52.900
13	Dedi s.	Rp 10.983.600	233	Rp 2.559.178.800	Rp 120.639.468.960.000	54.289
14	Mulyadi B.	Rp 12.291.000	231	Rp 2.839.221.000	Rp 151.068.681.000.000	53.361
15	Nurdin	Rp 15.205.200	235	Rp 3.573.222.000	Rp 231.198.107.040.000	55.225
16	Mardani	Rp 15.252.800	236	Rp 3.599.660.800	Rp 232.647.907.840.000	55.696
17	Ridwan Rais	Rp 16.790.000	239	Rp 4.012.810.000	Rp 281.904.100.000.000	57.121
18	Supiarto	Rp 17.380.000	238	Rp 4.136.440.000	Rp 302.064.400.000.000	56.644
19	Deni Alianto	Rp 23.460.000	246	Rp 5.771.160.000	Rp 550.371.600.000.000	60.516
20	Ngadiman	Rp 27.640.000	244	Rp 6.744.160.000	Rp 763.969.600.000.000	59.536
21	FX. Sumanto	Rp 24.060.000	246	Rp 5.918.760.000	Rp 578.883.600.000.000	60.516
22	Maryanto	Rp 13.368.300	231	Rp 3.088.077.300	Rp 178.711.444.890.000	53.361
n = 22		Rp 331.062.800	5200	Rp 78.605.108.200	Rp 5.390.559.725.260.000	1.229.750

Hasil perhitungan korelasi  $r = 0,68$  tersebut berarti terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara kompensasi dan motivasi kerja.

➤ Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui adanya hubungan yang berarti atau hubungan yang tidak berarti antara kompensasi terhadap motivasi kerja. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menguji koefisien korelasi dengan menggunakan uji "t", dengan rumus sebagai berikut:

$$t = r \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

dengan ketentuan sebagai berikut:

- $H_0: p = 0$  (tidak ada hubungan antara variabel X dan Y)
- $H_1: p \neq 0$  (terdapat hubungan nyata antara variabel X dan Y)

Dengan menentukan level signifikansi 95%, maka dengan derajat bebas (n-2) diperoleh  $\alpha = 1-0,95 = 0,05$  yang menghasilkan  $t = 1,725$ .

Sedangkan untuk nilai t hitung adalah sebagai berikut:

$$t = r \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t = 0,68 \frac{\sqrt{22-2}}{\sqrt{1-0,68^2}}$$

$$t = 4,14$$



sebesar Rp 800.000,- dan 160 saham prioritas. Kepemilikan modal dan saham tersebut adalah:

- Ny. Meina Artadi modalnya sebesar Rp. 348.000.000,- terdiri dari 387 saham biasa dan 48 saham prioritas.,
- Tn. Harry Soegiarto modalnya sebesar Rp. 348.000.000,- terdiri dari 387 saham biasa dan 48 saham prioritas.,
- Tn. Budi Hartono modalnya sebesar Rp. 464.000.000,- terdiri dari 516 saham biasa dan 64 saham prioritas.,
- Para ahli waris Tn. Pratomo Brotomidjoyo modalnya sebesar Rp. 40.000.000,- yang terdiri dari 50 saham biasa.

Sedangkan para pengurus perusahaannya sesuai dengan berita acara no. 90 tanggal 26 September 1988 adalah sebagai berikut:

- Ny. Meina Artadi sebagai direktur.,
- Tn. Harry Soegiarto sebagai komisaris.,
- Tn. Budi Hartono sebagai komisaris.

PT. Hari Hikmah Indah memproses 3 macam produksi, yaitu pembuatan stiker, pembuatan papan nama dan reklame-reklame untuk di jalan-jalan. Sebagian besar barang-barang tersebut diproduksi berdasarkan pesanan, dan bahan bakunya diperoleh/dibeli dari luar negeri atau impor, sedangkan bahan pembantunya dari lokal.

#### **4.1.2. Struktur Organisasi Perusahaan**

Struktur organisasi mempunyai arti penting bagi setiap perusahaan ataupun organisasi untuk menjelaskan dimana dan bagaimana kedudukan seorang karyawan sehingga apa saja yang menjadi tugas, wewenang, dan kewajiban serta tanggung jawab dari para karyawan akan jelas. Tujuan dan sasaran suatu organisasi dapat dicapai apabila dalam tubuh organisasi tersebut terdapat pembagian tugas dan tanggung jawab yang jelas serta adanya hubungan kerjasama yang terkoordinir dengan baik. Suatu kerjasama yang baik antar masing-masing anggota dapat dicapai jika suatu organisasi mempunyai struktur organisasi.

#### **4.1.3. Bidang Usaha dan Pembagian Tugas**

##### **4.1.3.1. Bidang Usaha Perusahaan**

PT. Hari Hikmah Indah memproses 3 macam produksi, yaitu pembuatan stiker, pembuatan papan nama dan reklame-reklame untuk di jalan-jalan. Sebagian besar barang-barang tersebut diproduksi berdasarkan pesanan, dan bahan bakunya diperoleh/dibeli dari luar negeri atau impor, sedangkan bahan pembantunya dari local.

#### 4.1.3.2. Pembagian Tugas

➤ General Manager

Tugasnya: bertanggung jawab atas semua aktivitas, seperti produksi, penjualan, pemasaran dan keuangan untuk sebuah perusahaan atau anak perusahaan

➤ Marketing

Tugasnya: memfokuskan sumberdaya (manusia, aset, barang dan fisik) serta tujuan dari suatu organisasi untuk memperoleh kesempatan dan menanggapi ancaman. Mencari tempat yang strategis untuk pemasaran produk yang dihasilkan.

➤ Purchase Manager

Tugasnya: bertanggung jawab atas pengadaan barang-barang untuk kepentingan organisasi. Memastikan bahwa barang-barang atau fasilitas diorganisasi selalu memadai.

➤ Accounting

Tugasnya: melakukan pencatatan, penggolongan dan peringkasan dari kejadian-kejadian yang berkaitan dengan keuangan perusahaan.

➤ Plant Manager

Tugasnya: bertanggung jawab pada administrasi karyawan. Bertanggung jawab atas perencanaan keuangan perusahaan. Bertanggung jawab menjaga reputasi perusahaan dan membina hubungan kemitraan dengan pihak luar yang berkepentingan dengan perusahaan.

Dari hasil perhitungan tersebut maka nilai  $t$  hitung  $(=4,14) > t$  tabel  $(=1,725)$  ini berarti  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_1$ , sehingga terdapat hubungan nyata antara kompensasi yang dilaksanakan oleh PT. Hari Hikmah Indah, Bogor dan motivasi kerja karyawannya, dengan indikator tingkat kehadiran.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. PT. Hari Hikmah Indah adalah perusahaan swasta yang memproses 3 macam produksi, yaitu pembuatan stiker, pembuatan papan nama dan reklame-reklame yang berlokasi di Jalan Raya Jakarta Bogor km 47,7 Nanggewer Mekar, Cibinong, Bogor.
2. Hasil perhitungan korelasi  $r = 0,68$  menunjukkan bahwa kompensasi yang terdiri dari gaji pokok, upah lembur dan tunjangan terdapat hubungan yang signifikan dan positif dengan motivasi kerja.
3. Melalui uji hipotesis diperoleh hasil  $t$  hitung ( $=4,14$ )  $>$   $t$  tabel ( $=1,725$ ) untuk kompensasi yang terdiri dari gaji pokok, upah lembur dan tunjangan. Yang berarti terdapat hubungan nyata antara kompensasi dengan motivasi kerja karyawannya, dengan indikator tingkat kehadiran.

#### 5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka saran yang dapat diberikan penulis pada perusahaan yaitu:

- Perusahaan hendaknya memberikan kompensasi berupa bonus kepada karyawannya apabila perusahaan mendapatkan keuntungan yang lebih karena karyawan akan berpikiran bahwa apabila perusahaan mendapatkan keuntungan yang lebih, maka mereka akan mendapatkan

keuntungannya akan terdistribusi dan beres-beres kepada karyawan yang termotivasi dan beres-beres agar perusahaannya mendapatkan keuntungan yang lebih besar.

➤ Perusahaan hendaknya memberikan jenis kompensasi yang lebih banyak, seperti pembagian seragam atau sepatu, memberi kenyamanan pada lingkungan kerja karyawan dan menambah program rekreasi, sehingga karyawan akan lebih termotivasi dan merasa senang bekerja di perusahaan ini.

## DAFTAR PUSTAKA

1. Alex S. Nitisemito, Manajemen Personalia, Edisi 3, PT. Ghalia Indonesia, Jakarta, 1994.
2. B. Siswanto S.W, Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan administratif dan operasional). Cetakan kedua, Penerbit PT.Bumi Aksara, Jakarta, 2003.
3. Flippo, E.B, Personnel Management Sixth Edition, McGraw Hill Inc., Singapore, 1984.
4. Hasibuan, Malayu S.P, Manajemen Dasar (Pengertian dan masalah-masalah), Edisi 2, PT. Toko Gunung Agung, Jakarta, 1996.
5. Hasibuan, Malayu S.P, Manajemen Sumber Daya Manusia (Dasar dan kunci keberhasilan), PT. Toko Gunung Agung, Jakarta, 1997.
6. Hasibuan, Malayu S.P, Manajemen Sumberdaya Manusia, Edisi Revisi, PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2001.
7. Husein Umar, Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis, Edisi 5, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003.
8. J. Supranto, Statistik Teori dan Aplikasi. Edisi Ke-5. PT. Gelora Aksara Pratama, 1996.
9. Kleiman, L.S, Human Resource Management (A tool of competitive advantage), West Publishing Company, 1997.
10. Manulang, M, Dasar-dasar Manajemen. PT. Ghalia Indonesia Jakarta, 1996.
11. Mohammad Agus Tulus, Manajemen Sumber Daya Manusia. PT.Gramedia, Jakarta, 1996.

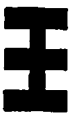
12. M. Hanafi. Manajemen. Cetakan ke-1. Akademi Manajemen Perisahaan. YKPN Yogyakarta, 2000.
13. M. Masud, Manajemen Sumberdaya Manusia, PT. Ghalia Indonesia, Jakarta, 1995.
14. Moekijat, Manajemen Sumberdaya Manusia (manajemen kepegawaian), CV. Mandar Maju, Jakarta, 1999.
15. Mondy, R Wayne. Noe, Robert M. Premeaux, Shane R. Human Resource Management. Seventh Edition. Prentice-Hall International, Inc. 1996.
16. Nasution, Mulia, Manajemen Personalia. Aplikasi dalam perusahaan. PT.Djambatan, 1994.
17. Notoatmodjo, Saekidjo. Pengembangan Sumber Daya Manusia. PT. Rineka Cipta Jakarta, 1992.
18. Robbin, Stephen P. Coulter, Mary. Management. Sixth Edition. Prentice-Hall International, Inc. 1999.
19. Riduwan, Dasar-dasar Statistik. Edisi Ke-3, Penerbit Alfabeta, Bandung, 2003.
20. Simamora, H, Manajemen Sumberdaya Manusia, STIE YKPM, Yogyakarta, 1995.
21. Stoner, James A.F. Freeman, R. Edward. Gilbert, Daniel R. Management. Sixth Edition. Prentice-Hall International, 1995.
22. Susilo Martoyo, Manajemen Sumberdaya Manusia, Edisi 3, BPFE, Yogyakarta, 1996.
23. Terry, George R. Principle of Management. Third Edition. Richard, Irwin. Inc. Home Wood Illions, 1997.



24. T. Hani Handoko, Manajemen Personalia, Edisi 2, BPEF, Yogyakarta, 2000.

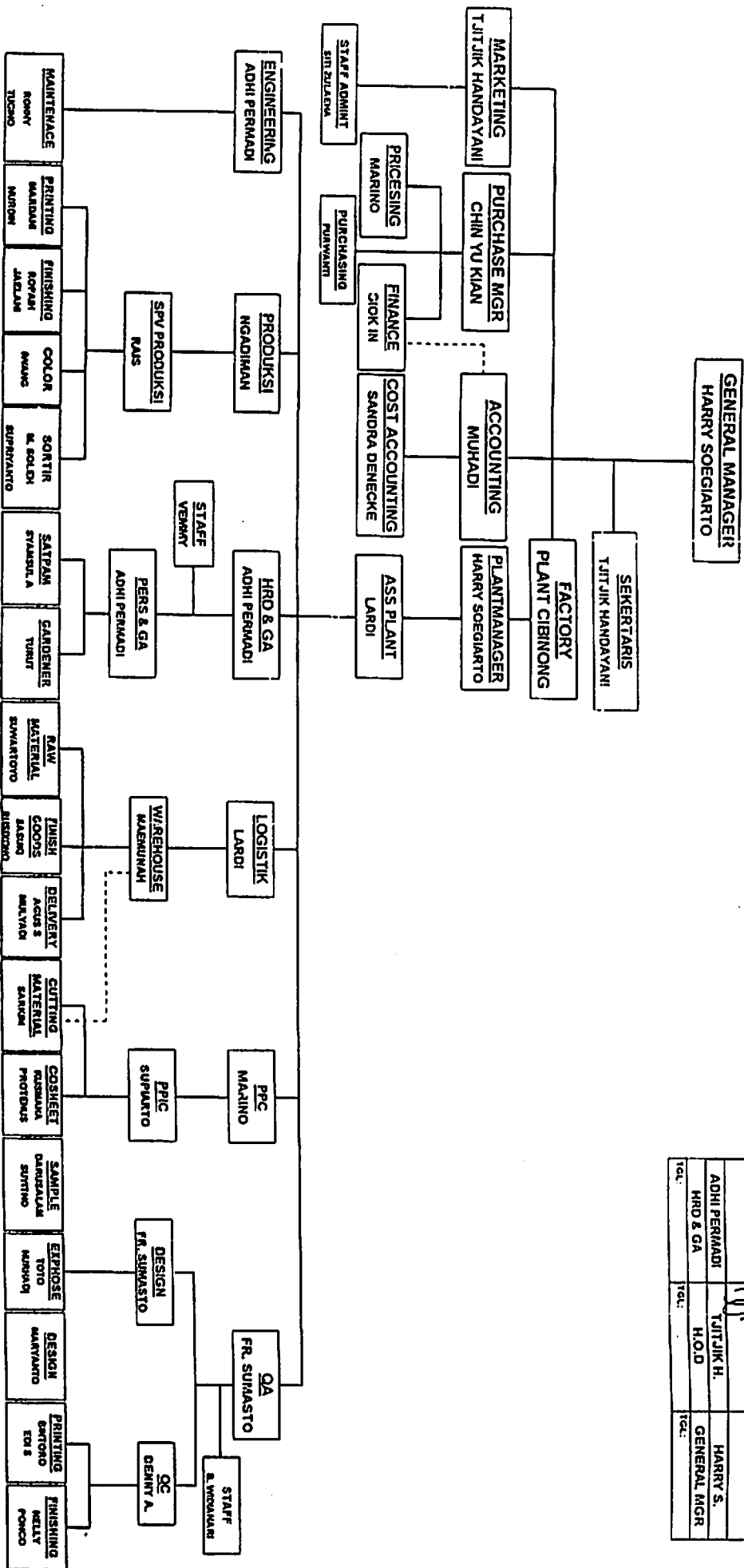
25. Werther, W.B., K. Davis, Human Resource and Management, Fifth Edition,

Richard Irwin. Inc. Home Wood, Illinois, 1996.



# STRUKTUR ORGANISASI PT. HARIHIKMAH INDAH

A Member of the PT.TATO Group of Company



DIBUAT	DIPERIKSA	DISETUIJI
ADHI PERMADI HRD & GA	TJITJIK H. H.O.D	HARRY S. GENERAL MGR
Tel: _____	Tel: _____	Tel: _____



**Yayasan Pakuan Siliwangi**  
**UNIVERSITAS PAKUAN**  
**FAKULTAS EKONOMI**

Jl. Pakuan P.O. Box. 452 Telp./Fax (0251) 314918 (Hunting) Bogor 16143  
<http://www.feunpak.web.id> E-mail : [feup@feunpak.web.id](mailto:feup@feunpak.web.id)

Nomor : 22 /D.I/FE-UP/III/2004  
Lampiran : ----  
Perihal : *Permohonan Riset*

Bogor, 24 Maret 2004

Kepada : Yth. Pimpinan / Direksi  
PT. HARI HIKMAH INDAH  
Jl. Raya Jakarta – Bogor Km. 47,7  
Cibinong – Bogor

Dengan Hormat.

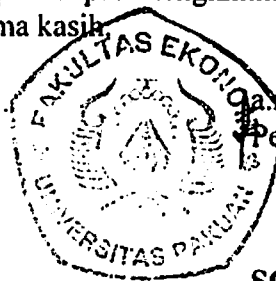
Sehubungan dengan penyusunan tugas akhir mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan, dalam menyelesaikan studinya, telah disyaratkan menyusun skripsi. Dalam penyusunan skripsi dimaksud mahasiswa yang bersangkutan berminat mengadakan studi lapangan pada perusahaan atau lembaga yang Bapak Pimpin.

Studi lapangan yang akan dilakukan mahasiswa kami meliputi tanya jawab baik lisan maupun tertulis atau observasi, sepanjang data yang diminta bukan merupakan rahasia Perusahaan / Lembaga yang menjadi tanggung jawab Bapak.  
Adapun identitas mahasiswa yang akan melakukan riset tersebut, sebagai berikut :

Nama : Rahman Kurniawan  
Tempat & Tanggal Lahir : Cilacap, 24 Januari 1979  
Nomor Mahasiswa : 021197325  
Jurusan : Manajemen  
Dengan Judul : Hubungan Antara Kompensasi Dengan Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Hari Hikmah Indah.

Mata Kuliah : Manajemen Sumber Daya Manusia

Besar harapan kami Bapak dapat mengizinkannya, atas perhatian dan kerjasamanya yang baik diucapkan terima kasih.



Soemarno, Dekan  
Pembantu Dekan Bidang Akademik

*Soemarno*  
SOEMARNO, MBA., SE.

Tembusan :

- 1. Yth. Dekan FE- UP (Sebagai Laporan);  
2. Yth. Ketua Jurusan Manajemen FE-UP;



## **P.T. HARI HIKMAH INDAH**

A Member of the  **P.T. TATO** Group of Company

### **SURAT KETERANGAN**

Yang bertanda tangan dibawah ini Human Resources Development,  
menerangkan bahwa:

Nama : RAHMAN KURNIAWAN  
Nrp : 021197325  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen

Telah melakukan riset pada PT. HARI HIKMAH INDAH pada bulan Oktober 2003 dalam rangka penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Ekonomi.

Adapun judul skripsi yang diajukan adalah:

**“HUBUNGAN ANTARA KOMPENSASI DENGAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT. HARI HIKMAH INDAH, BOGOR”.**

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bogor, 29 Maret 2004

PT. HARI HIKMAH INDAH



**Marino**

Cost Accounting Supervisor