

SKRIPSI
PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP
KREATIVITAS KARYAWAN
(Studi Empiris Pada UMKM di Kota Magelang Khususnya Pedagang Kaki
Lima)

SKRIPSI



**Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Magelang**

Disusun Oleh:
Adi Priawan
NPM. 14.0101.0101

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
TAHUN 2019

SKRIPSI

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KREATIVITAS KARYAWAN (Studi Empiris Pada UMKM di Kota Magelang Khususnya Pedagang Kaki Lima)

Dipersiapkan dan disusun oleh:

Adi Priawan

NPM 14.0101.0101

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji
Pada tanggal **8 Februari 2019**.....

Susunan Tim Penguji

Pembimbing



Bayu Sindhu Raharja, S.E., M.Sc

Pembimbing I

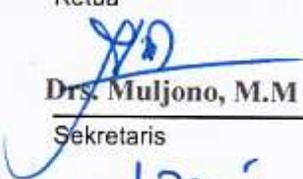
Pembimbing II

Tim Penguji



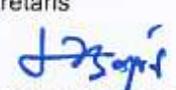
Drs. Dahli Suhaeli, M.M.

Ketua



Drs. Muljono, M.M

Sekretaris



Bayu Sindhu Raharja, S.E., M.Sc

Anggota

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
Untuk memperoleh gelar Sarjana S1

Tanggal, **23 FEB 2019**



Dra. Marlina Kurnia, M.M.

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Adi Priawan

NPM : 14.0101.0101

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya susun dengan judul:

SKRIPSI
PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP
KREATIVITAS KARYAWAN
(Studi Empiris Pada UMKM di Kota Magelang Khususnya Pedagang
Kaki Lima)

Adalah benar-benar hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan plagiat dari skripsi orang lain, apabila kemudian hari pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademis yang berlaku (dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaannya).

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan bilamana diperlukan.

Magelang, 28 Januari 2019

Peneliti,



Adi Priawan

NPM. 14.0101.0101

RIWAYAT HIDUP

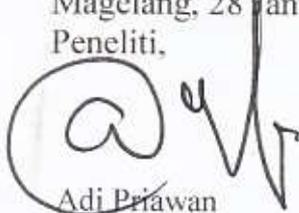
Nama : Adi Priawan
Jenis kelamin : Laki-laki
Tempat, Tanggal Lahir : Magelang, 14 April 1992
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat Rumah : Brengkel 1 RT/RW 03/05, Salaman
Magelang
Alamat Email : adipriawan7@gmail.com

Pendidikan Formal :

Sekolah Dasar (2001-2007) : SD Negeri 3 Salaman
SMP (2007-2010) : SMP Negeri 1 Salaman
SMA (2010-2013) : SMA Negeri 2 Magelang
Perguruan Tinggi (2014-2017) : S1 Program Studi Manajemen Fakultas
Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Magelang

Pendidikan Non Formal :

- Anggota Himpunan Mahasiswa Manajemen (2015-2016)

Magelang, 28 Januari 2019
Peneliti,

Adi Priawan
NPM. 14.0101.0101

MOTTO

...”Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka mengubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri”...

(QS. Ar-Ra’d: 11)

“Sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan”

(QS. Al-Insyirah: 6)

“Sesungguhnya Allah mencintai ketika seseorang mengerjakan sesuatu, ia tepat dalam melakukannya”

(HR. Imam Thabrani)

“Belajarlah dengan sungguh-sungguh ilmu dunia maupun akhirat, Allah SWT pasti akan membantu segala urusan yang kamu kerjakan ”

“ Setiap orang mempunyai prinsip hidupnya masing-masing, maka hargai lah! dan kerjakan amalan, karena amalan adalah aset yang paling berharga ”

KATA PENGANTAR

Assalammu'alaikum Wr.Wb

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi yang berjudul “**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KREATIVITAS KARYAWAN (Studi Empiris Pada UMKM di Kota Magelang Khususnya Pedagang Kaki Lima)** Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat Sarjana Ekonomi program Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang.

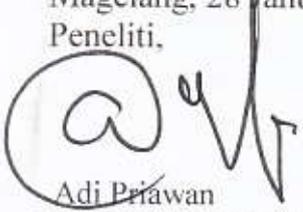
Selama penelitian dan penyusunan laporan penelitian dalam skripsi ini, penulis tidak luput dari kendala. Kendala tersebut dapat diatasi penulis berkat adanya bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Ir. Eko Muh Widodo, MT selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Magelang.
2. Ibu Dra. Marlina Kurnia, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Magelang.
3. Bapak Muhdiyanto S.E, M.Si selaku wakil Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Magelang.
4. Bapak Bayu Sindhu Raharja, S.E, M.Sc selaku Ketua Program Studi Manajemen dan Dosen Pembimbing saya yang selalu sabar membimbing dalam menyelesaikan saya.
5. Seluruh Dosen Pengajar yang telah memberikan bekal ilmu yg tak ternilai harganya dan telah membantu kelancaran selama menjalankan studi di Universitas Muhammadiyah Magelang.

8. Bapak dan Ibu TU yang selalu membantu demi kelancaran kuliah saya.
9. Keluargaku tercinta, My Mom, kakakku esti dan mas arif yang telah memberikan motivasi, dukungan dan doa selama ini.
10. Pacarku terimakasih telah mensupport dalam menyusun skripsi.
11. Oplik dan joko terimakasih yang selalu merusuhi saya.
12. Teman-temanku manajemen angkatan 2014. Hari-hari indah bersama kalian tak kan kulupakan.
13. Semua pihak yang tidak dapat penyusun sebutkan satu-persatu yang telah memberikan bantuan dan motivasinya.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangannya, oleh karena itu kritik dan saran yang membangun, penyusun harapkan untuk perbaikan penulisan skripsi ini. Harapan penulis, semoga skripsi ini dapat memberi manfaat kepada pihak yang memerlukan.

Wassalammu'alaikum Wr.Wb

Magelang, 28 Januari 2019
Peneliti,

Adi Priawan
NPM. 14.0101.0101

DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Halaman Pengesahan	ii
Halaman Pernyataan Keaslian Skripsi	iii
Halaman Riwayat Hidup.....	iv
Motto.....	v
Kata Pengantar	vi
Daftar Isi	viii
Daftar Tabel	ix
Daftar Gambar	xi
Daftar Lampiran.....	xii
Abstrak.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	3
C. Tujuan Penelitian	3
D. Kontribusi Penelitian.....	4
E. Sistematika Pembahasan	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS	
A. Telaah Teori	6
1. Expectacy Theory.....	6
2. Motivasi	7
3. Pengertian Kompensasi.....	8
4. Kreativitas	12
B. Telaah Penelitian Sebelumnya.....	13
C. Perumusan Hipotesis	14
D. Kerangka Pikir dan Model Penelitian.....	18
BAB III METODA PENELITIAN	
A. Populasi dan Sampel	19
B. Metode Pengumpulan Data.....	20
C. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	21
D. Metoda Analisis Data	22
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Statistik Deskriptif Data.....	27
B. Statistik Deskriptif Responden	29
C. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian	29
D. Uji Kualitas Data	30
E. Analisis Data	32
F. Pembahasan	42

BAB V KESIMPULAN

A. Kesimpulan.....	46
B. Keterbatasan Penelitian	47
C. Saran.....	47
Daftar Pustaka.....	48
Lampiran.....	50

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Sampel Penelitian dan Tingkat Pengembalian.....	27
Tabel 4.2 Profil Responden.....	28
Tabel 4.3 Tabel Statistik Deskriptif.....	29
Tabel 4.4 Uji Validitas.....	31
Tabel 4.5 Pengujian Reliabilitas	32

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Penelitian	19
Gambar 3.1 Kurva Normal Uji F.....	25
Gambar 3.2 Kurva Normal Uji t.....	26
Gambar 4.1 Nilai Kritis Uji F	35
Gambar 4.2 Perbandingan Nilai t Hitung dengan t Tabel Variabel X_1	36
Gambar 4.3 Nilai Kritis Uji F	37
Gambar 4.4 Perbandingan Nilai t Hitung dengan t Tabel Variabel X_2	38
Gambar 4.5 Nilai Kritis Uji F	39
Gambar 4.5 Perbandingan Nilai t Hitung t Variabel Independent	40

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner.....	50
Lampiran 2 Variabel Kompensasi	52
Lampiran 3 Variabel Motivasi	54
Lampiran 4 Variabel Kreativitas Karyawan.....	56
Lampiran 5 Uji Statistik Deskriptif	58
Lampiran 6 Uji Validitas Variabel Kompensasi	58
Lampiran 7 Uji Validitas Variabel Motivasi	59
Lampiran 8 Uji Validitas Kreativitas Karyawan.....	60
Lampiran 9 Uji Reliabilitas Variabel kompensasi	61
Lampiran 10 Uji Reliabilitas Variabel Motivasi	61
Lampiran 11 Uji Reliabilitas Kreativitas Karyawan	61
Lampiran 12 Uji Regresi Berganda 1	62
Lampiran 13 Uji Regresi Berganda 2.....	63
Lampiran 14 Uji Regresi Berganda 3.....	65

ABSTRAK

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KREATIVITAS KARYAWAN

**(Studi Empiris Pada UMKM di Kota Magelang Khususnya Pedagang
Kaki Lima)**

Oleh:

Adi Priawan

NPM. 14.0101.0101

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kreativitas dengan variabel motivasi sebagai variabel mediasi. Kondisi persaingan dalam perusahaan sangatlah penting, sehingga perusahaan diuntut mampu menyediakan berbagai cara untuk terus dapat berkembang pada era globalisasi saat ini. Hal terpenting dalam mencapai usaha yang maksimal adalah terus meningkatkan sumber daya manusia, termasuk pada segi kreatifitas karyawan keberhasilan umkm sangat ditentukan oleh kreativitas karyawan. Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan regresi berganda. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi merupakan faktor utama yang dapat mempengaruhi motivasi agar terjadi peningkatan kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kreativitas karyawan. Berarti bahwa motivasi telah diberikan dengan baik di UMKM Kota Magelang. Sehingga dapat diartikan bahwa kompensasi dan motivasi di UMKM Kota Magelang khususnya pedagang kaki lima telah diterapkan secara tepat, sehingga mempengaruhi kreativitas karyawan.

Kata kunci : Kompensasi, Kreativitas dan Motivasi

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Saat ini kondisi persaingan dalam perusahaan sangatlah penting, sehingga perusahaan di tuntut mampu menyediakan berbagai cara untuk terus dapat berkembang dan untuk meningkatkan daya saingnya pada era globalisasi saat ini. Oleh karena itu yang terpenting untuk mencapai tujuan usaha adalah terus meningkatkan sumber daya manusia, termasuk pada segi kreatifitas karyawan keberhasilan umkm sangat ditentukan oleh kreativitas karyawan yang melakukan strategi usaha dengan baik, kreativitas merupakan kemampuan seorang untuk menghasilkan atau menemukan inovasi baru, karyawan yang seperti inilah yang dibutuhkan oleh suatu usaha agar tidak kalah bisnis dalam bersaing. Seperti halnya dalam umkm di Kotamagelang, kreativitas karyawan sangat di perhatikan dalam rangka membangun daya saing dengan kompotitor. Oleh karena itu, dituntut peranan besar dari pihak manajemen untuk menjadikan sebuah lingkungan yang mendukung kreativitas (Michel dan Dononald,2005).

Pada penelitian sebelumnya oleh Lim sanny (2013) lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kreativitas karyawan pada Perum Pegadaian. Lingkungan Kerja dan Motivasi karyawan harus dijaga dan sangat perlu untuk ditingkatkan ke arah yang positif dan lebih baik. Dengan pengembangan komunikasi atasan dengan bawahan dan

pemberian bonus atau promoasi jabatan agar para karyawan akan menghasilkan kinerja maksimal dan mampu mengembangkan pemikiran kreatif dalam menyelesaikan masalah maupun pekerjaan yang mereka hadapi. Sedangkan pada penelitian Siti munfarijah (2015) kreativitas seorang guru PAUD muncul akibat dari motivasi dan contoh keteladanan dari seorang pemimpin yang senantiasa member spirit untuk terus berinovasi, dan berperilaku kreatif demi tercapainya tujuan lembaga sesuai dengan visi misinya dan agar lembaga yang dipimpinnya dapat berlangsung secara dinamis, maju dalam peningkatan mutu atau kualitas kelembagaan.

Dari dua hasil penelitian diatas bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kreativitas. Dari penelitian oleh Lim sanny motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kreativitas karyawan, seperti halnya pada penelitian Siti munfarijah bahwa perlu ada dorongan dari pimpinan untuk mendorong kreativitas karyawan. Banyak faktor yang mempengaruhi kreativitas seseorang yaitu meliputi faktor internal dan factor eksternal. Salah satu faktor eksternal dalam lingkup perusahaan adalah kompensasi. Kompensasi sangat berpengaruh terhadap kreativitas karyawan karena kompensasi bias mendorong kenyamanan kinerja karyawan di suatu perusahaan. Kompensasi bias mendorong kenyamanan karyawan karena dengan kemapanan perekonomian keluarga yang baik karyawan bias menjadi lebih tenang dalam mengolah ide-ide kreatifnya. Karena juga kenapa seseorang mencari pekerjaan adalah tidak lain memperbaiki keadaan perekonomian keluarga. UMKM yang ada di Kota Magelang seperti hanya

Perusahaan mengeluarkan produk layanan itu sendiri dimana perlu ada kreativitas dalam pembaharuan layanan.

Maka dari itu perlu ada penelitian tentang “PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TEHADAP KREATIVITAS KARYAWAN DI UMKM KOTA MAGELANG”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas maka bisa diambil rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap motivasi ?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kreativitas ?
3. Apakah motivasi memediasi hubungan antara kompensasi dan kreativitas?

C. Tujuan Penelitian

Dalam peneliti ini, peneliti bertujuan untuk :

1. Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kreativitas karyawan pada UMKM yang ada di Magelang.
2. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap motivasi pada UMKM yang ada di Magelang.
3. Menganalisis pengaruh kompensasi, motivasi terhadap kreativitas karyawan pada UMKM yang ada di Magelang.

4. Kontribusi Penelitian

Manfaat dari Penelitian ini diharapkan dapat menambah khazanah dalam kajian teoritis kreativitas karyawan.

5. Sistematika Pembahasan

Bab I : Pendahuluan

Bab ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kontribusi penelitian, dan sistematika pembahasan.

Bab II : Tinjauan Pustaka dan Perumusan Hipotesis

Pada bagian ini akan dikemukakan teori-teori yang digunakan dalam penelitian, dimana diambil dari beberapa literatur. Selain itu, di dalam bab ini akan disajikan penelitian-penelitian terdahulu yang menjadi acuan penelitian ini; perumusan hipotesis; dan model penelitian.

Bab III : Metode Penelitian

Pada bab ini akan diuraikan populasi dan sampel penelitian, data penelitian, variabel penelitian dan pengukuran variabel, metode analisis data, dan pengujian hipotesis.

Bab IV : Hasil dan Pembahasan

Pada bagian ini akan diuraikan hasil penelitian yang telah dilakukan secara mendalam. Bab ini meliputi statistik deskriptif variabel penelitian, hasil pengujian asumsi klasik, hasil pengujian hipotesis, dan pembahasan pengaruh masing-masing variabel.

Bab V : Kesimpulan

Bagian ini merupakan tahap terakhir dari penelitian/skripsi. Pada bagian ini akan diuraikan kesimpulan, keterbatasan penelitian, dan saran.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Telaah Teori

1. *Teori Expectacy* (Teori Harapan)

Teori ini ditemukan oleh Victor H. Vroom yang menyatakan bahwa kekuatan yang memotivasi seseorang untuk bekerja giat dalam mengerjakan pekerjaannya tergantung dengan hubungan timbal balik antara apa yang diinginkan dan dibutuhkan oleh pekerjaan itu.

Teori Expectacy ini didasarkan atas beberapa perpektif :

- a. *Teori Expectacy* (harapan), adalah suatu kesempatan yang diberikan akan terjadi karena perilaku.
- b. Nilai atau *Valance* adalah akibat dari perilaku tertentu mempunyai nilai atau martabat tertentu (daya / nilai motivasi) bagi setiap individu yang bersangkutan.
- c. Pertautan / *instrumentality* adalah sesepsi dari individu bahwa hasil dari tingkat pertama ekspentasi merupakan sesuatu yang ada dalam diri individu yang terjadi karena adanya keinginan untuk mencapai hasil yang sesuai dengan tujuan. Ekspentansi merupakan salah satu perrgerrakan yang mendasari sesorang untuk melakukan suatu tindakan karena dengan adanya usaha yang keras tersebut, maka hasil yang didapat sesuai dengan tujuan dalam teori ini disebutkan bahwa sesorang akan memaksimalkan usaha dan meminimalkan segala yang menghalangi pencapaian hasil maksimal.

Perkembangan yang dialami Umkm Magelang, ternyata membawa dampak munculnya Perkembangan saat ini sudah merupakan hal wajar karena setiap jenis usaha yang memberikan prospek yang baik di masa yang akan datang sudah tentu akan muncul pesaing-pesing yang baru.

2. Motivasi

Ada banyak cara memotivasi orang lain untuk mencapai sasaran atau menyelesaikan suatu tugas maupun mengatasi persoalan atau tantangan yang dihadapinya.

Setiap pekerjaan dalam bidang apa pun selain membutuhkan kemampuan dan kecakapan pribadi, juga membutuhkan motivasi yang cukup pada diri seseorang, sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat berhasil dengan sebaik - baiknya. Tanpa motivasi, orang tidak akan dapat melakukan sesuatu. Menurut Robbin dan Coulter (2010:109), “Motivasi mengacu pada proses di mana usaha seseorang diberi energi, diarahkan, dan berkelanjutan menuju tercapainya suatu tujuan ”.

Menurut (Nawawi, 2008), Motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Menurut Hasibuan, dalam Yugusna, Fathoni, & Haryono (2003), “Motivasi adalah pemberian daya penggerak, yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintergrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan

3. Pengertian Kompensasi

Persoalan yang mendasar dan penting dari seseorang manajer adalah bagaimana memberikan kompensasi yang baik sehingga akan meningkatkan prestasi kerja pegawai, sebab gaji lah satu-satunya alat untuk mandiri hidup bagi faktor dalam menentukan status diri karyawan dalam masyarakat.

Sebelum memukakan lebih lanjut tentang pengaruh kompensasi terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan ada pengertian kompensasi menurut para ahli. Kompensasi adalah semua pendapatan yang dibayarkan, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan oleh perusahaan (Hasibuan, 2001).

Disini jelas merupakan pengetahuan kompensasi yang merupakan salah satu faktor dalam menentukan standar kehidupan dengan standar kehidupan yang normal akan memungkinkan karyawan bekerja penuh dengan dedikasi loyalitas yang tinggi. (Khasana, 2016)

Beberapa fase atau tingkat dalam mengembangkan menentukan yang baik, menurut T Hani Handoko dalam bukunya Manajemen Personalia dan SDM, edisi 2, proses menjadi empat yaitu:

a. Analisis Pekerjaan

Usaha yang saling melengkapi, meneliti, mengorganisasi semua jenis pekerjaan yang ada dalam setiap organisasi .

b. Evaluasi Pekerjaan

Suatu cara atau teknik untuk menentukan suatu pekerjaan, seperti menentukan tanggung jawab dalam suatu organisasi.

c. Survei Upah dan Gaji

Hal ini dilakukan untuk mengetahui tingkat upah dan gaji karyawan yang berlaku di lingkungan eksternal organisasi dalam berbagai jenis pekerjaan, baik operasional atau administrasi

d. Menilai Pekerjaan

Sebagai suatu pertimbangan dalam menentukan dari suatu pekerjaan serta cara struktur pengupahan yang berlaku dalam organisasi. Dalam hal ini yang diteliti dari kompensasi adalah;

1) Penentuan tingkat pekerjaan

Dalam metode ini ditentukan suatu skala peringkat atau menentukan ranking suatu tingkat pekerjaan.

2) Klasifikasi Pekerjaan

Setiap manajer suatu organisasi akan mengklarifikasi pekerjaan bawahannya dalam penyusunan deskripsi standar dalam penghargaan tambahan.

Mathis dan Jackson (2001) dalam Hakim menyatakan bahwa ada dua bentuk kompensasi pegawai, yaitu bentuk langsung yang merupakan upah dan gaji, bentuk kompensasi yang tidak langsung yang merupakan tunjangan karyawan.

a. Kompensasi Langsung

Kompensasi langsung artinya pemberian imbalan dengan langsung kepada para karyawan dalam bentuk upah dan gaji. Upah biasanya dibayar berdasarkan hasil kerja perjam, perhari, atau persetengah hari. Sedangkan gaji diberikan secara bulanan.

1) Gaji Pokok

Kompensasi dasar yang diterima oleh karyawan, biasanya sebagai gaji atau upah, disebut gaji pokok.

2) Gaji Variabel

Adalah kompensasi yang dikaitkan dengan kinerja individu, kelompok maupun kinerja organisasi. Jenis yang paling umum dari gaji jenis ini untuk karyawan adalah program pembayaran bonus dan insentif. Lebih lanjut Mathis dan Jackson (2001) menyatakan bahwa karyawan menerima pembayaran kompensasi tambahan dalam bentuk bonus, yaitu pembayaran secara satu kali yang tidak menjadi bagian dari gaji pokok karyawan. Sedangkan menurut Mangkunegara (2000) insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan organisasi.

b. Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi tidak langsung dapat diartikan sebagai bentuk kesejahteraan karyawan yang diberikan oleh perusahaan. Menurut Hasibuan (2001) kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap (material dan non material) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktivitas kerjanya meningkat. Sikula pada Hasibuan (2001) menyatakan bahwa kompensasi tidak langsung adalah balas jasa yang diterima pekerja dalam bentuk selain upah atau gaji langsung seperti tunjangan. Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2001) tunjangan adalah imbalan tidak langsung seperti asuransi kesehatan, uang cuti, atau uang pensiun, diberikan kepada karyawan atau sekelompok karyawan sebagai bagian dari keanggotaannya di organisasi.

Tujuan kompensasi tidak langsung antara lain sebagai berikut:
(Hasibuan, 2001)

- 1) Untuk meningkatkan kesetiaan dan keterikatan karyawan kepada perusahaan.
- 2) Memberikan ketenangan dan pemenuhan kebutuhan bagi karyawan besertakeluarganya.
- 3) Memotivasi gairah kerja, disiplin, dan produktivitas kerja karyawan.
- 4) Menurunkan tingkat absensi dan turnover karyawan

- 5) Menciptakan lingkungan dan suasana kerja yang baik serta nyaman.
- 6) Membantu lancarnya pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan.
- 7) Memelihara kesehatan dan meningkatkan kualitas karyawan.
- 8) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- 9) Membantu pelaksanaan program pemerintah dalam meningkatkan kualitas manusia Indonesia.
- 10) Mengurangi kecelakaan dan kerusakan peralatan perusahaan.
- 11) Meningkatkan status sosial karyawan beserta keluarganya.

4. Kreativitas

Selanjutnya kita bisa melihat beberapa definisi Kreativitas menurut para ahli sebagai berikut:

- a. John W. Haefele dalam *Creativity and innovation* mengatakan :“*Kreativitas dirumuskan sebagai kemampuan untuk membuat kombinasi-kombinasi baru yang bernilai sosial*”.
- b. Georg J. Seidel dalam *Crisis of Creativity*, mengatakan: “*Kreativitas adalah kemampuan untuk menghubungkan dan mengaitkan, kadang-kadang dengan cara yang ganjil, namun mengesankan dan ini merupakan dasar pendayagunaan kreativitas dari daya rohani manusia dalam bidang atau lapangan manapun*”.
- c. Jaques hadamid, dalam *An Essay on The Mathematical Field*, mengatakan “*Jelaslah bahwa penemuan atau kreasi baik dalam matematika maupun dalam bidang lain terjadi dengan*

menggabungkan ide ide". Dari beberapa definisi di atas bahwa kreativitas merupakan kemampuan mental dan berbagai jenis keterampilan manusia yang dapat melahirkan pengungkapan yang unik, berbeda, orisinal, sama sekali baru, indah, efisien, tepat sasaran, tepat guna (Ayu & Suprayetno, 2005)

- d. David Campbell mengartikan kreativitas adalah kegiatan yang mendatangkan hasil yang sifatnya:
- 1) Baru (*Novel*), inovatif, belum ada sebelumnya, segar, menarik, aneh, mengejutkan.
 - 2) Berguna (*Usefull*), lebih enak, lebih praktis, mempermudah, memperlancar, mendorong, mengembangkan, mendidik, memecahkan masalah, mengurangi hambatan, mengatasi masalah, mendatangkan hasil lebih baik atau banyak.
 - 3) Dapat dimengerti (*understandable*): hasil yang sama dapat dimengerti dan dibuat lain waktu.

B. Telaah Penelitian Sebelumnya

Penelitian-penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap pengaruh kreativitas karyawan. Dalam penelitiannya Ulfa, Rahardjo, & Ruhana (2010) berdasarkan hasil analisis jalur dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial memiliki pengaruh secara langsung atau hubungan yang sangat kuat terhadap motivasi kerja karyawan AUTO 2000 Malang Sutoyo yaitu sebesar 0,327. Dalam penelitiannya Sanny, Cahyani, & Andhika (2013) hasil penelitian

menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kreativitas karyawan pada perum pegadaian.

Dalam penelitian Wulansari, Damanik, & Prasetio (2014) menunjukkan bahwa Hubungan antara kompensasi dan motivasi adalah signifikan positif. Jika persepsi terhadap kompensasi meningkat, maka motivasi mereka akan meningkat. Dan pada penelitiannya Meutia, Sari, & Ismail(2016) analisis menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi, hal ini menunjukkan bahwa jika perusahaan memberikan kompensasi yang adil dan tidak jauh dari pengharapan karyawan maka karyawan akan merasa puas. Rasa puas yang dirasakan oleh karyawan akan cenderung meningkatkan motivasi karyawan untuk lebih meningkatkan kinerjanya.

C. Perumusan Hipotesis

Hipotesis menurut Erlina (2007:41) mengatakan —hubungan yang diduga secara logis antara dua variabel atau lebih dalam rumusan preposisi yang dapat diuji secara empiris. Berdasarkan konseptual diatas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

Menurut Marwansyah(2010) kompensasi merupakan imbalan secara langsung, imbalan tidak langsung dalam bentuk manfaat tambahan (benefit) dan bentuk pemberian layanan tambahan serta insentif yang ditunjukan untuk memotivasi pekerja agar mencapai produktivitas yang lebih tinggi. Konsep kompensasi juga di kembangkan oleh (Gomez-Meija, L., Balkin, & Cardy,

2012) yang menyatakan bahwa bahwa kompensasi merupakan bentuk penghargaan dari perusahaan kepada karyawan karena kontribusi mereka.

Dalam penelitian sebelumnya oleh Wulansari et al (2014) studi pada karyawan Auto 2000 Malang Sutoyo bahwa berdasarkan hasil analisis jalur dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial memiliki pengaruh secara langsung atau hubungan yang sangat kuat terhadap motivasi kerja karyawan AUTO 2000 Malang Sutoyo yaitu sebesar 0,327. Begitu juga dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa kompensasi sangat berpengaruh signifikan positif terhadap motivasi (Setiadi, Setiadi, & Indroyono, 2016) dan (Negaseh, Zewude, & Mugeisa, 2014)

H1 : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi

Menurut Robbins (2008) motivasi adalah suatu proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan kelakuan individual dalam usaha untuk mencapai satu tujuan. Sumamora (2004) mengatakan bahwa motivasi adalah sebuah fungsi dari pengharapan individu bahwa upaya tertentu akan menghasilkan tingkat kinerja yang pada gilirannya akan membuahkan imbalan atau hasil yang dihendaki. Motivasi dari pihak manajer sangat mempengaruhi pada kinerja karyawannya dalam meningkatkan kinerja perusahaan, karena manajer sebagai pemimpin dalam perusahaan untuk membangun mental karyawan di dalam perusahaan.

Kreativitas menurut Michael dan Donald (2005) sesuatu yang merupakan perwujudan dari kemampuan mental seseorang dan rasa ingin tahu untuk membuat sesuatu yang baru. Sedangkan Amabile (1985)

menyatakan bahwa komponen ekstrinsik yang dipengaruhi tidak hanya oleh *subsequent interest* tapi juga oleh aspek performa yaitu aspek performa yang mempengaruhi kreativitas. Komponen konseptual ini terdapat 3 komponen esensial untuk kreativitas yaitu kemampuan relevan dengan kreativitas, pemikiran kreatif, dan motivasi dalam menjalankan tugas.

Penelitian sebelumnya (Sanny, et.al, 2013) bahwa motivasi memacu kreativitas karyawan. Dengan demikian motivasi sangat mempengaruhi signifikan kreativitas karyawan perusahaan.

H2 : Motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap Kreativitas

Menurut Robbins & Coulter (2005) motivasi adalah suatu proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan individual dalam usaha untuk mencapai suatu tujuan. Simamora (2004) mengatakan bahwa motivasi adalah sebuah fungsi dari pengharapan individu bahwa upaya tertentu akan menghasilkan tingkat kinerja yang pada gilirannya akan membuahkan imbalan atau hasil yang dikehendaki. Dalam penelitian sebelumnya Sanny et al., (2013) dari hasil penelitian bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kreativitas karyawan pada perum pegadaian (KANWIL). Apabila para karyawan sudah mampu mengaktualisasi diri dan mengembangkan motivasi mereka. Hal ini akan memacu meningkatnya kreativitas karyawan yang tentu saja akan berdampak positif pada kinerja perusahaan di kemudian harinya.

Kompensasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawainya, di mana seseorang akan bekerja secara maksimal agar mendapat

kompensasi yang sesuai Antreas & Opoulos, (2003). Pemberian kompensasi untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Adanya kompensasi yang memadai dapat membuat karyawan termotivasi untuk berkerja dengan baik, mencapai prestasi seperti yang diharapkan perusahaan, dan dapat meningkatkan kepuasan karyawan.

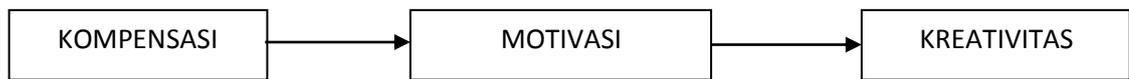
Dalam penelitian Meutia et al., (2016) analisis menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi, hal ini menunjukkan bahwa jika perusahaan memberikan kompensasi yang adil dan tidak jauh dari pengharapan karyawan maka karyawan akan merasa puas. Rasa puas yang dirasakan oleh karyawan akan cenderung meningkatkan motivasi karyawan untuk lebih meningkatkan kinerjanya.

Kreativitas yang baik tidak lepas dari seberapa baik pula kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Apalagi dalam perusahaan perbankan di Bank BRI Kota Magelang yang memerlukan beberapa kreativitas dari karyawan sendiri untuk melayani kebutuhan para nasabah yang beraneka ragam karakter nya.

H3 : Motivasi memediasi hubungan antara Kompensasi dan Kreativitas Karyawan

D. Kerangka Pikir dan Model Penelitian

Kerangka pemikiran merupakan gambaran dari variabel-variabel yang akan dilakukan penelitian yang terdiri dari variabel dependen (Y) kreativitas karyawan, kompensasi (X_1), motivasi (X_2).



Gambar 2.1
Model Penelitian

BAB III

METODA PENELITIAN

A. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi dan sampel diperlukan untuk mengumpulkan data dari variabel yang diteliti dalam sebuah penelitian. Populasi adalah Kota generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014:80). Populasi penelitian ini adalah karyawan UMKM di Kabupaten Magelang .

2. Sampel

Sampel adalah subset dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi. Subset ini di ambil karena dalam banyak kasus tidak mungkin kita meneliti seluruh anggota populasi, oleh karena itu kita membentuk sebuah perwakilan yang disebut sampel (Ferdinand, 2006).

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan *purposive sampling*, yaitu penulis menggunakan pertimbangan sendiri dengan cara sengaja dalam memilih anggota populasi yang dianggap dapat memberikan informasi yang diperlukan oleh penulis (Sugiyono, 2001). Responden yang dipilih oleh penulis dalam penelitian ini adalah karyawan UMKM di Kota Magelang yang telah berkerja minimal 2 tahun dan berdomisili di Kota magelang. Karena

populasi yang mana dalam penelitian ini sangat banyak, maka diambil beberapa sampel untuk mewakili populasi tersebut.

B. Metode Pengumpulan Data

1. Jenis dan Sumber Data

Data diperoleh dengan cara mengumpulkan data dan informasi yang berupa data primer. Data primer adalah suatu teknik untuk mengumpulkan data yang diperoleh secara langsung dari sumber data. Data primer diperoleh melalui kuesioner yang disebarakan kepada objek penelitian. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan sekumpulan pertanyaan tertulis yang disusun untuk memperoleh jawaban responden, biasanya lebih dekat dengan alternatif yang didefinisikan, yaitu beberapa variabel yang diteliti berupa: motivasi, kompensasi dan kreativitas karyawan

Sumber data dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran daftar pertanyaan atau kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan sekumpulan pertanyaan tertulis yang disusun untuk memperoleh jawaban responden berkaitan dengan permasalahan yang diteliti, yaitu: kepuasan kerja, beban kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan.

2. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara membagikan kuesioner langsung kepada karyawan UMKM di Kota Magelang.

C. Definisi Variabel dan Operasional

1. Kompensasi

Kompensasi merupakan imbalan upah atau tunjangan yang di berikan oleh perusahaan pada karyawan atas kerja yang sudah di lakukan oleh karyawan. Pengukuran terhadap variabel kompensasi kerja mengacu pada indikator-indikator sebagai berikut :

- a. Gaji
- b. Tambahan gaji insentif
- c. Penetapan insentif/lembur
- d. Prrosedur gaji

2. Motivasi

Motivasi adalah pemberian daya pengerak, yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintergrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan

Pengukuran terhadap Variabel motivasi mengacu pada indikator-indikator sebagai berikut :

- a. Kepuasan gaji
- b. Kenyamanan karyawan
- c. Reward
- d. Kebebasan karyawan

3. Kreativitas

Kreativitas dirumuskan sebagai kemampuan untuk membuat kombinasi-kombinasi baru yang bernilai sosial. Pengukuran terhadap Variabel kreativitas mengacu pada indikator-indikator sebagai berikut :

- a. Pengetahuan karyawan
- b. Potensi kerja karyawan
- c. Kreativitas individu
- d. *Mindset* karyawan

D. Metode Analisis Data

a. Uji Kualitas Alat Ukur

1) Uji Validitas

Merupakan derajat ketetapan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat di laporkan oleh penelitian (Sugiyono, 2007) uji validitas di gunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuisioner.

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk menetapkan apakah instrumen dapat digunakan lebih dari satu kali atau untuk jawaban lebih dari 2 (Umar, 2007). Keterandalan ditentukan dengan menggunakan *alpha cronbach* berikut :

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\Sigma \sigma_1^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan :

σ = Koefisien *alpha cronbach*

k = Butir pertanyaan yang valid

$\Sigma\sigma_1^2$ = Jumlah ragam butir pertanyaan yang valid

σ_1^2 = Ragam skor total

Kriteria pengujian uji reliabilitas :

- a) Dengan tingkat kepercayaan 95%, atau $\alpha = 0,05$
- b) Bila nilai r-hitung $>$ r-tabel berarti peubah tersebut reliabel
- c) Bila nilai r-hitung \leq r-tabel berarti peubah tersebut tidak reliable

Perhitungan koefisien *alpha cronbach* diperoleh dari penggunaan Program *Statistical Package for Sosial Science* (SPSS).

b. Pengujian Hipotesis

1) Regresi Linier Berganda dengan Variabel Mediasi

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi ganda. Sugiyono, (2008) menyatakan bahwa analisis regresi ganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya).

$$Y = \alpha + \beta_1 X + \beta_2 M + e$$

Dimana:

X1 = Kompensasi

α = Konstanta

M = Motivasi

$\beta_{1,2}$ = Koefisien Regresi

e = error

Y = Kreativitas

2) Uji F (*Goodness of fit test*)

Selain perlu menguji koefisien regresi secara individual signifikan, perlu juga untuk diuji secara keseluruhan koefisien regresi.

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

R^2 = Koefisien Determinasi.

n = Jumlah Data.

k = Jumlah Variabel.

Kriteria pengujian hipotesis secara simultan atau uji F:

a. Level of significance 0,05

b. Derajat kebebasan $df = n - k$

c. Uji satu sisi

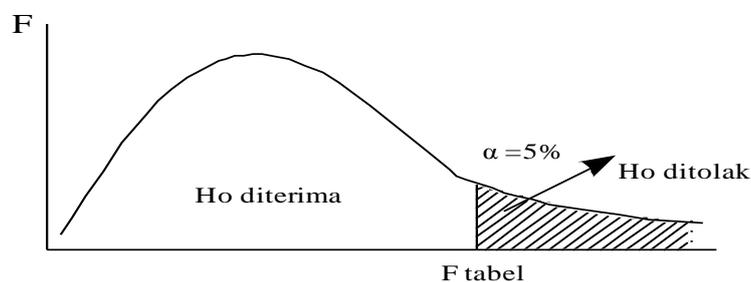
Pengujian hipotesis:

H_0 : $b_1 = b_2 = b_3 = 0$, tidak ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan.

$H_0 : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$, ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan

a. Jika $F \text{ hitung} \geq F \text{ tabel}$, yang berarti variabel independen secara keseluruhan mempunyai pengaruh yang nyata terhadap variabel dependen.

b. Jika $F \text{ hitung} \leq F \text{ tabel}$, yang berarti variabel independen secara keseluruhan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

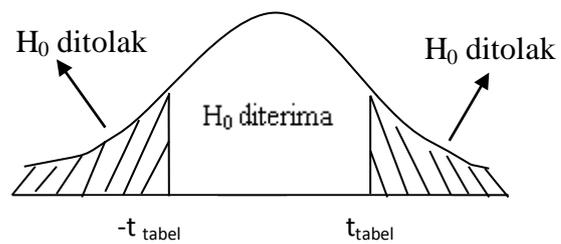


Gambar 3.1
Kurva Normal Uji F

3) Analisis Parsial (Uji t)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2013). Variabel merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. *Level of significans* pada taraf $\alpha = 5\%$ dengan derajat kebebasan dinyatakan dalam *degree of freedom* (df) = $n-1$ yang merupakan uji satu sisi (*one tailed test*).

- 1) Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}} (n-1)$ atau $p\text{value} < \alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak atau H_a diterima, artinya variabel independen mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.
- 2) Jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}} (n-1)$ atau $p\text{value} > \alpha = 0,05$, maka H_0 tidak ditolak atau H_a tidak diterima, artinya variabel independen tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.



Gambar 3.2
Kurva Normal Uji t

BAB V

KESIMPULAN

A Kesimpulan

Penelitian ini menguji pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kreativitas karyawan pada UMKM di Kota Magelang. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 74 karyawan dari beberapa UMKM di Kota Magelang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. Berdasarkan hasil yang di peroleh dari pengolahan data menggunakan media SPSS 21 *for windows* maka didapat kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh terhadap motivasi. Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa tinggi rendahnya tingkat kompensasi mempengaruhi motivasi pada karyawan UMKM di Kota Magelang.
2. Motivasi berpengaruh terhadap kreativitas karyawan. Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa tinggi rendahnya tingkat motivasi yang diberikan, akan mempengaruhi kreativitas pada karyawan UMKM di Kota Magelang.
3. Kompensasi dengan motivasi sebagai mediasi berpengaruh terhadap kreativitas karyawan. Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa tinggi kompensasi dan motivasi akan mempengaruhi kreativitas pada karyawan UMKM di Kota Magelang.

B Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki keterbatasan yang memerlukan perbaikan dan pengembangan dalam penelitian selanjutnya. Keterbatasan dalam penelitian ini adalah:

1. Sampel yang digunakan hanya terbatas pada UMKM di Kota Magelang saja. Keterbatasan ini kemungkinan tidak dapat digunakan sebagai dasar generalisasi untuk kreativitas karyawan secara keseluruhan di Kota lain.
2. Penelitian ini hanya menggunakan variabel kompensasi dan motivasi. Sehingga masih banyak yang disebabkan oleh faktor lain.
3. Penelitian ini menggunakan metode *survey* melalui kuesioner, peneliti tidak terlibat langsung dalam aktivitas di UMKM Kota Magelang. Sehingga kesimpulan yang diambil hanya berdasarkan pada data yang dikumpulkan melalui kuesioner tersebut.

C Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi dan motivasi dapat mempengaruhi kreativitas karyawan. Besarnya pengaruh kompensasi terhadap kreativitas karyawan adalah sebesar 26,2% dan pengaruh motivasi terhadap kreativitas karyawan sebesar 11,7 %. Sehingga masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kreativitas karyawan seperti pelatihan kerja dan gaya kepemimpinan.
2. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah beberapa sampel dan subyek penelitian, sehingga dapat diperoleh hasil penelitian yang

dapat di generalisasi untuk semua jenis penelitian, dengan menambahkan teknik pengumpulan data lainnya. Seperti menggunakan metode wawancara untuk mendukung hasil penelitian yang lebih baik lagi bagi peneliti selanjutnya.

3. Bagi UMKM di Kota Magelang, sebaiknya meningkatkan kompensasi dan motivasi untuk mempertahankan dan mengembangkan kreativitas karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Antreas, D., & Opoulos, A. (2003). Modelling customer satisfaction in telecommunication. *Production and Operation Management*, 12(2), 224–245.
- Ayu, I., & Suprayetno, A. (2005). Pengaruh Motivasi Kerja , Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT . Pei Hai International Wiratama Indonesia), (1996), 124–135.
- Ghozali, I. (2006a). *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS* (cetakan 4). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2006b). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS* (Cetakan 4). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomez-Meija, L., R., Balkin, D. ., & Cardy, R. . (2012). *Managing Human Resource, 7th Edition*. USA: Pearson Education.
- Hasibuan, M. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengertian Dasar, Pengertian, dan Masalah*. jakarta: PT. Toko Gunung Agung.
- Hastuti, P., & Ismayanti, D. (2017). Analisis Pertumbuhan Ekonomi di Kabupaten Hulu Sungai Utara. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3 no 1, 41–50.
- Marwansyah. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (ke 2). Bandung: Al-Fabeta.
- Meutia, Sari, I., & Ismail, T. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi dengan Motivasi sebagai Intervening dalam Meningkatkan Kinerja. *Jurnal Manajemen*, XX no 03, 353–369.
- Nawawi, H. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (cetakan ke). Yogyakarta: Gajah Mada Universty Perss.
- Negaseh, R., Zewude, S., & Mugeisa, R. (2014). The effect of compensation on employee Motivation : In jimma university academic staff. *Journal of Business Management and Accounts*.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2005). *Manajemen* (Edisi 7). jakarta: Gramedia.
- Sanny, L., Cahyani, R. A. B., & Andhika, Y. (2013). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kreativitas Karyawan Perum Pegadaian (KANWIL), 4 no 1, 389–397.

- Setiadi, R. ursula, Setiadi, P. budi, & Indroyono. (2016). The effect of compersation and work motivation on employee performance at semen indonesia Limited Company. *Internasional Journal of Academic Reach and Reflection*, vol 4, 3.
- Simamora. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi III). Yogyakarta: Aditama Media.
- Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Ulfa, M., Rahardjo, K., & Ruhana, I. (2010). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Auto 2000 Malang Sutoyo).
- Umar. (2007). *Metode Penelitish untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. jakarta: Raja Grafindo Persada.
- umi khasana. (2016). *Journal Of Manajemen*, Volume 2 No. 2, 2(2).
- Wulansari, P., Damanik, A. H., & Prasetyo, A. P. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Karyawan Di Departemen Sumber Daya Manusia PLN Kantor Distribusi Jawa Barat dan Banten. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 14 no 2.
- Yugusna, I., Fathoni, A., & Haryono, A. T. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja dan Kedisiplinan Karyawan (Studi Empiris Pada Perusahaan SPBU 44.501.29 Randu Garut Semarang). *Journal of Management*, 2(2).