

No. Daftar/FPEB/128/H.40.FPEB/1/PL/2010

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA
PT. SARANA PANCA KREASI**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Ujian Sidang
Sarjana Ekonomi Pada Program Studi Manajemen
Universitas Pendidikan Indonesia**



Oleh:

Ditya Claudia

055959

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS PENDIDIKAN EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA
2010**

LEMBAR PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi dengan judul **“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Panca Kreasi”**, ini beserta seluruh isinya adalah benar-benar karya saya sendiri, dan saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku dalam syarat keilmuan.

Atas pernyataan ini, saya siap menanggung risiko/sanksi yang dijatuhkan kepada saya apabila kemudian ditemukan adanya pelanggaran terhadap etika keilmuan dalam karya saya ini, atau ada klaim dari pihak lain terhadap keaslian karya saya ini.

Bandung, Juni 2010

Yang Membuat Pernyataan



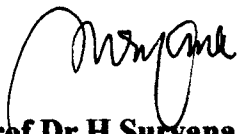
Ditya Claudia
NIM 055959

LEMBAR PENGESAHAN

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA
PT. SARANA PANCA KREASI**

Skripsi ini disetujui oleh:

Pembimbing I



Prof. Dr. H. Suryana, M.Si
NIP.19600602 198601 1 002

Pembimbing II

 01/07/2020
Rofi Rofaida, SP., M.Si
NIP.19730205 200501 2 003

Mengetahui:

Ketua Jurusan/Program Studi


Prof. Dr. H. Suryana, M.Si
NIP.19600602 198601 1 002

ABSTRAK

Ditya Claudia, Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Panca Kreasi, di bawah bimbingan Prof.Dr.H. Suryana, M.Si dan Rofi Rofaida, SP.,M.Si

Bidang periklanan menuntut kreativitas tinggi agar dapat bertahan, untuk memenuhi hal tersebut harus diseimbangkan dengan terpenuhinya SDM baik secara kuantitas maupun kualitas. PT. Sarana Panca Kreasi kerap kali mengalami kekurangan karyawan akibat dari banyaknya karyawan yang mengundurkan diri. Masalah kepuasan kerja karyawan pada perusahaan ini penting untuk diteliti karena berkaitan dengan tindakan karyawan untuk mengundurkan diri. Pemberian kompensasi dan motivasi yang baik merupakan cara untuk meningkatkan kepuasan kerja, karena dengan meningkatnya kepuasan kerja, karyawan akan bekerja dengan lebih baik lagi.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui gambaran kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan serta pengaruh dari kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

Jumlah populasi sebesar 52 karyawan yang keseluruhannya dijadikan sebagai responden. Adapun yang menjadi variabel bebas adalah kompensasi dan motivasi sedangkan yang menjadi variabel terikat adalah kepuasan kerja karyawan. Jenis penelitian menggunakan jenis penelitian deskriptif dan verifikatif, dan metode penelitian yang digunakan adalah *descriptive survey* dan *explanatory survey*. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder, sedangkan teknik analisa data yang digunakan adalah teknik regresi berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sarana Panca Kreasi. Oleh karena itu, penulis menyarankan agar perusahaan mampu meningkatkan kompensasi dan motivasi yang kuat dan positif untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Kata kunci: Kompensasi, Motivasi, Kepuasan Kerja.

ABSTRACT

Ditya Claudia, “The influence of Compensation and Motivation to The employee’s Job Satisfaction at PT. Sarana Panca Kreasi”, systematically guided by Prof.Dr.Suryana, MSi and Rofi Rofaida, SP.,M.Si.

Advertising sector requires high creativity to survive. Accomplishing the condition, it should be balanced both its quality and quantity in human resource. PT. Sarana Panca Kreasi often faces a problem regarding with the employee. They often lack of employee because many of them decided to resign. Therefore, it’s important to investigate the employee’s satisfaction in a company regarding with the employee’s decision, the reason why they decide to resign. Giving a good compensation and motivation can be a method to improve the job satisfaction for the employee. Improving the job satisfaction automatically means better performance of the employee.

This research was conducted to know the figure of compensation, further to know motivation also influence of compensation and motivation to the employee’s job satisfaction.

In this research the population counted 52 employees which are in its entirety made as respondent. First independent variable (X_1) is compentation, and the second (X_2) is motivation, while dependent variable (Y) is job satisfaction. The kinds of research are descriptive and verification research and the method is survey explanatory. The used data were primary and secondary data, while data analyzing done by multiplied regression analysis.

The result of research indicates that compensation and motivation positively influence to employees job satisfaction of PT. Sarana Panca Kreasi. Therefore, writer suggests that company can improve positive and strong compensation and motivation to increase employee’s job satisfaction.

Key words: Compensation, Motivation, Job Satisfaction.

KATA PENGANTAR

Dengan segala kerendahan hati, puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yesus Kristus yang telah melimpahkan berkat, hikmat, dan karunia-Nya sehingga pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini guna memenuhi salah satu syarat dalam menempuh ujian sidang strata satu pada Jurusan Manajemen Universitas Pendidikan Indonesia.

Penelitian yang dilakukan mengambil tema dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia yang secara khusus menyangkut kompensasi dan motivasi serta kepuasan kerja karyawan PT. Sarana Panca Kreasi. Oleh karena itu, penelitian ini diberi judul: “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Panca Kreasi.”

Penulis berusaha menyelesaikan semaksimal mungkin penyelesaian skripsi ini dengan keterbatasan pengetahuan dan kemampuan penulis. Penulis mengakui masih banyak kelemahan dan kekurangan dalam penulisan skripsi ini. Hal ini disebabkan oleh keterbatasan pengetahuan, pengalaman dan kemampuan penulis. Oleh karena itu penulis akan selalu membuka hati untuk menerima saran dan kritik yang membangun dari semua pihak.

Penulis berharap skripsi ini akan memberikan manfaat dalam menambah wawasan berfikir dan ilmu pengetahuan, khususnya bagi penulis dan bagi pembaca pada umumnya. Disamping itu juga kiranya skripsi ini dapat memberikan masukan bagi perusahaan yang menjadi objek dalam penelitian ini.

Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. H. Sunaryo Kartadinata, M.Pd, selaku Rektor Universitas Pendidikan Indonesia.
2. Bapak Dr. H. Edi Suryadi, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pendidikan Indonesia.
3. Bapak Prof. Dr. H. Suryana, M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen dan sebagai pembimbing I, terimakasih yang sebesar-besarnya atas segala arahan, motivasi, nasihat dalam membimbing serta mengorbankan waktu dalam penyelesaian skripsi ini.
4. Ibu Rofi Rofaida SP.,M.Si., sebagai pembimbing II, terimakasih yang sebesar-besarnya atas segala ketulusan, kesabaran, motivasi, dan arahan dalam membimbing serta pengorbanan waktu di sela kesibukan dalam membimbing sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
5. Seluruh Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis Universitas Pendidikan Indonesia.
6. Terima kasih sebesar-besarnya kepada seluruh staff dan karyawan PT. Sarana Panca Kreasi (*S!mple Advertising*) yang telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Terutama untuk Bapak Johannes Bosco Januar Hamdi, dan Bapak Antonius Pujantoro terima kasih atas izin, diskusi dan waktu yang diberikan, serta telah membantu menyebarkan angket.
7. Almarhum Papa tercinta Dionisius Eddy Subandrio yang selalu terkenang dalam hati dan pikiranku.

8. Terima kasih yang setulusnya untuk Mama tercinta, Chintya Agustine Ety Suriatmaadja yang senantiasa memberikan dukungan moril, materil doa, pengorbanan yang tinggi, serta kasih sayang yang tulus dalam setiap langkahku.
9. Terima kasih untuk kakak dan kakak iparku tersayang, Kak Chindy dan Kak Wayan yang selalu memberikan bantuan moril dan dalam penyelesaian skripsi ini.
10. Terima kasih untuk Adrianus Wisnu Kurniawan yang selalu menjadi pendengar dan penenang yang baik serta menyemangati dengan penuh cinta selama proses penulisan skripsi ini. Terima kasih untuk semua hal positif yang selalu dibagikan.
11. Seluruh anggota Keluarga Mahasiswa Katolik (KMK) UPI, kelompok doa Taizé, *Ordinary Choir*, koor Bunda Teresa, KEP St. Laurentius, dan kelompok doa St. Gabriel yang memberi dukungan moril serta membawa diriku dan skripsi ini ke dalam doa. Tuhan Yesus memberkati dan Bunda Maria melindungi kalian semua.
12. Sahabat-sahabatku di prodi manajemen, Reni Fitriani, Melly Apriliani, Ria Rachmawati, Meity Rizki Amalia, Reta Lestari, Dian Abriani, Lilih Nooraptia, Ratna Rinnati, Risma Rahmatunnisa, Indri Irianti, Terra Saptina M, Ghyta Eka Puspita, dan, Dessy Trihandayani semoga persahabatan kita selamanya.
13. Sahabat kost terbaikku, teman berbagi di saat suka dan duka; Yowan Kameliya dan Rita Noviyanti yang selalu membantu proses pencetakan

skripsi ini. Terima kasih atas dorongan, semangat dan doa dalam proses penulisan skripsi ini serta untuk semua yang telah kita lalui bersama. Tetaplah jadi sahabatku.

14. Seluruh teman-teman di Program studi Manajemen angkatan 2005 yang telah memberikan warna, keceriaan serta inspirasi selama kebersamaan kita selama ini khususnya kepada Gina H Filhami, Stephanie Hesty M, Wildan Rismawan, serta teman-teman yang membagikan ilmunya mengenai pengolahan data dan penyusunan skripsi.
15. Seluruh staff administrasi Program Manajemen, Direktorat Akademik, Direktorat Keuangan, Direktorat SDM, dan warga UPI yang telah memberikan pelayanan maksimal kepada penulis selama berada di lingkungan kampus Universitas Pendidikan Indonesia.
16. Guru-guru TK Kiki Murti, SDN Mekar Sari, SMP Negeri 246 Jakarta Timur, SMU Negeri 42 Jakarta Timur, terima kasih telah menghantarkan penulis sampai jenjang saat ini

Serta semua pihak yang telah banyak membantu penulis selama ini yang tidak bisa disebutkan satu-persatu. Terima kasih penulis ucapkan seiring permohonan maaf atas segala kekurangan.

Bandung, Juni 2010

Penulis,

Ditya Claudia

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xvi
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah	10
1.2.1 Identifikasi Masalah	10
1.2.2 Rumusan Masalah	11
1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	12
1.3.1 Tujuan Penelitian.....	12
1.3.2 Kegunaan Penelitian.....	12
1.3.2.1 Kegunaan Ilmiah	12
1.3.2.2 Kegunaan Praktis.....	13
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PENELITIAN, DAN HIPOTESIS	14
2.1 Kajian Pustaka.....	14
2.1.1 Kompensasi	14
2.1.1.1 Pengertian Kompensasi	14
2.1.1.2 Tujuan Manajemen Kompensasi	19
2.1.1.3 Asas Kompensasi	21
2.1.1.4 Komponen-komponen Kompensasi	22
2.1.1.5 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi.....	23

2.1.1.6 Tujuan Menetapkan Kompensasi	25
2.1.1.7 Tantangan-tantangan dalam Kompensasi.....	27
2.1.1.8 Metode Kompensasi	30
2.1.1.9 Sistem Pemberian Kompensasi	31
2.1.2 Motivasi.....	33
2.1.2.1 Pengertian Motivasi.....	33
2.1.2.2 Unsur-unsur Penggerak Motivasi	34
2.1.2.3 Tujuan dan Alat-Alat Motivasi	36
2.1.2.4 Asas-Asas Motivasi.....	37
2.1.2.5 Proses Motivasi	39
2.1.2.6 Teori Motivasi	41
2.1.2.7 Bentuk Motivasi	46
2.1.3 Kepuasan Kerja	48
2.1.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja	49
2.1.3.2 Teori-Teori Tentang Kepuasan Kerja.....	50
2.1.3.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja	53
2.1.3.4 Dampak Kepuasan Kerja.....	56
2.1.4 Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja	58
2.2 Kerangka Pemikiran.....	62
2.3 Hipotesis.....	69
BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN.....	70
3.1. Objek Penelitian	70
3.2. Metode Penelitian dan Desain Penelitian.....	70
3.2.1. Metode Penelitian.....	70

3.2.2. Desain Penelitian.....	71
3.3. Operasionalisasi Variabel.....	72
3.4 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data	78
3.4.1 Sumber Data.....	78
3.4.2 Teknik Pengumpulan Data	79
3.5 Populasi, Sampel, dan Teknik Penarikan Sampel	80
3.5.1 Populasi dan Sampel	80
3.5.2 Teknik Penarikan Sampel.....	81
3.6 Rancangan Analisis Data dan Uji Hipotesis	82
3.6.1 Rancangan Analisis Data	82
3.6.2 Teknik Analisis Data.....	88
3.6.3 Uji Hipotesis.....	95
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	96
4.1. Hasil Penelitian.....	96
4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	96
4.1.2 Visi dan Misi PT. Sarana Panca Kreasi	97
4.1.3 Produk dan Jasa.....	98
4.2 Gambaran umum karakteristik responden.....	99
4.3 Analisis Data.....	102
4.3.1 Pengolahan Data Kompensasi (Variabel X1).....	102
4.3.2 Pengolahan Data Motivasi (Variabel X2)	103
4.3.3 Pengolahan Data Kepuasan Kerja (Variabel Y).....	105
4.4 Hasil Penelitian.....	106

4.4.1	Gambaran Tingkat Kompensasi (X1) Pada PT. Sarana Panca Kreasi	106
4.4.1.1	Tanggapan Responden Terhadap Kompensasi Finansial	107
4.4.1.1.1	Tanggapan Responden Terhadap Kompensasi Langsung	107
4.4.1.1.2	Tanggapan Responden Terhadap Kompensasi Tidak Langsung	110
4.4.1.2	Tanggapan Responden Terhadap Kompensasi Non Finansial .	112
4.4.2	Gambaran Tingkat Motivasi (X2) Pada PT. Sarana Panca Kreasi	116
4.4.2.1	Tanggapan Responden Terhadap Kebutuhan Berprestasi (Needs For Achievment (n/Ach))	117
4.4.2.2	Tanggapan Responden Terhadap Kebutuhan Kekuasaan (Needs for Power (n/Pwr))	122
4.4.2.3	Tanggapan Responden Terhadap Kebutuhan Berafiliasi (Needs for Affiliations (n/Aff))	125
4.4.3	Gambaran Tingkat Kepuasan Kerja (Y) Pada PT. Sarana Panca Kreasi	129
4.4.3.1	Tanggapan Responden Terhadap Pekerjaan	129
4.4.3.2	Tanggapan Responden Terhadap Pengawasan	131
4.4.3.3	Tanggapan Responden Terhadap Gaji	133
4.4.3.4	Tanggapan Responden Terhadap Kesempatan Promosi	135
4.4.3.5	Tanggapan Responden Mengenai Rekan Kerja	137
4.5	Pengujian Hipotesis Penelitian	139

4.5.1	Uji Asumsi.....	140
4.5.1.1	Uji Normalitas	140
4.5.1.2	Uji Multikolinieritas.....	141
4.5.1.3	Uji Heteroskedastisitas.....	141
4.5.1.4	Uji Autokorelasi	142
4.5.2	Analisis Korelasi Ganda dan Koefisien Determinasi.....	143
4.5.3	Model Persamaan Regresi Ganda Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja.....	145
4.6	Pembahasan Hasil Penelitian.....	145
4.6.1	Pembahasan tingkat Kompensasi karyawan pada PT. Sarana Panca Kreasi	146
4.6.2	Pembahasan tingkat Motivasi karyawan pada PT. Sarana Panca Kreasi.....	148
4.6.3	Pembahasan tingkat Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Sarana Panca Kreasi	151
4.6.4	Pembahasan Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Sarana Panca Kreasi	153
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....		155
5.1	Kesimpulan.....	155
5.2	Saran.....	157
DAFTAR PUSTAKA		162

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data <i>Turnover</i> Karyawan PT. Sarana Panca Kreasi Berdasarkan Divisi 4	4
Tabel 1. 2 Hasil Rekapitulasi Angket Pra Penelitian Kepada 30 Karyawan PT. Sarana Panca Kreasi	6
Tabel 2. 1 Tabel Defeiniisi Kompensasi	14
Tabel 2. 2 Tabel Definisi Motivasi.....	33
Tabel 2. 3 Teori Dua-faktor Herzberg.....	43
Tabel 2. 4 Hubungan antara teori ERG, Hierarki kebutuhan Maslow, dan dua faktor Herzberg	44
Tabel 2. 5 Ciri-ciri Teori X dan Teori Y	45
Tabel 2. 6 Tabel Definisi Kepuasan Kerja	49
Tabel 3. 1 Operasionalisasi Variabel Kompensasi (X_1).....	75
Tabel 3. 2 Opersionalisasi variabel Motivasi (X_2)	76
Tabel 3. 3 Opersionalisasi variabel Kepuasan Kerja (X_2).....	77
Tabel 3. 4 Jumlah Karyawan pada PT. Sarana Panca Kreasi.....	82
Tabel 3. 5 Hasil Pengujian Validitas Instrumen Penelitian Variabel X_1 (Kompensasi)	84
Tabel 3. 6 Hasil Pengujian Validitas Instrumen Penelitian Variabel X_2 (Motivasi).....	84
Tabel 3. 7 Hasil Pengujian Validitas Instrumen Penelitian Variabel Y (Kepuasan Kerja)	85

Tabel 4. 12 Tanggapan Responden Tentang Pengakuan Atasan Terhadap Hasil Karya Bawahan	112
Tabel 4. 13 Tanggapan Responden Tentang Frekuensi Pemberian Penghargaan atas Prestasi Karyawan.....	113
Tabel 4. 14 Tanggapan Responden Tentang Frekuensi Atasan Berempati Kepada Karyawan	114
Tabel 4. 15 Tanggapan Responden Tentang Frekuensi Atasan Memberikan Pujian atas Hasil Kerja Karyawan.....	115
Tabel 4. 16 Tanggapan Responden Tentang Keinginan untuk Bersifat Pantang Menyerah dalam Bekerja Keras	117
Tabel 4. 17 Tanggapan Responden Tentang Keinginan Bekerja Keras Melebihi Waktu Kerja	118
Tabel 4. 18 Tanggapan Responden Tentang Tingkat Keinginan Bekerja Melebihi Target	119
Tabel 4. 19 Tanggapan Responden Tentang Tingkat Keinginan untuk Tampil Beda.....	120
Tabel 4. 20 Tanggapan Responden Tentang Tingkat Keinginan Melakukan Pekerjaan yang Menantang	121
Tabel 4. 21 Tanggapan Responden Tentang Tingkat Keinginan Menjadi Pemimpin	123
Tabel 4. 22 Tanggapan Responden Tentang Tingkat Keinginan untuk dituruti oleh Karyawan Lain	123

Tabel 4. 23 Tanggapan Responden Tentang Tingkat Keinginan untuk Bersaing Mendapatkan Suatu Jabatan	124
Tabel 4. 24 Tanggapan Responden Tentang Tingkat Keinginan untuk Ikut Serta dalam Setiap Kegiatan Perusahaan	126
Tabel 4. 25 Tanggapan Responden Tentang Tingkat Keinginan untuk Dihargai	127
Tabel 4. 26 Tanggapan Responden Tentang Tingkat Keinginan untuk berbagi (rasa sosial) Terhadap Rekan Kerja.....	127
Tabel 4. 27 Tanggapan Responden Tentang Kepuasan atas Kesesuaian Pekerjaan dengan Minat, Bakat, dan Keterampilan	129
Tabel 4. 28 Tanggapan Responden Tentang Kepuasan atas Keanekaragaman Pekerjaan (Pekerjaan Tidak menjenuhkan).....	130
Tabel 4. 29 Tanggapan Responden Tentang Kepuasan atas Pengawasan dalam Menjadikan Pekerjaan Lebih Efektif dan Efisien	131
Tabel 4. 30 Tanggapan Responden Tentang Kepuasan atas Supervisi Langsung Pimpinan.....	132
Tabel 4. 31 Tanggapan Responden Tentang Kepuasan atas Kesesuaian Gaji dengan Harapan.....	133
Tabel 4. 32 Tanggapan Responden Tentang Kepuasan atas Gaji yang Diberikan.....	133
Tabel 4. 33 Tanggapan Responden Tentang Kepuasan atas Peluang Promosi Kenaikan Jabatan.....	135
Tabel 4. 34 Tanggapan Responden Tentang Kepuasan atas Peluang Keberhasilan Karir	136

Tabel 4. 35 Tanggapan Responden Tentang Kepuasan atas Keakraban dengan Rekan Kerja.....	137
Tabel 4. 36 Tanggapan Responden Tentang Kepuasan atas Kerja Sama dengan Rekan Kerja.....	138
Tabel 4. 37 Coefficient Correlations(a).....	141
Tabel 4. 38 Model Summary(b).....	143
Tabel 4. 39 Output Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja.....	143
Tabel 4. 40 Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Secara Parsial Terhadap Kepuasan Kerja.....	144

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Grafik Turnover Karyawan	5
Gambar 2. 1 Jenis Kompensasi	16
Gambar 2. 2 Faktor ketidakpuasan atas kompensasi.....	18
Gambar 2. 3 Proses Penentuan Kompensasi	27
Gambar 2. 4 Proses Motivasi	40
Gambar 2. 5 Hierarki Kebutuhan Maslow	42
Gambar 2. 6 Respon terhadap ketidakpuasan kerja	57
Gambar 2. 7 Pengaruh fungsi SDM terhadap kepuasan.....	61
Gambar 2 8 Kerangka Pemikiran Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja	67
Gambar 2 9 Paradigma Penelitian.....	68
Gambar 3. 1 Reliabilitas Variabel X1, X2 dan Y.....	87
Gambar 4. 1 Daerah kriterium variabel X ₁ (Kompensasi)	103
Gambar 4. 2 Daerah kriterium variabel X ₂ (Motivasi).....	104
Gambar 4. 3 Daerah kriterium variabel Y (Kepuasan Kerja).....	106
Gambar 4. 4 Uji Normalitas	140
Gambar 4. 5 Uji heteroskedastisitas.....	142

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar A. Prabu Mangkunegara (2005). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- _____. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Arikunto, Suharsimi (2006). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Cardoso, Faustino Gomes (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ANDI.
- Davis, Keith & William B Werther (2006). *Human Resources Management 5thed*. Singapore: Mc Graw Hill.
- Hani T. Handoko (2001). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan S. P. Malayu (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husein, Umar. (2007). *Metode Riset Bisnis. PT*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Ivancevich M John, Robert Konopaske, Michael T Matteson (2007). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Luthans, Fred (2006). *Perilaku Organisasi, Edisi kesepuluh*. Yogyakarta: Andi.
- Nazir, M. (2003). *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pratisto, Arif (2009). *Statistik Menjadi Mudah dengan SPSS 17*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Riduwan (2008). *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins P. Stephen (2003). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT INDEKS Kelompok Gramedia.
-

- Rivai, Veithzal (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Praktik ke Teori*. Jakarta: Murai Kencana.
- Ruky S. Achmad (2006). *Manajemen Penggajian dan Pengupahan untuk Karyawan Perusahaan*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Sedarmayanti (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas kerja*. Bandung : CV. Mandar Maju
- Siagian, P. Sondang (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono, (2004), *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- _____,(2008). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Ukas Maman (2004). *MANAJEMEN: Konsep, Prinsip, dan Aplikasi*. Bandung: Agnini.
- Yuniarsih, Tjutju dan Suwatno (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

Internet:

- http://dewey.petra.ac.id/dts_res_detail.php?mode=extended&knokat=6153
(diakses tanggal 7 Oktober 2009)
- <http://digilib.unsri.ac.id/download/Jurnal%20MM%20Vol%203%20No%206%20Artikel%204%20Anwar%20Prabu.pdf>. [diakses tanggal 23 Februari 2010]
- <http://dspace.widyatama.ac.id/bitstream/handle/10364/424/0203m20.pdf?sequence=1>. [diakses tanggal 23 Februari 2010]
- <http://indosdm.com/manajemen-kompensasi-ideal> . [diakses tanggal 08 Februari 2010]
- <http://perpusunpas.wordpress.com/2009/10/09/pengaruh-kompensasi-terhadap-motivasi-kerja-pegawai/> . [diakses tanggal 17 Februari 2010]
- <http://rumahbelajarpsikologi.com/index.php/komitmen-organisasi.html>
[diakses tanggal 2 Agustus 2009]