

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(Studi Kasus pada CV. Ayu Lestari Bumiayu, Brebes,  
Jawa Tengah)**



**SKRIPSI**

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Purwokerto  
Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar  
Sarjana Ekonomi (S.E)

**Oleh:  
ITA KHULYANA  
NIM. 1423203015**

**JURUSAN EKONOMI SYARI'AH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
PURWOKERTO  
2019**

## PERNYATAAN KEASLIAN

Dengan ini, saya:

Nama : Ita Khulyana  
NIM : 1423203015  
Jenjang : S-1  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Jurusan : Ekonomi Syari'ah

Menyatakan bahwa Naskah Skripsi berjudul **“PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus pada CV. Ayu Lestari Bumiayu, Brebes, Jawa Tengah)”** ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri. Hal-hal yang bukan karya saya dalam skripsi ini, diberi tanda citasi dan ditunjukkan dalam daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari terbukti pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan skripsi dan gelar akademik yang saya peroleh.

Purwokerto, 7 Desember 2018

Saya yang menyatakan,



Ita Khulyana  
NIM. 1423203015



KEMENTERIAN AGAMA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat : Jl. Jend. A. Yani No.40A Purwokerto 53126  
Telp. 0281-635624, 628250, Fax : 0281-636553, www.iaipurwokerto.ac.id

**PENGESAHAN**

Skripsi Berjudul

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(Studi Kasus Pada CV. Ayu Lestari Bumiayu, Brebes, Jawa  
Tengah)**

Yang disusun oleh Saudari **Ita Khulyana** NIM. 1423203015 Jurusan/Program Studi **Ekonomi Syaria'h** Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Purwokerto, telah diujikan pada hari **Selasa**, tanggal **08 Januari 2019** dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi (S.E)** oleh Sidang Penguji Skripsi

Ketua Sidang/Penguji

  
Drs. Atabik, M.Ag.  
NIP. 196512051993031004

Sekretaris Sidang/Penguji

  
Dani Kusumastuti, SE., M.Si.  
NIP. 197504202006042001

Pembimbing/Penguji

  
Chandra Warsito, S.TP., SE., M.Si.  
NIP. 197903232011011007

Purwokerto, Januari 2019

Mengetujui/Mengesahkan  
Dekan



H. Fatmahan Aminudin Aziz, M.M.  
NIP. 196004031994031004

## NOTA DINAS PEMBIMBING

Kepada Yth.  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Di Purwokerto

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah melakukan bimbingan, telaah, arahan, dan koreksi terhadap penulisan skripsi dari Ita Khulyana, NIM: 1423203015 yang berjudul :

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN**

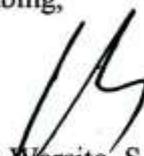
**(Studi Kasus pada CV. Ayu Lestari Bumiayu, Brebes, Jawa Tengah)**

Saya berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Dekan IAIN Purwokerto untuk diujikan dalam rangka memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E.).

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Purwokerto, 7 Desember 2018

Pembimbing,

  
Chandra Warsito, S.TP., SE., M.Si.

NIP. 197903232011011007

## **MOTTO**

“ Untuk mendapatkan apa yang diinginkan, kau harus bersabar dengan apa yang kau benci”

-Imam Ghazali-



**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN  
(Studi Kasus pada CV. Ayu Lestari Bumiayu, Brebes, Jawa Tengah)**

**Ita Khulyana**

**NIM. 1423203015**

Email: [itakhulyana44@gmail.com](mailto:itakhulyana44@gmail.com)

Jurusan Ekonomi Syari'ah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto

**ABSTRAK**

Keberadaan karyawan di dalam suatu perusahaan memiliki peran penting karena merupakan salah satu faktor yang menentukan tercapainya tujuan perusahaan sehingga perusahaan dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi. Dalam meningkatkan kinerja karyawannya perusahaan menempuh beberapa cara misalnya melalui pemberian kompensasi yang layak dan pemberian motivasi.

Tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui secara parsial dan simultan pengaruh variabel kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV. Ayu Lestari Bumiayu. Penelitian ini mengambil sampel sebanyak 87 karyawan. Uji instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda yang digunakan dengan uji F dan uji t.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan CV. Ayu Lestari Bumiayu. Dari perhitungan uji F diperoleh  $F_{hitung}$  12,550 > nilai  $F_{tabel}$  2,366 dengan nilai signifikansi 0,000. Dan uji t diketahui bahwa secara parsial variabel kompensasi ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat dengan perhitungan  $t_{hitung}$  variabel kompensasi ( $X_1$ ) sebesar 2,637 >  $t_{tabel}$  1,663 dan motivasi kerja ( $X_2$ ) sebesar  $t_{hitung}$  3,681 >  $t_{tabel}$  1,663.

Kata kunci: *kompensasi, motivasi kerja, kinerja karyawan*

**THE INFLUENCE OF COMPENSATION AND WORK MOTIVATION  
TO EMPLOYEE PERFORMANCE  
(Case Study in CV. Ayu Lestari Bumiayu, Brebes, Central Java)**

**ItaKhulyana**

**NIM. 1423203015**

Email: [itakhulyana44@gmail.com](mailto:itakhulyana44@gmail.com)

Department of Islamic Economics Faculty of Islamic Economics and Business  
State Islamic Institute (IAIN) Purwokerto

**ABSTRACT**

The existence of employees in a company has an important role because it is one of the factors that determine the achievement of company goals so that companies are required to create high employee performance. To improving the employees performance the company takes several ways such as giving a proper compensation and motivation.

The purpose of this research is to know partially and simultaneously the influence of compensation variables and work motivation to the performance of CV. Ayu Lestari Bumiayu's employees. This research took a sample of 87 employees. The instruments test that used in this research are validity and reliability tests. The analytical method that used is multiple linear regression analysis by using F test and t test.

The results of this research shows that the compensation variable ( $X_1$ ) and work motivation ( $X_2$ ) simultaneously influence to the performance of CV. Ayu Lestari Bumiayu's employees. From the calculation of the F test obtained  $F_{count} 12,550 > F_{table} 2,366$  with a significance value of 0,000. And the t test is known that partially compensation variable ( $X_1$ ) and work motivation ( $X_2$ ) has a significant influence on the dependent variable by calculating the  $t_{count}$  of compensation variable ( $X_1$ )  $2,637 > t_{table} 1,663$  and  $t_{count}$  of work motivation ( $X_2$ )  $3,681 > t_{table} 1,663$ .

Keywords: *compensation, work motivation, employees performance*

## PEDOMAN TRANSLITERASI (ARAB LATIN)

Transliterasi kata-kata Arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama antara Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan R.I. Nomor: 158/1987 dan Nomor: 0543b/U/1987.

### A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	ba'	b	Be
ت	ta'	t	Te
ث	sa	ṣ	Es (dengan titik di atas)
ج	jim	j	Je
ح	ḥ	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	kha'	kh	ka dan ha
د	dal	d	De
ذ	zal	ẓ	za (dengan titik di atas)
ر	ra'	r	er
ز	zai	z	zet
س	Sin	s	es
ش	syin	sy	es dan ye
ص	ṣad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	ta'	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	za'	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	‘	Koma terbalik di atas
غ	gain	g	ge
ف	fa'	f	ef
ق	qaf	q	qi
ك	kaf	k	ka
ل	Lam	l	'el
م	mim	m	'em

ن	nun	n	'en
و	waw	w	w
هـ	ha'	h	ha
ء	hamzah	'	apostrof
ي	ya'	y	ye

**Konsonan Rangkap karena Syaddah ditulis rangkap**

متعددة	ditulis	<i>Muta'addidah</i>
عدة	ditulis	<i>'iddah</i>

**Ta'marbutah di akhir kata Bila dimatikan tulis h**

حكمة	ditulis	<i>hikmah</i>
جزية	ditulis	<i>jizyah</i>

(ketentuan ini tidak diperlukan apada kata-kata arab yang sudah terserap ke dalam bahasa Indonesia, seperti zakat, salat, dan sebagainya, kecuali, bila dikehendaki lafal aslinya)

- a. Bila diketahui dengan kata sandang “*al*” serta bacaan kedua itu terpisah, maka ditulis dengan *h*.

كرامة الأولياء	ditulis	<i>Karāmah al-aulyā</i>
----------------	---------	-------------------------

- b. Bila *ta'marbutah* hidup atau dengan harakat, *fathah* atau *kasrah* atau *dammah* ditulis dengan *t*.

زكاة الفطر	ditulis	<i>Zakāt al-fitr</i>
------------	---------	----------------------

**B. Vokal Pendek**

◌َ	fathah	Ditulis	a
◌ِ	kasrah	Ditulis	i
◌ُ	d'ammah	Ditulis	u

### C. Vokal Panjang

1.	Fathah + alif	Ditulis	ā
	جاهلية	Ditulis	<i>jāhiliyah</i>
2.	Fathah + ya'mati	Ditulis	ā
	تنسى	Ditulis	<i>tansā</i>
3.	Kasrah + ya'mati	Ditulis	i
	كريم	Ditulis	<i>karim</i>
4.	Dammah + wawu mati	Ditulis	ū
	فروض	Ditulis	<i>furūd</i>

### D. Vokal Rangkap

1.	Fathah + ya'mati	Ditulis	ai
	بينكم	Ditulis	<i>bainakum</i>
2.	Fathah + wawu mati	Ditulis	au
	قول	Ditulis	<i>qaul</i>

### E. Vokal Pendek yang berurutan dalam satu kata dipisahkan dengan apostrof

أأنتم	ditulis	<i>a'antum</i>
أعدت	ditulis	<i>u'iddat</i>
لئن شكرتم	ditulis	<i>la'in syakartum</i>

## F. Kata Sandang Alif + Lam

a. Bila diikuti huruf *Qamariyyah*

القرآن	Ditulis	<i>al-Qur'ān</i>
القياس	Ditulis	<i>al-Qiyās</i>

b. Bila diikuti huruf *syamsiyyah* ditulis dengan menggunakan huruf

*Syamsiyyah* yang mengikutinya, serta menghilangkan huruf / (el)nya.

السماء	Ditulis	<i>as-Samā</i>
الشمس	Ditulis	<i>asy-Syams</i>

## G. Penulisan kata-kata dalam rangkaian kalimat

Ditulis menurut bunyi atau pengucapannya

ذوى الفروض	ditulis	<i>zawi al- furūd</i>
أهل السنة	ditulis	<i>ahl as-Sunnah</i>

IAIN PURWOKERTO

## PERSEMBAHAN

Skripsi ini penulis persembahkan untuk:

1. Allah SWT, Terimakasih ya Allah selalu mendengarkan dan mengabulkan doa-doa hambamu ini, terimakasih telah mempermudah dan melancarkan urusan hamba, semoga selalu di lancarkan segalanya seterusnya sampai akhir, Aamiin
2. Almamaterku Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Purwokerto.
3. Kedua orang tua tercinta Bapak Tukirman dan Ibu I'annah, yang dengan ikhlas mendidik, merawat serta memberikan do'a dan motivasi selama ini. Yang tak pernah lelah mencari nafkah untuk menyekolahkan anak-anaknya, agar menjadi anak yang bisa membanggakan orang tua.
4. Segenap keluarga yang selalu memberikan do'a dan dukungan baik materiil maupun moriil.
5. Untuk sahabat-sahabatku dan teman-temanku angkatan 2014, Jurusan Ekonomi Syariah khususnya kelas A yang selalu membantu, memberikan motivasi, berbagi keceriaan dan melewati setiap suka dan duka selama kuliah, terimakasih banyak sehingga terwujud skripsi ini.

IAIN PURWOKERTO

## KATA PENGANTAR

Segala puji hanya milik Allah SWT karena atas segala nikmat dan karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus pada CV. Ayu Lestari Bumiayu, Brebes, Jawa Tengah)”. Shalawat dan salam semoga senantiasa tercurah kepada Nabi Muhammad SAW, keluarganya, sahabat-sahabatnya dan pengikutnya sampai akhir zaman.

Skripsi ini diajukan untuk memenuhi tugas dan syarat dalam rangka memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E.) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto.

Ucapan terimakasih sepenuh hati penulis sampaikan kepada semua pihak yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan bantuan apapun yang sangat besar kepada penulis. Ucapan terimakasih terutama penulis sampaikan kepada:

1. Dr. H. A. Lutfi Hamidi, M.Ag., selaku Rektor IAIN Purwokerto
2. Dr. H. Fathul Aminuddin Aziz, M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Purwokerto
3. Dewi Laela Hilyatin, S.E., M.S.I., selaku Ketua Jurusan Ekonomi Syaria’ah
4. Chandra Warsito, S.TP., SE., M.Si., selaku dosen pembimbing. Terimakasih atas kesabarannya dalam membimbing dan memotivasi penulis untuk menyelesaikan skripsi ini
5. Dr. H. Fathul Aminuddin Aziz, M.M., selaku Penasehat Akademik penulis di Kelas Ekonomi Syariah A angkatan 2014
6. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Purwokerto yang telah mengajarkan dan membekali ilmu pengetahuan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini
7. Seluruh staff dan karyawan administrasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Purwokerto
8. M. Aldila Syahputra (selaku General Affair CV. Ayu Lestari Bumiayu) yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian dan membantu dalam

memberikan data yang dibutuhkan dalam penelitian sehingga skripsi ini dapat selesai.

9. Kedua orang tua tercinta Bapak Tukirman dan Ibu I'annah, yang dengan ikhlas mendidik, merawat serta memberikan do'a dan motivasi selama ini. Yang tak pernah lelah mencari nafkah untuk menyekolahkan anak-anaknya, agar menjadi anak yang bisa membanggakan orang tua.
10. Segenap keluarga yang selalu memberikan do'a dan dukungan baik materiil maupun moriil.
11. Sahabat-sahabatku tercinta Nisa, Ayu, Leny, Fidya, Linda, Selvi, Ulvi, Wilujeng yang selalu memberikan doa dan dukungan kalian selama ini.
12. Untuk teman-temanku angkatan 2014, Jurusan Ekonomi Syariah khususnya kelas A yang selalu membantu, memberikan motivasi, berbagi keceriaan dan melewati setiap suka dan duka selama kuliah, terimakasih banyak sehingga terwujud skripsi ini.
13. Semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu – persatu.

Tidak ada kata yang dapat diungkapkan untuk menyampaikan rasa terimakasih, melainkan hanya do'a semoga amal baiknya diterima oleh Allah SWT dan dicatat sebagai amal shaleh.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran terhadap segala kekurangan demi penyempurnaan lebih lanjut namun penulis berharap skripsi ini bisa bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi para pembaca umumnya. Akhirnya kepada Allah SWT, penulis kembalikan dengan selalu memohon hidayah, taufiq serta ampunan-Nya. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi kita semua. Amin.

Purwokerto, 7 Desember 2018



**Ita Khulyana**  
**NIM. 1423203015**

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN.....</b>	<b>ii</b>
<b>PENGESAHAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>NOTA DINAS PEMBIMBING.....</b>	<b>iv</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>vii</b>
<b>PEDOMAN TRANSLITERASI .....</b>	<b>viii</b>
<b>PERSEMBAHAN.....</b>	<b>xii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xvii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xviii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xix</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Definisi Operasional .....	6
C. Rumusan Masalah.....	7
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	8
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
A. Kajian Pustaka .....	9
B. Kerangka Teori .....	14
1. Kompensasi.....	14
2. Motivasi Kerja .....	30
3. Kinerja Karyawan .....	38
C. Landasan Teologis .....	41
D. Rumusan Hipotesis .....	42

### **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Jenis Penelitian .....	44
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	44
C. Subjek dan Objek Penelitian.....	44
D. Sumber Data .....	45
E. Populasi dan Sampel.....	45
F. Teknik Sampling.....	46
G. Variabel dan Indikator Penelitian.....	47
H. Teknik Pengumpulan Data .....	49
I. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	51
J. Teknik Analisis Data .....	53

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

A. Gambaran Umum Tempat Penelitian .....	57
B. Gambaran Umum Responden.....	61
C. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	63
D. Metode Analisis Data.....	65
E. Pembahasan Hasil Penelitian.....	70

### **BAB V PENUTUP**

A. Kesimpulan.....	74
B. Saran .....	74

### **DAFTAR PUSTAKA**

### **LAMPIRAN**

### **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Hasil Produksi Tahun 2016-2017 .....	4
Tabel 1.2	Data Karyawan CV. Ayu Lestari Bumiayu.....	5
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu .....	13
Table 3.1	Variabel dan Indikator Penelitian.....	49
Tabel 4.1	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	61
Tabel 4.2	Responden Berdasarkan Usia.....	61
Tabel 4.3	Responden Berdasarkan Pendidikan .....	62
Tabel 4.4	Responden Berdasarkan Tahun Masuk Kerja .....	62
Tabel 4.5	Hasil Uji Validitas.....	63
Tabel 4.6	Hasil Uji Reliabilitas .....	64
Tabel 4.7	Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	65
Tabel 4.8	Hasil Uji F .....	67
Tabel 4.9	Hasil Uji t.....	68
Tabel 4.10	Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	69

IAIN PURWOKERTO

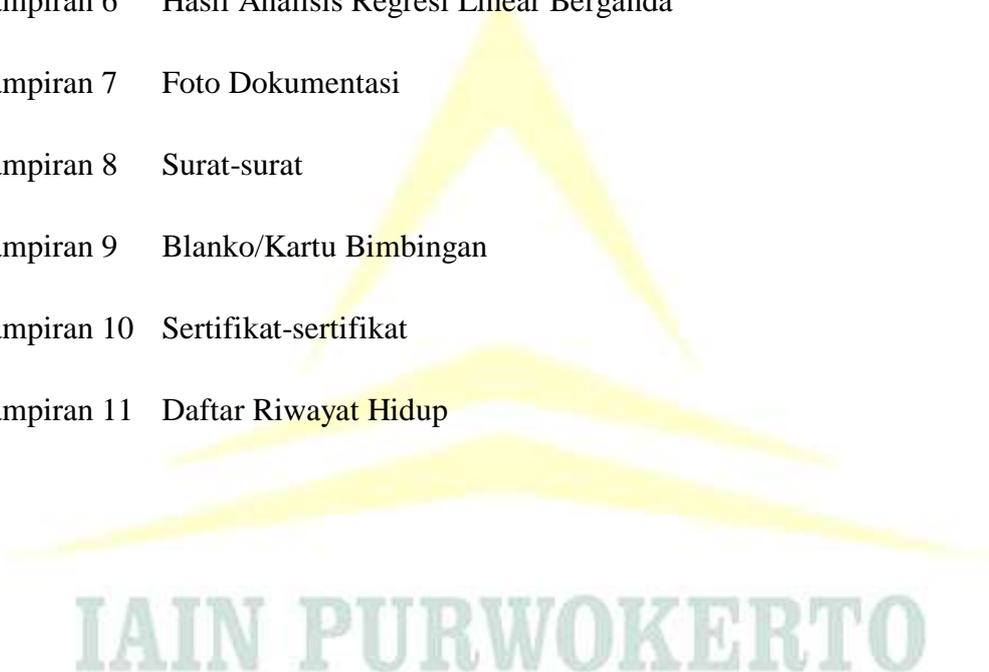
## DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.....	47
Gambar 4.1 Struktur Organisasi CV. Ayu Lestari Bumiayu .....	60



## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2 Jawaban Responden Variabel Kompensasi ( $X_1$ )
- Lampiran 3 Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ )
- Lampiran 4 Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)
- Lampiran 5 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas
- Lampiran 6 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
- Lampiran 7 Foto Dokumentasi
- Lampiran 8 Surat-surat
- Lampiran 9 Blanko/Kartu Bimbingan
- Lampiran 10 Sertifikat-sertifikat
- Lampiran 11 Daftar Riwayat Hidup



IAIN PURWOKERTO

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi seperti saat ini, persaingan di dunia bisnis semakin ketat dan terus meningkat. Hal ini mengakibatkan perusahaan dihadapkan pada suatu tantangan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya. Salah satu faktor penting bagi keberhasilan dan keberlangsungan perusahaan adalah Sumber Daya Manusianya, karena Sumber Daya Manusia merupakan pelaku dari keseluruhan kegiatan perusahaan mulai dari perencanaan sampai dengan evaluasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) sebaik mungkin karena bukan hanya faktor teknologi saja yang menjadi kunci sukses perusahaan tetapi faktor manusia juga memiliki peran yang penting pula.

Pengelolaan sumber daya manusia yang baik oleh organisasi atau perusahaan berpengaruh pada kinerja individu karyawannya. Dalam meningkatkan kinerja karyawannya, perusahaan menempuh beberapa cara misalnya melalui pemberian kompensasi yang layak dan pemberian motivasi.<sup>1</sup> Karyawan akan lebih termotivasi apabila organisasi atau perusahaan memperhatikan hak-hak mereka dan apa yang mereka butuhkan karena pada dasarnya mereka bekerja untuk memperoleh uang, dalam hal ini gaji.

Kompensasi dapat didefinisikan sebagai sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Sebelum kompensasi diberikan, terlebih dahulu dilakukan proses kompensasi, yaitu suatu jaringan berbagai sub-proses untuk memberikan balas jasa kepada karyawan bagi pelaksanaan pekerjaan untuk memotivasi mereka agar mencapai tingkat prestasi yang diinginkan.<sup>2</sup> Imbalan yang diterima karyawan dapat berupa salah satu atau kombinasi dari

---

<sup>1</sup>Anoki Herdian Dito, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening", (Semarang: Universitas Diponegoro, 2010), hlm. 2.

<sup>2</sup>Husein Umar, *Desain Penelitian MSDM Dan Perilaku Karyawan*, (Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2008), hlm. 29.

kompensasi finansial langsung berupa upah, gaji, komisi atau bonus, kompensasi finansial tidak langsung (tunjangan) berupa liburan, asuransi kesehatan, dan lain-lain, serta kompensasi nonfinansial berupa lingkungan psikologis dan/atau fisik dimana karyawan tersebut bekerja.<sup>3</sup>

Menurut Schuler dan Jackson (1999), Mondy, et al. (1999), Schermerhon, et al. (1998), Robbins (1996), dan Siagian (1995), pada prinsipnya imbalan dapat dibedakan menjadi dua, yaitu imbalan intrinsik dan imbalan ekstrinsik. Imbalan intrinsik yaitu imbalan yang diterima karyawan untuk dirinya sendiri. Biasanya imbalan ini merupakan nilai positif atau rasa puas karyawan terhadap dirinya sendiri karena telah menyelesaikan suatu tugas yang baginya cukup menantang. Imbalan ekstrinsik mencakup kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung dan imbalan bukan uang.<sup>4</sup>

Kompensasi yang diberikan perusahaan dapat bervariasi, biasanya berdasarkan pada pendapat pimpinan dan manajemen perusahaan tentang penting tidaknya suatu bentuk kompensasi harus diberikan kepada karyawan dan disesuaikan pula dengan kemampuan perusahaan yang bersangkutan.<sup>5</sup> Apabila kompensasi yang diberikan perusahaan sesuai dengan harapan karyawan, maka karyawan akan merasa diperlakukan secara adil oleh perusahaan. Menurut Siagian (1995), rasa keadilan dapat membuat karyawan menjadi puas terhadap kompensasi yang diterimanya. Sebaliknya, pihak perusahaan juga berharap bahwa kepuasan yang dirasakan karyawan akan mampu memotivasi karyawan tersebut untuk meningkatkan kinerjanya, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.<sup>6</sup> Merupakan suatu kenyataan bahwa motivasi dasar bagi kebanyakan karyawan pada suatu perusahaan adalah untuk mencari nafkah.<sup>7</sup>

---

<sup>3</sup>Wayne Mondy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga, 2008), hlm. 6.

<sup>4</sup>Ninuk Muljani, "Kompensasi Sebagai Motivator Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan", (*Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*), Vol. 2, No. 2, September 2002, hlm. 109.

<sup>5</sup>Ninuk Muljani, "Kompensasi Sebagai Motivator.....hlm. 110.

<sup>6</sup>Ninuk Muljani, "Kompensasi Sebagai Motivator.....hlm. 111.

<sup>7</sup> Herman Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013), hlm. 157.

Menurut George & Jones (2005), motivasi kerja adalah suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang, yaitu menentukan arah dari perilaku (*direction of behavior*) seseorang dalam suatu organisasi, tingkat usaha (*level of effort*), dan tingkat kegigihan atau ketahanan dalam menghadapi suatu halangan atau masalah (*level of persistence*). Dari definisi tersebut dapat dikatakan bahwa apabila seseorang mempunyai dorongan secara psikologis yang positif, maka akan menghasilkan perilaku yang baik, kemudian tingkat usaha yang diberikan dalam bekerja juga baik, dan menjadi gigih terhadap suatu masalah di dalam pekerjaan.<sup>8</sup>

Dengan terpenuhinya kompensasi karyawan yang baik tentu akan memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Murty dan Hundiwinarsih (2012), menyatakan bahwa seorang karyawan yang termotivasi akan bersifat energik dan bersemangat, dan sebaliknya seorang karyawan dengan motivasi yang rendah akan sering menampilkan rasa tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya yang mengakibatkan kinerja mereka menjadi buruk dan tujuan perusahaan tidak akan tercapai.<sup>9</sup>

Menurut Mangkunegara (2000), kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.<sup>10</sup> Kinerja pegawai dalam suatu organisasi tidak terlepas dari dua hal, yaitu (1) motivasi yaitu suatu sifat membangkitkan semangat (2) disiplin kerja yaitu sikap taat dan tertib terhadap aturan.<sup>11</sup>

Dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin berkembang, perusahaan ditantang untuk dapat mempertahankan sumber daya manusia yang

---

<sup>8</sup>Endo Wijaya K. dan Thomas S. Kaihatu, "Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja" (*Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*) Vol. 12, No. 1 (2010), hlm. 101-102.

<sup>9</sup>Ida Ayu B. dan Agus Suprayetno, "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan" (*Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*) Vol. 10, No. 2 (2008), hlm. 128.

<sup>10</sup>Aries Susanty dan Sigit Wahyubaskoro, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan" (*Jurnal Teknik Industri*) Vol. VII, No. 2 (2012), hlm. 80.

<sup>11</sup>Agung Setiawan, "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang" (*Jurnal Ilmu Manajemen*), Vol. 1, No. 4 (2013), hlm. 1248.

potensial dan memiliki kinerja yang baik untuk mendukung keberlangsungan perusahaan tersebut. Upaya ini perlu dilakukan oleh semua perusahaan di berbagai macam bidang, salah satunya CV. Ayu Lestari Bumiayu yang bergerak di bidang kosmetik, dalam hal ini produksi bulu mata.

CV. Ayu Lestari Bumiayu awalnya merupakan cabang dari PT. Royal Korindah Purbalingga yang sebelumnya hanya berbentuk kerjasama dengan penduduk sekitar Bumiayu untuk membantu produksi bulu matanya dalam bentuk produksi rumahan. Kerjasama yang dilakukan menunjukkan hasil produksi yang meningkat, sehingga pada tahun 2015 mereka memutuskan untuk membangun cabang secara resmi dan merekrut karyawan yang lebih banyak sehingga hasil produksinyapun semakin meningkat. Melihat hasil produksi yang terbukti semakin meningkat akhirnya mereka memutuskan untuk memisahkan diri sebagai CV pada awal tahun 2018 dengan jumlah karyawan yang banyak. Data hasil produksi tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah.

**Tabel 1.1**  
**Hasil Produksi**  
**Tahun 2016-2017**

Bulan	Hasil Produksi	
	2016	2017
Januari	12.856	15.461
Februari	12.712	15.175
Maret	12.873	14.798
April	13.176	15.614
Mei	13.368	16.008
Juni	12.967	15.734
Juli	12.318	15.508
Agustus	14.074	15.711
September	13.912	14.897
Oktober	14.216	15.156
November	14.508	15.437
Desember	15.206	15.362

Sumber: Dokumen CV. Ayu Lestari Bumiayu, 2018

Salah satu faktor keberhasilan produksinya adalah dengan banyaknya jumlah karyawan yang dimiliki. Untuk karyawan bagian produksi setiap orang mendapatkan jumlah kompensasi yang berbeda sesuai dengan jumlah produksi

mereka. Kompensasi yang mereka dapatkan berupa upah, uang makan, uang transportasi, uang kerajinan, bonus produksi dan bonus prestasi. Pemberian kompensasi pada CV. Ayu Lestari ini dihitung dari hasil rata-rata produksi dan prestasi yang mereka capai dan pemberiannya dilakukan 2 kali dalam satu bulan (2 periode). Rata-rata dari mereka mendapatkan Rp 350.000,- sampai dengan Rp 650.000,- per satu periodenya.<sup>12</sup>

Di CV. Ayu Lestari Bumiayu ini diterapkan kompensasi berupa bonus produksi bagi karyawan yang berhasil melebihi target produksi. Tetapi bagi karyawan yang hanya mencapai target atau bahkan kurang dari target tidak mendapat bonus produksi dan tidak mendapat hukuman apapun sehingga karyawan yang tidak berhasil mencapai target, tidak menunjukkan kinerja yang baik. Selain itu disana juga menerapkan sistem penempatan karyawan berdasarkan prestasi sebagai motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya dan banyak karyawan yang terdorong untuk berusaha menempati line atau tempat terbaik.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada CV. Ayu Lestari Bumiayu, Brebes, Jawa Tengah)”.

IAIN PURWOKERTO

---

<sup>12</sup>Wawancara dengan HRD CV. Ayu Lestari pada hari Jum'at 16 Maret 2018 pukul 10.30 WIB.

**Tabel 1.2**  
**Data Karyawan CV. Ayu Lestari Bumiayu**  
**Tahun 2016-2017**

Bagian		Jumlah Karyawan	
		2016	2017
Staff Admin		18	20
QC & Koordinator		31	74
Inventory		6	8
Trainer		5	9
Knitting	Line A	30	23
	Line B	40	19
	Line C	40	16
	Winduaji	99	56
	Linggapura	11	10
Obat/Gosok		14	12
Gulung		88	111
Iket		4	5
Oven		3	5
Gunting	Line A	39	34
	Line B	36	35
	Line C	32	33
	Line D	30	30
	Line E	25	17
	Linggapura	30	50
	Winduaji	15	16
Potong Bentuk		11	12
Buka Oven		9	9
Finishing		13	30
OB, Security, Maintenance, Driver		7	12
<b>Total</b>		<b>636</b>	<b>646</b>

Sumber: Wawancara dengan HRD CV. Ayu Lestari Bumiayu

## B. Definisi Operasional

Untuk menghindari kesalahan dalam pengertian istilah, maka perlu ditegaskan kembali mengenai judul penelitian tersebut “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada CV. Ayu Lestari Bumiayu, Brebes, Jawa Tengah)”. Untuk itu perlu dijelaskan dari judul penelitian diatas yaitu:

### 1. Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat.<sup>13</sup>

### 2. Motivasi Kerja

Drs. Malayu S.P. Hasibuan menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.<sup>14</sup>

### 3. Kinerja

Muhammad Zainur (2010) mendefinisikan kinerja merupakan keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya.<sup>15</sup>

### 4. Karyawan

Malayu Hasibuan (2003) mendefinisikan karyawan sebagai penjual jasa (pikiran dan tenaga) dan mendapatkan kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu.<sup>16</sup>

## C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan CV. Ayu Lestari Bumiayu?

---

<sup>13</sup>Hani Handoko, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 1987), hlm. 155.

<sup>14</sup>Malayu S.P Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), hlm. 95

<sup>15</sup> Sarita Permata Dewi, "Pengaruh Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan SPBU Yogyakarta", (*Jurnal Nominal*), Vol. I, No.I, 2012, hlm. 4

<sup>16</sup> Sarita Permata Dewi, "Pengaruh Pengendalian.....hlm. 4.

2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV. Ayu Lestari Bumiayu?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV. Ayu Lestari Bumiayu?

#### **D. Tujuan Dan Manfaat Penelitian**

##### 1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan CV. Ayu Lestari Bumiayu
- b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV. Ayu Lestari Bumiayu
- c. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV. Ayu Lestari Bumiayu

##### 2. Manfaat Penelitian

###### a. Bagi Penulis

Penulis dapat mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang diperoleh di bangku perkuliahan mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

###### b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang dapat digunakan sebagai masukan dan pertimbangan bagi perusahaan mengenai hubungan antara kompensasi, motivasi kerja dan kinerja karyawan.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Ayu Lestari Bumiayu, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Ayu Lestari Bumiayu secara parsial dengan nilai signifikansi sebesar 0,010 dan dengan nilai  $t_{hitung} (2,637) > t_{tabel} (1,663)$  maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.
2. Terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Ayu Lestari Bumiayu secara parsial dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dan dengan nilai  $t_{hitung} (3,681) > t_{tabel} (1,663)$  maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima.
3. Terdapat pengaruh antara kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Ayu Lestari Bumiayu secara bersama-sama (simultan) dengan nilai signifikansi 0,000, dan dengan nilai  $F_{hitung} (12,550) > F_{tabel} (2,366)$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang artinya secara bersama-sama (simultan) ada pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

#### B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dapat dikemukakan beberapa saran kepada pihak-pihak yang terkait dengan penelitian ini dengan harapan dapat bermanfaat dan menjadi acuan perbaikan. Adapun saran-saran tersebut antara lain:

1. Berdasarkan hasil penelitian bahwa variabel kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan pada CV. Ayu Lestari Bumiayu, akan lebih baik jika kompensasi yang diberikan tersebut ditingkatkan karena semakin meningkat kompensasi terutama bonus produksi yang diberikan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat pula.

2. Berdasarkan hasil penelitian bahwa variabel motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada CV. Ayu Lestari Bumiayu, akan lebih meningkat motivasi karyawan apabila motivasi yang diberikan pada karyawan ditambahkan dalam bentuk penghargaan sehingga kinerja mereka akan meningkat pula.
3. Untuk peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan rujukan untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan bidang MSDM khususnya mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam variabel kompensasi dapat dilakukan penelitian mengapa kompensasi yang diterapkan di CV. Ayu Lestari Bumiayu mempengaruhi peningkatan kinerja walaupun kompensasi yang diberikan cenderung kecil. Untuk variabel motivasi kerja dapat pula dilakukan penelitian mengenai motivasi apa yang membuat karyawan bertahan untuk bekerja di CV. Ayu Lestari Bumiayu.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku:

- Ardana, I Komang, dkk. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, Suharsimi. 2000. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- \_\_\_\_\_. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Aziz, Fathul Aminudin. 2017. *Manajemen dalam Perspektif Islam*. Cilacap: Pustaka El-Bayan.
- Fahmi, Irham. 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Handoko, Hani. 1987. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hasan, Iqbal. 2004. *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Organisasidan Motivasi*. Jakarta: BumiAksara.
- Isna, Alizar dan Warto. 2013. *Analisis Data Kuantitatif Panduan Praktis untuk Penelitian Sosial: Dilengkapi dengan Analisis Regresi Nominal dan Ordinal*. Purwokerto: STAIN Press.
- Kasmir. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: Rajawali Pers.
- Komputer, Wahana. 2017. *Ragam Model Penelitian & Pengolahannya dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Kuncoro, Mudrajad. 2001. *Metode Kuantitatif Teori dan Aplikasi Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Mondy, Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

- Priyatno, Duwi. 2010. *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian Dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pendadaran*. Yogyakarta: Gava Media.
- Riduwan, dkk. 2011. *Cara Mudah Belajar SPSS Versi 17.0 dan Aplikasi Statistik Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sofyandi, Herman. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2015. *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Suryabrata, Sumadi. 2010. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Taniredja, Tukiran dan Hidayati Mustafidah. 2011. *Penelitian Kuantitatif (Sebuah Pengantar)*. Bandung: Alfabeta.
- Umar, Husein. 2008. *Desain Penelitian MSDM Dan Perilaku Karyawan*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada..
- \_\_\_\_\_. 2011. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Uno, Hamzah B dan Nina Lamatenggo. 2012. *Teori Kinerja dan Pengukurannya*, Jakarta: Bumi Aksara.

### **Jurnal:**

- Astuti, Ni Ketut Ayu Juli dan I Nyoman Sudharma, "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan Pada Hotel Bakung's Beach Cottages Kuta-Bali". *E-jurnal Manajemen Universitas Udayana*. Vol. 2, No. 11, 2013.
- Brahmasari, Ida Ayu dan Agus Suprayetno, "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)”. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol. 10, No. 2, September 2008.
- Dewi, Sarita Permata. “Pengaruh Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan SPBU Yogyakarta”. *Jurnal Nominal*. Vol. I, No. I, 2012.
- Dhermawan, Anak Agung Ngurah Bagus, dkk. “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali”. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*. Vol. 6, No. 2, Agustus. 2012.
- Djati, S. Pantja dan M. Khusaini, “Kajian Terhadap Kepuasan Kompensasi, Komitmen Organisasi, Dan Prestasi Kerja”. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*. Vol. 5 No. 1, Maret 2003.
- Hakim, Khairul. “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai”. *Jurnal Manajemen & Bisnis*. Vol. 11, No. 2, 2011.
- Kartika, Endo Wijaya dan Thomas S. Kaihatu. “Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja”. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*. Vol. 12, No. 1, Maret 2010.
- Kasenda, Ririvega. “Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado”. *Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis dan Akuntansi*. Vol. 1, No. 3, Juni 2013.
- Muljani, Ninuk. “Kompensasi Sebagai Motivator Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan”. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 2, No. 2, September 2002.
- Murti, Harry dan Veronika Agustini Srimulyani, “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun”. *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*. Vol. 1, No. 1, Februari 2013.
- Nurchayani, Ni Made, “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”, *Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No. 1, 2016.
- Posuma, Christilia O. “Kompetensi, Kompensasi, dan Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Ratumbusang Manado”. *Jurnal EMBA*. Vol. 1 No. 4, 2013.

- Setiawan, Agung. “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang”. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol. 1, No. 4, 2013.
- Setiawan, Kiki Cahaya. “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana dan Divisi Operasi PT. PUSRI Palembang”. *Jurnal Psikologi Islami*. Vol. 1, No. 2, Desember 2015.
- Sumarni, Murti. “Pengaruh Employee Retention Terhadap Turnover Intention Dan Kinerja Karyawan”. *Jurnal AKMENIKA UPY*. Vol 8, 2011.
- Susanty, Aries dan Sigit Wahyu Baskoro, “Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. PLN (PERSERO) APD Semarang”. *Jurnal Teknik Industri Universitas Diponegoro*. Vol. VII, No. 2, Mei 2012.
- Suwati, Yuli. “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Hijau Samarinda”. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, Vol. 1, No. 1, 2013.
- Tampi, Bryan Johannes. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BANK NEGARA INDONESIA, Tbk (Regional Sales Manado)”. *Jurnal Auta Diurna*. Vol. III, No. 4, 2014.
- Wijaya, Tantodan Fransisca Anreani, “Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama”. *Jurnal AGORA*. Vol. 3, No. 2, 2015.

### **Skripsi:**

- Baihaqi, Muhammad Fauzan. 2010. ”Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Dito, Anoki Herdian. 2010. ”Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ulfah, Ana Mutia. 2017. “Analisis Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Kepercayaan Konsumen Terhadap Kepuasan Pelanggan Produk Fashion Pada Online Shop Melalui Media Sosial Instagram (Studi Pada Mahasiswa IAIN Purwokerto)”. Purwokerto: IAIN Purwokerto.

**Artikel:**

*berandaekis.blogspot.com/2015/02/kompensasi-kerja-dalam-pandangan-islam.html?m=1* diakses pada 25 September 2018 pukul 06:48

*mahasiswateller.blogspot.com/2016/03/makalah-manajemen-kinerja-islam.html?m=1* diakses pada 30 September 2018 pukul 20:03