

**Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pada Karyawan Biro Pelayanan Sosial Dasar  
Di Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat**

**Influence Of Compensation On Employee Motivation To Work On Basic Social Services Bureau  
At The Regional Secretariat of West Java Province**

Anny Kusumo Lamingrum,  
Prodi S1 Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom  
Email : [Annykusumol@yahoo.com](mailto:Annykusumol@yahoo.com)

---

**Abstrak**

Sumber Daya Manusia menjadi salah satu aset besar dalam suatu perusahaan guna tercapainya tujuan organisasi. Dalam upaya meningkatkan kualitas SDM salah satu cara yang dilakukan oleh Biro Pelayanan Sosial Dasar Di Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat adalah dengan memberikan kompensasi kepada karyawan. Masalah kompensasi bukan merupakan tugas yang mudah bagi instansi untuk menentukan struktur upah yang diterima dan memuaskan semua pihak pihak karyawan, karena dalam upah melekat berbagai kepentingan yang kadang-kadang justru saling berlawanan satu dengan yang lain. Kompensasi seharusnya dirancang agar bisa meningkatkan motivasi kerja, sebaliknya kompensasi yang tidak sesuai dengan harapan karyawan bisa mengarah pada turunnya kinerja. Tidak bisa dipungkiri lagi bahwa instansi harus menyiapkan sistem kompensasi yang menarik bagi karyawan sekaligus tidak memberatkan perusahaan. Dalam rangka peningkatan motivasi kerja karyawan, instansi dapat memilih beberapa cara yang sesuai dengan situasi dan kemampuan instansi, yang diantaranya adalah memberikan kompensasi tepat pada waktunya dan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan, baik itu kompensasi langsung berupa gaji, upah, insentif maupun kompensasi tidak langsung yang berupa tunjangan-tunjangan lainnya. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier sederhana. Jenis penelitian adalah penelitian kuantitatif. Teknik *sampling* yang digunakan adalah *Non Probability Sampling* dengan jumlah responden 54.

**Kata Kunci : Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi, Motivasi**

**Abstract**

Human Resources became one of the great assets of a company in order to achieve organizational goals. In an effort to improve the quality of human resources one way in which the Bureau of Basic Social Services Provision In the West Java Regional Secretariat is to provide compensation to employees. The question of compensation is not an easy task for the agency to determine the structure of the wages and employee satisfaction of all concerned parties, because in wages attached to various interests which sometimes even conflicting with each other. Compensation should be designed to enhance work motivation, otherwise compensation does not match the expectations of employees could lead to a drop in performance. There was no denying that the agency must prepare an attractive compensation system for employees as well as not to burden companies. In order to increase employee motivation, agencies can choose several ways according to the situation and the capacity of agencies, which diantaranya is giving compensation in a timely manner and in accordance with established procedures, either direct compensation in the form of salaries, wages, incentive or indirect compensation in the form of other benefits.

This study uses a simple linear regression analysis. This type of research is quantitative research. The sampling technique used is Non-Probability Sampling by the number of respondents 54 .

**Keywords : Human Resource Management, Compensation, Motivation**

---

## 1. Pendahuluan

Di era globalisasi saat ini, kebutuhan akan pengetahuan menjadi sangat penting untuk dimiliki khususnya di dalam dunia kerja. Dimana globalisasi mendorong suatu perusahaan untuk menjadi lebih efektif dan efisien guna mengikuti perubahan-perubahan yang muncul begitu pesat. Pengetahuan menjadi faktor penting di dalam performa kinerja. Dalam upaya meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia di dalam Perusahaan, maka program pengembangan SDM merupakan salah satu cara yang dilakukan oleh perusahaan guna mengembangkan dan meningkatkan sumber daya manusia. Pengembangan SDM merupakan fungsi yang dapat berdiri sendiri, salah satu fungsi utama pengembangan SDM adalah Kompensasi. Kompensasi merupakan hal yang kompleks dan sulit, karena didalamnya melibatkan dasar kelayakan, logika, rasional dan dapat dipertanggung jawabkan serta menyangkut faktor emosional dari aspek tenaga kerja. Kepuasan kerja karyawan terletak pada salah satu faktor, yaitu kompensasi yang merupakan segala sesuatu yang diterima tenaga kerja sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah mereka lakukan. Pada dasarnya kompensasi dapat dibagi menjadi dua aspek, yaitu kompensasi langsung dan tidak langsung (Rachmawati, 2008). Motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Salah satu cara yang dapat ditempuh oleh instansi untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan adalah melalui kompensasi. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kerja yang telah dilakukan. Kompensasi yang diterima karyawan bisa dalam bentuk langsung maupun tidak langsung, seperti cuti kerja, asuransi, bahan makan, jaminan kesehatan, kendaraan, pensiun dan berbagai fasilitas lainnya yang diberikan secara gratis (Fahmi, 2014).

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis memutuskan untuk melakukan penelitian lebih lanjut dalam bentuk skripsi dengan judul : “PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA PADA KARYAWAN BIRO PELAYANAN SOSIAL DASAR DI SEKRETARIAT DAERAH PROVINSI JAWA BARAT”

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka yang menjadi rumusan masalah adalah :

1. Bagaimana sikap karyawan Biro Pelayanan Sosial Dasar di Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat terhadap kompensasi yang diberikan?
2. Bagaimana motivasi kerja pada karyawan Biro Pelayanan Sosial Dasar di Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja pada karyawan Biro Pelayanan Sosial Dasar di Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat?

## 2. Kajian Teori

### 2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Werther dan Davis 1996 dalam Sutrisno (2009:4) sumber daya manusia adalah pegawai yang siap, mampu dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Sebagaimana dikemukakan bahwa dimensi pokok sumber daya adalah kontribusinya terhadap organisasi, sedangkan dimensi pokok

manusia adalah perlakuan kontribusi terhadapnya yang pada gilirannya akan menentukan kualitas dan kapabilitas hidupnya.

## 2.2 Kompensasi

Mardahleni (2013:9) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kerja yang telah dilakukan. Kompensasi yang diterima bisa dalam bentuk natural (uang) maupun inatural, seperti perumahan, makan, bahan makanan, pakaian, kendaraan dan berbagai fasilitas serta berbagai kemudahan lainnya. Masalah kompensasi merupakan fungsi personalia yang sulit dan kompleks. Bukan merupakan tugas yang tidak mudah bagi bagian personalia untuk menentukan struktur upah yang dapat diterima dan memuaskan semua pihak. Jenis-jenis kompensasi menurut Manawai 2005 dalam Juni P. (2014:321) terbagi menjadi tiga jenis kompensasi:

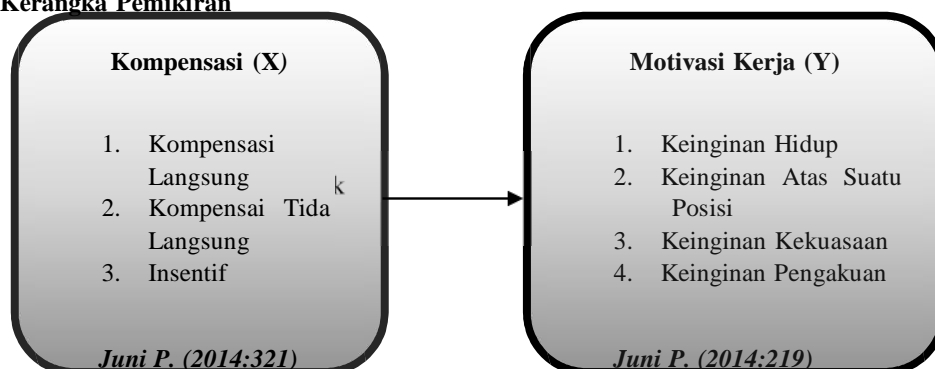
1. Kompensasi Langsung, penghargaan/ganjaran yang disebut gaji atau upah, yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap.
2. Kompensasi Tidak Langsung, pemberian bagian keuntungan/manfaat bagi para pekerja di luar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang.
3. Insentif, penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

## 2.3 Motivasi

Badeni (2013:77) mengatakan bahwa motivasi merupakan kemauan untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. Teori motivasi yang dikembangkan oleh Maslow dalam Fahmi (2014:113) menyatakan bahwa setiap diri manusia terdiri dari lima tingkat atau hirarki kebutuhan, yaitu:

1. Kecukupan Fisiologis, merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar. Misalnya kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas
2. Keselamatan dan Keamanan, kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup, tidak dalam arti fisik semata, akan tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual
3. Keterlibatan dan Hubungan Sosial, kebutuhan untuk rasa memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
4. Harga Diri, kebutuhan ini berkaitan kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain
5. Kebutuhan Aktualisasi Diri, kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, *skill*, potensi, kebutuhan untuk berpendapat, dengan mengemukakan ide-ide, memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

## 2.4 Kerangka Pemikiran



### 3. Metode Penelitian

#### 3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Menurut Indrawan (2014:51) metode kuantitatif adalah satu bentuk penelitian ilmiah yang mengkaji satu permasalahan dari satu fenomena, serta melihat kemungkinan kaitan atau hubungan-hubungannya antar variabel dalam permasalahan yang ditetapkan. Berdasarkan variabel-variabel yang diteliti, maka penelitian ini termasuk dalam penelitian deskriptif kausal. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang digunakan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan variabel satu dengan variabel yang lain, (Sugiyono 2012:24).

Sedangkan penelitian kausal itu sendiri merupakan penelitian yang memiliki tujuan utama mencari hubungan sebab akibat atau hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen (Rangkuti, 2011:24). Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan. Penelitian yang penulis lakukan adalah dengan melalui kuesioner.

#### 3.2 Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2008:80), mendefinisikan populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa populasi adalah sekelompok orang, kejadian, atau benda, yang memiliki karakteristik tertentu dan dijadikan objek penelitian. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Non Probability Sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik *Non Probability Sampling* yang digunakan adalah Sampling Jenuh. Sampling Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2015:143).

#### 3.3 Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier sederhana. Regresi linear sederhana dapat digunakan untuk memprediksikan seberapa jauh hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen (Sugiyono, 2014:261). Analisis regresi linear sederhana, selain digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel, juga dapat menunjukkan arah hubungan antara satu variabel *dependen* dan satu variabel *independen*.

### 4. Pembahasan

#### 4.1 Sampel dan Pengumpulan Data

Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik non probability sampling, Teknik non probability sampling yang digunakan adalah Sampling Jenuh. Sampling Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2015:143) yang berarti sampel dalam penelitian ini adalah berjumlah 54 responden.

Dengan tingkat kesalahan sebesar 5%. Data yang diperlukan dalam penelitian adalah data kuantitatif yang membutuhkan data primer. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuisioner yaitu pertanyaan-pertanyaan dalam bentuk pernyataan yang diajukan kepada sampel berdasarkan penguraian masing - masing variabel yang digunakan dalam model penelitian. Juga dengan data sekunder. Data sekunder adalah data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi, sudah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain, biasanya sudah dalam bentuk publikasi. Data semacam ini sudah dikumpulkan pihak lain untuk tujuan tertentu yang bukan demi keperluan riset yang sedang dilakukan peneliti saat ini secara spesifik.

#### 4.2 Hasil Pengujian Hipotesis

Statistik uji yang digunakan adalah uji t, selanjutnya nilai dan titik kritis dengan taraf kesalahan 5% dan  $dk = n - k - 1 = 54 - 1 - 1 = 52$ . Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai  $t_{tabel}$  2,026. Dimana kriteria pengujian hipotesis sebagai berikut:

1. Jika statistik  $-t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima.
2. Jika statistik  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak

**Tabel 4.1 Uji T**

##### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	.989	.292		3.383	.001
X	.764	.082	.792	9.355	.000

a. Dependent Variable: Motivasi

Berdasarkan tabel 4.1 dapat dilihat bahwa untuk kompensasi (X) nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu,  $9,355 > 1,673$  maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak, artinya adanya pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja pada karyawan biro pelayanan sosial dasar di Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat.

#### 4.3 Analisis Regresi Linier Sederhana

**Tabel 4.2 Uji Regresi Linier Sederhana**

##### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	.989	.292		3.383	.001
X	.764	.082	.792	9.355	.000

a. Dependent Variable: Motivasi

Berdasarkan tabel diatas mengenai hasil analisis regresi linier sederhana, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Dari hasil perhitungan diperoleh hasil  $-0,764$ . Dimana nilai  $b \neq 0$ , maka terdapat pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan.

$$Y = 0,989 + 0,764 X$$

#### 4.4 Koefisiensi Determinasi

Untuk mengetahui besarnya kontribusi dari kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan dihitung dengan koefisien determinasi. Dijelaskan seperti pada tabel 4.3 dibawah ini:

**Tabel 4.3 Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan**  
Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.792 <sup>a</sup>	.627	.620	.36855

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, b. Dependent Variable: Motivasi

Berdasarkan hasil SPSS pada tabel di atas, hasil dari *R square* 0,627, (merupakan pengkuadratan dari koefisien korelasi atau  $0,792 \times 0,792 = 0,627$  atau 62,7%). *R Square* dapat disebut koefisien determinasi, yang dalam hal ini berarti hasil sebesar 62,7% dari variabel kompensasi bisa dijelaskan oleh variabel motivasi kerja. Sedangkan sisanya sebesar 37,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan pada penelitian yang berjudul "Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pada Karyawan Biro Pelayanan Sosial Dasar Di Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat, dapat ditarik beberapa kesimpulan yang dapat memberikan jawaban terhadap perumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis dari 54 responden mengenai Kompensasi pada karyawan biro pelayanan sosial dasar di Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat adalah Baik. Ini dapat dilihat dari posisi Kompensasi sebagai variabel X pada garis kontinum rata – rata skor total adalah sebesar 76% yang berarti skor variabel Kompensasi sudah Baik.
2. Untuk variabel Motivasi Kerja karyawan pada biro pelayanan sosial dasar di Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat adalah Baik.. Ini dapat dilihat dari garis kontinum rata – rata skor total dari variabel Motivasi Kerja adalah sebesar 72% yang berarti sudah termasuk dalam katagori Baik.
3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pada Karyawan Biro Pelayanan Sosial Dasar Di Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat secara parsial berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa untuk kompensasi (X) nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu,  $9,355 > 1,673$  maka dapat disimpulkan bahwa jika statistik  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak artinya adanya pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja pada karyawan biro pelayanan sosial dasar di Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat:

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis data dan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, penulis dapat memberikan saran yaitu:

### 1. Bagi Perusahaan

- a) Kepada Biro Pelayanan Sosial Dasar Di Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat selain memberikan kompensasi, hendaknya kinerja karyawan diberikan apresiasi dari pemimpin instansi sehingga karyawan dapat termotivasi untuk meningkatkan dan berusaha semaksimal mungkin dalam bekerja termotivasi.
- b) Kepada karyawan Biro Pelayanan Sosial Dasar Di Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat hendaknya ketika instansi telah memberikan kompensasi diharapkan karyawan mampu meningkatkan motivasi kerja, karena jika kinerja karyawan baik maka kinerja perusahaan juga akan meningkat.

### 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Pada penelitian ini, peneliti mengukur pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja. Penelitian ini dilakukan secara terbatas dengan ditentukannya populasi dan sampel yaitu pada karyawan Biro Pelayanan Sosial Dasar Di Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. Saran untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat meneliti aspek lainnya yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan selain kompensasi. Antara lain seperti kemampuan kerja, komitmen dan lainnya.

## Daftar Pustaka

- [1] Ayu, Ni Ketut & Sudharman, I Nyoman. 2011. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Hotel Kankung's Beach Cottages Kuta-Bali*. Jurnal Nasional
- [2] Badeni. 2013. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta
- [3] Darmawan, Deni. 2013. *Metode penelitian kuantitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [4] Fahmi, Irhami. 2014. *Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi dan Kasus*. Bandung: Alfabeta.
- [5] Hameed, Abdul. 2014. *Dampak Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja (Bukti Empiris Sektor Perbankan Pakistan)*. International Journal Vol. 5 No. 2
- [6] Hendryadi, Suryani. 2015. *Metode Riset Kuantitatif Teori dan Aplikasi Pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- [7] Idris, Muhamad. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Hotel Perdanan Wisata Bandung*. Skripsi, Fakultas Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika Universitas Telkom. Tidak Diterbitkan
- [8] Indrawan, Rully. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Campuran Untuk Manajemen, Pembangunan dan Pendidikan*. Bandung: Refika Aditama.

- [9] Julianita, Winda; Haryadi Sarjono. 2011. *SPSS vs Lisrel, Sebuah Pengantar, Aplikasi Untuk Riset*. Jakarta: Salemba Empat.
- [10] Juni P, Donni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung:Alfabeta
- [11] Khawaja Jehanzeb, Anwar Rasheed & Omair Mujahid Malik. 2012. *Metode Kompensasi dan Motivasi Karyawan (Dengan Referensi Karyawan Bank Umum Nasional Riyadh*. International Journal Vol. 2, No. 3, pp 226&115
- [12] Kurniawan, Albert. 2014. *Metode Bisnis Untuk Ekonomi dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- [13] Mardehleni. 2013. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Biro Distribusi dan Transportasi) Pada PT. Semen Padang*. E-jurnal Apresiasi Ekonomi Volume 1, Nomor 1, Januari 9-15.
- [14] Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- [15] Mildan, Fadly. 2012, *Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Commonwealth Bank Kantor Cabang Sindang Bandung Tahun*. Skripsi, Fakultas Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika Universitas Telkom. Tidak Diterbitkan
- [16] Muhamad Rizal, Syafiie Idrus, Djumahir & Rahayu Mintarti. 2014. *Pengaruh Kompensasi pada Motivasi, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan (Studi pada Manajemen Pendapatan Daerah di Kota Kendari)*. International Journal Vol. 3 Issue 2, pp 69&115
- [17] Nuansyah, Risfan. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Impact Bandung*. Skripsi, Fakultas Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika Universitas Telkom. Tidak Diterbitkan
- [18] Nur, I. 2007. *Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Dan Dampaknya Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan Di PT.Petrokimia Gresik*. Tesis: Program Pascasarjana, Universitas Pembangunan Nasional Veteran, Jawa Timur 2016.
- [19] Odunlami, Bolanle & Matthew, Oludele. 2014. *Manajemen Kompensasi dan Kinerja Karyawan di Sektor Manufaktur, Studi Kasus Organisasi Reputasi di Industri Makanan dan Minuman*. International Journal Vol. 2 Issue 9, pp 111&115
- [20] Pranegara, Arin. *Pengaruh Kompensasi Non-Finansial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Jasa Marga (PERSERO) Cabang Purbaleunyi Plaza Tol Pasteur*. Skripsi, Fakultas Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika Universitas Telkom. Tidak Diterbitkan
- [21] Pratheepkanth, Puwanenthiren. 2011. *Sistem Reward Dan Dampak Terhadap Motivasi Karyawan* Di Bank U
- [22] Pratiningsih, Eka. 2014. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Kantor Distribusi PT.Perusahaan Listrik Negara (PERSERO) Distribusi Jawa Barat Dan Banten*. Skripsi, Fakultas Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika Universitas Telkom. Tidak Diterbitkan



- [23] Rangkuti, Freddy. 2011. *Riset Pemasaran (cetakan kesepuluh)*. Jakarta: Gramedia
- [24] Rachmawati, Ike Kusdyah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- [25] Ramadhani. 2013. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Di PT.Pos Indonesia (Persero) Bandung*. Skripsi: Program Studi Manajemen, Universitas Pendidikan Indonesia.
- [26] Robbins, P. Stephen 2002. *The Truth About Managing People, Esensi Mengelola Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks, Gramedia
- [27] Purwanto, Agus, Dyah Ratih Sulistyastuti. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Untuk Administrasi Publik, Dan Masalah-masalah Sosial*. Yogyakarta: Gaya Media
- [28] Samsudin, Sadili. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia
- [29] Sarjono, Haryadi., Julianita Winda. 2011. *SPSS VS Lisrel: Sebuah Pengantar, Aplikasi untuk riset*. Jakarta: Salemba Empat
- [30] Sekaran, Uma. 2011. *Research Methods for Business*. Jakarta: Salemba Empat.
- [31] Sudaryono, Asep Saefullah. 2012. *Statistik Deskriptif: Langkah Mudah Analisis Data*. Yogyakarta: Penerbit Andi
- [32] Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan RD*. Bandung: Alfabeta
- [33] Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung, Alfabeta
- [34] Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta
- [35] Sugiyono. 2014. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- [36] Sugiyono. 2015. *Metode Penelitiandan Pengembangan (Researchand Development R&D)*. Bandung : Alfabeta.
- [37] Sunariah, Kasmadi. 2013. *Panduan Modern Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta
- [38] Sunjoyo. 2013. *Aplikasi SPSS Untuk Smart Riset*. Bandung: Alfabeta
- [39] Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group
- [40] Wijaya, Tanto & Andreani, Fransisca. 2015. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT.Sinar Jaya Abadi Bersama*. Jurnal Nasional, Vol. 3. No, 2
- [42] Wulansari, Puspita & Arif Partono. 2014. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Departemen Sumberdaya Manusia PLN Kantor Distribusi Jawa Barat dan Banten*. Jurnal Nasional Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Telkom, Volume 14, Nomor 2
- [43] [www.jabarprov.go.id](http://www.jabarprov.go.id) (Diakses 3 Februari 2016)