

PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERBANKAN DI TEMBILAHAN

Herda Nengsy

*Dosen Fakultas Ekonomi Jurusan Akuntansi
Universitas Islam Indragiri Tembilahan*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan mengetahui berapa besar pengaruh Motivasi dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan pada Perbankan di Tembilahan. Yang menjadi variabel independen dalam penelitian ini adalah Motivasi dan Kompensasi Finansial, sedangkan variabel dependennya adalah Kinerja Karyawan.

Jenis penelitian dalam skripsi ini adalah kausal komparatif. Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah perbankan yang berada di Tembilahan. Sedangkan sampel yang digunakan sebanyak 47 responden yang diambil secara purposive sampling. Sedangkan analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan taraf signifikansi $0,089 > 0,05$ sedangkan kompensasi finansial dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$. Sedangkan secara simultan motivasi dan kompensasi finansial secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil ini diperkuat dengan nilai R square sebesar 0.359, maka dapat disimpulkan bahwa variabel (X) Motivasi dan Kompensasi Finansial mampu menjelaskan 35,9% dari variabel (Y) Kinerja Karyawan. Sedangkan 64,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimaksudkan dalam persamaan. Hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian sebelumnya. Hal ini berarti hasil menunjukkan ketidakkonsistenan hasil penelitian, ketidakkonsistenan hasil penelitian tersebut dapat mengindikasikan beberapa hal, yaitu tingkat motivasi dan kompensasi finansial yang diberikan kepada karyawan selalu tidak sama dalam setiap perusahaan.

Kata kunci: Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Karyawan merupakan aset sebuah perusahaan yang akan dijaga loyalitasnya oleh perusahaan. Oleh karena itu, suatu perusahaan akan selalu berusaha memberikan yang terbaik bagi karyawan agar karyawan tersebut dapat meningkatkan kinerjanya di perusahaan tersebut. Seorang karyawan yang bekerja di suatu perusahaan atau organisasi akan mengharapkan imbalan jasa dari pekerjaan yang telah ia laksanakan. Hal ini mayoritas merupakan tujuan utama seorang karyawan bekerja di suatu perusahaan atau organisasi dengan harapan agar kebutuhan hidupnya dapat terpenuhi.

Karyawan yang loyal dan selalu bersemangat dalam bekerja hanya akan dimiliki melalui penerapan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat dengan semangat kerja yang tinggi serta pemimpin yang efektif dan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung semangat kerja karyawannya untuk selalu mengeluarkan ide-ide yang cemerlang. Segala hal yang dilakukan seseorang akan selalu dipengaruhi oleh suatu dorongan yang menjadikan seseorang tersebut harus melakukan sesuatu untuk mendapatkan yang dia inginkan. Tanpa suatu dorongan, seseorang tidak akan melakukan sesuatu dan berkomitmen untuk mendapatkan hal tersebut apa lagi resiko yang dihadapi sangat besar. Mungkin motivasi adalah merupakan hal yang tidak sulit untuk diterapkan, tetapi pada dasarnya dapat menimbulkan hal yang buruk jika hal tersebut tidak dilakukan. Masalah dalam memotivasi seseorang hanya perlunya memberikan apa yang diinginkan seseorang, tapi sebenarnya hal tersebut bukan hal yang mudah, karena apa yang diinginkan seseorang belum tentu diinginkan oleh orang lain. Karena kebutuhan dan pendapat seseorang tentang sesuatu hal berbeda-beda.

Ada beberapa teori tentang motivasi yakni teori X dan Y, teori Kebutuhan, teori Kebutuhan berprestasi, teori Ekspektasi, teori Dua Faktor, teori Ketidakadilan, dan teori Tujuan. Motivasi merupakan suatu upaya seseorang mempengaruhi orang lain baik secara langsung maupun tidak langsung agar seseorang tersebut melakukan apa yang kita inginkan. Dengan adanya teori di atas dapat membantu manajer apa upaya yang akan diambil agar dapat memotivasi karyawan. Kompensasi finansial merupakan bentuk balas jasa yang diterima seorang karyawan atas kerja kerasnya bekerja di dalam suatu perusahaan. Dan kinerja karyawan adalah bagaimana seorang karyawan tersebut dalam bekerja dan jika diukur apakah kinerja karyawan tersebut dapat dikatakan baik. Karena dengan meningkatnya kinerja karyawan secara tidak langsung dapat meningkatkan laba perusahaan.

Perbankan merupakan suatu badan yang mengelola keuangan dari rakyat dalam bentuk nasabah, diberikan kepada rakyat dalam bentuk kredit ataupun dalam bentuk lainnya. Penelitian ini meneliti beberapa bank di Tembilahan. Yakni bank BNI, BRI, bank Riau, bank Mega dan bank Panin. Tujuan dalam penelitian ini yakni peneliti ingin mendapatkan jawaban dari hipotesis yang telah diajukan. Apakah motivasi dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan apakah motivasi dan kompensasi dapat bersama-sama

mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian yang serupa juga pernah dilakukan oleh penelitian terdahulu yakni, Saputra (2010) bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Betty (2010) dan Mahesa (2010) bahwa motivasi mempengaruhi kinerja karyawan. Perbedaan hasil penelitian ini dikarenakan ada faktor lain yang lebih mempengaruhi kinerja karyawan. Dan penelitian serupa yang dilakukan oleh Amrullah (2010), Betty (2010) dan Saputra (2010) bahwa kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan. Namun penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian serupa yang dilakukan oleh (2011) bahwa kompensasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

II. TELAAH PUSTAKA

2.1. Motivasi

Motivasi diartikan juga sebagai suatu kekuatan sumber daya yang menggerakkan dan mengendalikan perilaku manusia. Motivasi pada dasarnya adalah proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan. Motivasi adalah kesediaan individu untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Istilah-istilah yang mirip dan sering dikacaukan tentang motivasi yakni motif, motivasi, motivasi kerja dan insentif. Terdapat tiga model motivasi, yaitu:

1. Model Tradisional
2. Model Hubungan Manusia
3. Model Sumber Daya Manusia

2.2. Kompensasi finansial

Kompensasi seringkali disebut penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi (Mutiar S. Panggabean, 2002 dalam Dito, 2010). Kompensasi merupakan nilai jasa yang diberikan pemilik perusahaan kepada manajemen (Jensen dan Meckling, 1976 dalam Naimah, 2003). Kompensasi finansial merupakan bayaran (*pay*) yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji, upah, bonus, atau komisi.

Jenis dan Syarat Kompensasi yaitu :

Kompensasi terbagi menjadi dua kelompok yakni kompensasi langsung dan kompensasi tak langsung. Menurut Alex. S. Nitisemito, 2000 (dalam Rahman, 2009), syarat-syarat yang diperlukan dalam menetapkan kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi harus dapat memenuhi kebutuhan minimal.
2. Kompensasi harus dapat meningkatkan kinerja.
3. Kompensasi harus dapat menimbulkan semangat kegairahan kerja.
4. Kompensasi harus adil.

2.2.1. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi

Menurut Ranupandojo dan Husnad, 2003 (dalam Rahman, 2009), besar kecilnya kompensasi dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain:

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja
2. Organisasi buruh
3. Kemampuan untuk membayar
4. Disiplin kerja pekerja
5. Biaya hidup
6. Pemerintah
7. Pendidikan dan tenaga kerja
8. Kondisi perekonomian Indonesia
9. Jenis dan sifat pekerjaan

2.2.2. Kompensasi Pelengkap

Program-program penyediaan kompensasi pelengkap ini dapat dikelompokkan menjadi empat kategori, yaitu:

1. Pembayaran upah untuk waktu tidak bekerja (*time of benefits*) seperti, waktu istirahat, waktu makan, dan lain-lain.
2. Perlindungan ekonomis terhadap bahaya.
3. Program pelayanan pekerja yaitu yang bersifat fasilitas seperti, angkutan dari dan kelokasi pekerjaan.
4. Pembayaran kompensasi yang ditetapkan secara legal

Tujuan dari pemberian kompensasi atau balas jasa antara lain:

1. Ikatan kerja sama
2. Kepuasan kerja
3. Pengadaan efektif
4. Stabilitas karyawan
5. Disiplin
6. Pengaruh serikat buruh

7.

2.3. KINERJA KARYAWAN

Menurut Swietenia, 2009 (dalam Dito, 2010) manfaat kinerja pegawai antara lain adalah untuk menganalisa dan mendorong efisiensi produksi, untuk menentukan target atau sasaran. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan dan memenuhi tanggungjawab sosialnya, sebagian besar tergantung pada manajer. Apabila manajer mampu melakukan tugas-tugasnya dengan baik, maka organisasi akan mampu mencapai sasaran dan tujuan yang dikehendaki. Proses yang digunakan untuk menetapkan standar kinerja, mempengaruhi keketatannya dan pada gilirannya, mempengaruhi penghargaan yang diterima untuk kinerja yang melampaui standar kinerja.

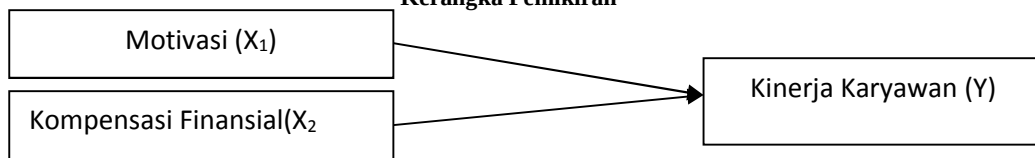
Menurut Prawirosentono, 1999 (dalam Saputra, 2010) menyatakan bahwa penilaian kinerja seseorang meliputi hal-hal berikut:

1. Penilaian umum, meliputi penilaian atas jumlah pekerjaannya, kualitas pekerjaannya, kemampuan kerjasama dalam tim, kemampuan berkomunikasi dengan rekan kerja atau atasannya, sikap atau perilaku dan dorongan (inisiatif) untuk melaksanakan pekerjaan.
2. Penilaian atau keterampilan (skill), meliputi: penilaian atau keterampilan teknis, kemampuan mengambil keputusan yang tepat, kepemimpinan (untuk mendorong teman-temannya bekerja lebih baik), kemampuan administrasi (mengatur urutan pekerjaan yang tepat), dan kreatifitas serta inovasi agar hasil pekerjaan lebih baik.
3. Penilaian dalam kemampuan membuat rencana dan jadwal kerja, terutama bagi karyawan yang mempunyai tanggungjawab (tugas pekerjaan), termasuk mengatur waktu dan upaya menekan biaya.

2.4. KERANGKA PEMIKIRAN

Bagi perusahaan, karyawan adalah salah satu daya yang amat dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Sebaliknya, bagi karyawan yang mempunyai berbagai macam kebutuhan, perusahaan juga merupakan salah satu tempat yang dapat memuaskan kebutuhannya. Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas jasanya dalam melakukan tugas, kewajiban, dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Dalam kaitannya dengan pemenuhan kebutuhan, motivasi secara jelas dapat mendorong seseorang untuk bekerja dengan baik. Motivasi merupakan variabel penting yang mempengaruhi perilaku seseorang dalam lingkungan kerjanya. Artinya semakin tinggi motivasi seseorang maka akan semakin tinggi pula kinerja yang akan dihasilkannya, dan akhirnya kemungkinan untuk dapat memenuhi kebutuhan bagi orang tersebut akan semakin tinggi pula. Untuk memudahkan tentang pemahaman kerangka pemikiran penelitian ini, maka dapat dilihat dalam gambar berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



2.5 HIPOTESA

- H1 : Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
 H2 : Kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
 H3 : Motivasi dan kompensasi finansial berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja karyawan.

III. METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan penelitian

Ditinjau dari metode analisisnya penelitian ini tergolong penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang menggunakan pengujian-pengujian hipotesis penelitian dengan alat uji statistik. Pengujian hipotesis ini merupakan penelitian yang menjelaskan fenomena antara dua variabel atau lebih seperti pada penelitian ini untuk mengetahui adanya pengaruh motivasi dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada Perbankan di Tembilahan.

3.2 Waktu dan tempat penelitian

Waktu penelitian yang peneliti lakukan adalah pada tahun 2013, sedangkan tempat penelitian peneliti berada di Perbankan di Tembilahan.

3.4 Populasi dan sampel

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada bank yang ada di Tembilahan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*. Menurut Sugiyono, 1999 (dalam Mahesa, 2010). *Purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Pertimbangan tersebut yakni karyawan yang dijadikan responden adalah karyawan dengan masa kerja lebih dari satu tahun. Nama-nama Bank menjadi objek penelitian peneliti adalah Bank Riau, BRI, BNI, Bank Mega, dan Bank Panin.

3.5 Prosedur pengumpulan data

Adapun prosedur pengumpulan data yang penulis lakukan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan data primer berupa kuesioner. Dapat dilakukan dengan cara membagikan kuesioner kepada responden guna mendapatkan keterangan agar penelitian ini dapat terus berjalan dengan lancar.

3.6 DEFINISI OPERASIONAL DAN PENGUKURAN VARIABEL

3.6.1. Motivasi (X1)

Menurut Hasibuan, 1995 (dalam Tanjung, 2005) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kepada seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan berintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

Variabel motivasi dalam penelitian ini akan diukur dengan menggunakan skala 1 s/d 5, yang berupa indikator:

- 1) Keamanan kerja
- 2) Penentuan intensif
- 3) Perolehan hadiah
- 4) Kesempatan pengembangan keahlian
- 5) Kesempatan mempelajari hal baru
- 6) Kesempatan untuk dipromosikan
- 7) Dihormati oleh rekan kerja
- 8) Mengerjakan sesuatu yang bermanfaat

3.6.2. Kompensasi Finansial (X2)

Kompensasi menurut Nitisemito, 2000 (dalam Rahman, 2009) merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan/tenaga kerja dan mempunyai kecenderungan untuk diberikan secara tetap. Kompensasi finansial merupakan sesuatu yang diberikan kepada seseorang sebagai bentuk balas jasa atas pengorbanan yang telah dilakukan berdasarkan tarif mingguan, bulanan atau tahunan. Kompensasi terbagi menjadi empat:

- a. Upah dan gaji
- b. Insentif
- c. Tunjangan
- d. Fasilitas

Variabel kompensasi akan diukur dengan menggunakan skala 1s/d 5, yang berupa indikator:

- a. Gaji dan upah
- b. Tunjangan
- c. Pengakuan
- d. Promosi

3.6.3. Kinerja Karyawan (Y)

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan menurut Sentono, 2001 (dalam Rahman, 2009) adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Pengukuran variabel dalam penelitian ini akan diukur dengan menggunakan kuesioner yang telah dijawab oleh responden. Kuesioner yang digunakan oleh peneliti diambil dari peneliti sebelumnya yaitu Amrullah (2012) dan Saputra (2010). Sedangkan yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah karyawan pada perbankan Di Tembilahan.

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Menurut Imam Ghazali, 2005 (dalam Dito, 2010). Skala Likert adalah skala yang berisi 5 tingkat preferensi jawaban dengan pilihan sebagai berikut :

Skala Pengukuran Persepsi Responden (Skala Likert 1 s.d 5)

Sangat tidak setuju					Sangat setuju sekali
1	2	3	4	5	

Dalam penelitian ini, untuk memudahkan responden dalam menjawab kuesioner, maka skala penilaiannya sebagai berikut:

1 = Sangat tidak setuju

- 2 = Tidak setuju
 3 = Ragu – ragu
 4 = Setuju
 5 = Sangat setuju

3.7. TEKNIK ANALISIS DATA

Analisis data merupakan suatu proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah di baca dan interpretasikan. Dengan menggunakan metode kuantitatif, diharapkan akan di dapatkan hasil pengukuran yang lebih akurat tentang respon yang di berikan oleh responden, sehingga data yang berbentuk angka tersebut dapat di olah dengan menggunakan metode statistik. Teknik analisa data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini menggunakan program SPSS17.0.

3.7.1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Sedangkan uji reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel.

3.7.2. Uji Asumsi Klasik

Peneliti menggunakan uji asumsi klasik terlebih dahulu untuk menentukan apakah data berdistribusi normal, sebelum melakukan pengujian hipotesis. Dalam pengujian tersebut meliputi:

3.7.2.1. Normalitas

Uji normalitas adalah untuk melihat apakah nilai residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang berdistribusi normal. Pengujian normalitas data dapat dilakukan melalui uji Kolmogorov-Smirnov (K-S). kolmogorov-Smirnov adalah uji beda antara data yang diuji normalitasnya dengan data normal baku. Seperti pada uji beda biasa, jika signifikansi di bawah 0,05 berarti terdapat perbedaan yang signifikan, dan jika signifikansi di atas 0,05 maka tidak terjadi perbedaan yang signifikan.

Penerapan pada uji Kolmogorov-Smirnov adalah bahwa:

- Jika signifikansi di bawah $< 0,05$ berarti data yang akan diuji mempunyai perbedaan yang signifikan dengan data normal baku, berarti data tersebut tidak normal.
- Jika signifikansi di atas $> 0,05$ berarti tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara data yang akan diuji dengan data normal baku, berarti data tersebut normal.

Pengujian normalitas data penelitian ini juga dilihat dari grafik *Normality Propability Plot*. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Sebaliknya jika data menyebar jauh dar garis diagonal dan tidak mengikuti garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.7.2.2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Jika ditemukan adanya multikolinieritas, maka koefisien regresi variabel tidak tentu dan kesalahan menjadi tidak terhitung. Uji multikolinearitas dalam penelitian ini adalah dengan melihat nilai *inflation factor* (VIF) pada model regresi. Pada umumnya jika VIF lebih besar dari 5, maka variabel tersebut mempunyai persoalan multikoleaniritas.

3.7.2.3. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas, yakni *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan lain bersifat tetap. Deteksi dapat dilihat dengan menggunakan uji metode grafik yaitu dengan melihat ada tidaknya pola tertentu yang tergambar pada *scatterplot*. Pedoman pengambilan keputusan yaitu:

- jika ada pola tertentu maka terjadi heteroskedastisitas.
- Jika tidak ada pola tertentu maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.8. Analisis Data

Hasil pengumpulan data akan di himpun setiap variabel sebagai suatu nilai dari setiap responden dan dapat di hitung melalui program SPSS. Metode penganalisisan data menggunakan perhitungan statistik dan program SPSS untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan apakah dapat diterima atau ditolak. Dalam penelitian ini perhitungan statistik menggunakan model Analisis Regresi Linear Berganda dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

Herda Nengsy, Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perbankan Di Tembilahan

X_1	=	Motivasi
X_2	=	Kompensasi Finansial
$\beta_1\beta_2$	=	Koefisien Regresi
α	=	Konstanta
ϵ	=	Error

Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- Jika probabilitas dengan nilai sig < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara kelompok yang dianalisis.
- Jika probabilitas dengan nilai sig > 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara kelompok yang dianalisis.

3.9. Uji Hipotesis

1. Uji t

Pengujian ini digunakan untuk menentukan apakah dua sampel tidak berhubungan, memiliki rata-rata yang berbeda. Jika nilai sig < 0,05 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika nilai sig > 0,05 maka hipotesis ditolak.

2. Uji F

Pengujian pengaruh variabel independen secara bersama-sama (*simultan*) terhadap perubahan nilai variabel dependen. Dilakukan melalui pengujian terhadap besarnya perubahan nilai variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh perubahan nilai semua variabel independen. Untuk itu perlu dilakukan uji F. Jika dari hasil ANOVA atau uji F menunjukkan tingkat sig < dari taraf yang ditentukan $\alpha = 0,05$ maka mengindikasikan bahwa variabel independen bersama-sama mempengaruhi variabel dependen.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi adalah data untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh langsung variabel bebas yang semakin dekat hubungannya dengan variabel terikat atau dapat dikatakan bahwa penggunaan model tersebut bisa dibenarkan.

IV. HASIL PENELITIAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah perbankan di Tembilahan. Perbankan adalah lembaga keuangan yang berperan sangat vital dalam aktivitas perdagangan internasional serta pembangunan nasional. Contohnya adalah Bank Riau, BRI, BNI, Bank Mega, Bank Panin. Pelayanan jasa yang diberikan kepada konsumen atau pelanggan berupa simpan/pinjam uang.

4.2. Karakteristik Responden

Tingkat pengembalian kuesioner:

Kuesioner yang di sebar	70
Bank BNI :	23
Bank BRI :	15
Bank Riau :	15
Bank Mega :	7
Bank Panin :	7
Yang tidak sesuai dengan kriteria	6
Yang tidak kembali	17

Tabel 4.1
DISTRIBUSI RESPONDEN BERDASARKAN
JENIS KELAMIN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	26	55,3	55,3	55,3
Wanita	21	44,7	44,7	100,0
Total	47	100,0	100,0	

Dari data diatas menunjukkan deskripsi responden menurut jenis kelamin. Untuk jenis kelamin laki-laki sebanyak 26 responden atau 55,3%, sedangkan wanita sebanyak 21 responden atau 44,7%. Dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak adalah jenis kelamin laki-laki yakni sebanyak 26 responden atau 55,3%.

Tabel 4.2
DISTRIBUSI RESPONDEN BERDASARKAN UMUR

Umur	Jumlah	Persentase
<20	9	19,1%

21-25	11	23,3%
26-30	21	44,6%
31-35	5	10,6%
>35	2	4,2%
Total		

Sumber : Data Olahan SPSS, 2013

Dari tabel diatas menunjukkan deskripsi responden berdasarkan umur. Untuk umur kurang dari 20 tahun sebanyak 9 responden atau 19,1%, untuk umur antara 21-25 tahun sebanyak 11 responden atau 23,4%, untuk umur 26-30 tahun sebanyak 21 responden atau 44,6%, untuk umur 31-35 tahun sebanyak 5 responden atau 10,6%, untuk umur >35 tahun sebanyak 2 responden atau 4,2%,. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak berdasarkan umur yakni yang berumur 26-30 tahun atau 44,6%.

Tabel 4.3
DISTRIBUSI RESPONDEN BERDASARKAN
PENDIDIKAN TERAKHIR

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Responden
Diploma	11	23,4%
Sarjana	33	70,2%
Tidak Mengisi	3	6,4%
Total	47	100%

Sumber : Data Olahan SPSS, 2013

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa deskripsi responden menurut pendidikan terakhir. Untuk pendidikan terakhir Diploma sebanyak 11 responden atau 23,4%, untuk pendidikan Sarjana sebanyak 33 responden atau 70,2%, dan untuk yang tidak mengisi sebanyak 3 responden atau 6,4%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak untuk pendidikan terakhir adalah lulusan Sarjana dengan jumlah 33 responden atau 70,2%.

Tabel 4.5
DISTRIBUSI RESPONDEN BERDASARKAN LAMA KERJA

Lama Kerja	Jumlah	Persentase
>1 Tahun	23	48,9%
2 Tahun	13	27,7%
3 Tahun	11	23,4%
Total	47	100%

Sumber : Data Olahan SPSS, 2013

Untuk deskripsi responden menurut lama kerja, untuk lama kerja diatas 1 tahun sebanyak 23 responden atau 48,9%, untuk lama kerja 2 tahun sebanyak 13 responden atau 27,7%, dan untuk lama kerja 3 tahun sebanyak 11 responden atau 23,4%. Sehingga dapat disimpulkan responden terbanyak menurut lama kerja adalah yang lebih dari 1 tahun yakni sebanyak 23 responden atau 48,9%.

4.3. Uji Instrumen penelitian

4.3.1. Uji Validitas

Pengujian validitas data dalam penelitian ini menggunakan metode korelasi *Bivariate Pearson* (Korelasi *Pearson Product Moment*). Priyatno, 2010 (dalam Amrullah, 2012) mengemukakan bahwa : Analisis ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total. Skor total adalah penjumlahan dari keseluruhan item. Item-item pertanyaan yang berkorelasi signifikan dengan skor total menunjukkan item-item tersebut mampu memberikan dukungan dalam mengungkap apa yang ingin diungkap. Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikansi 0,05. Kriteria pengujian kriteria pengujiannya adalah jika $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$ maka instrumen atau item-item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid). Jumlah data (n) = 47, maka didapat $r \text{ tabel}$ sebesar 0,288. Setelah dilakukan pengujian validitas data pada variabel motivasi semua item pernyataan dinyatakan valid, pada variabel kompensasi finansial terdapat 4 item pernyataan yang dinyatakan tidak valid. Sedangkan pada variabel kinerja karyawan diketahui ada 2 item pernyataan yang tidak valid.

Hasil uji validitas untuk masing-masing variabel penelitian dapat dilihat pada tabel 4.1, tabel 4.2 dan tabel 4.3:

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi

Item/pernyataan ke	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,697	0,288	Valid
2	0,638	0,288	Valid
3	0,758	0,288	Valid

4	0,711	0,288	Valid
5	0,605	0,288	Valid
6	0,623	0,288	Valid
7	0,779	0,288	Valid
8	0,526	0,288	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS, 2013

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi

Item/ Pernyataan ke	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,331	0,288	Valid
2	0,409	0,288	Valid
3	0,289	0,288	Valid
4	0,402	0,288	Valid
5	0,413	0,288	Valid
6	0,167	0,288	Tidak valid
7	0,048	0,288	Tidak valid
8	0,282	0,288	Tidak valid
9	0,336	0,288	Valid
10	0,393	0,288	Valid
11	0,277	0,288	Tidak valid
12	0,311	0,288	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS, 2013

Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Item/ Pernyataan ke	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,578	0,288	Valid
2	0,320	0,288	Valid
3	0,066	0,288	Tidak valid
4	0,395	0,288	Valid
5	0,272	0,288	Tidak valid
6	0,601	0,288	Valid
7	0,436	0,288	Valid
8	0,683	0,288	Valid
9	0,703	0,288	Valid
10	0,569	0,288	Valid
11	0,509	0,288	Valid
12	0,430	0,288	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS, 2013

4.3.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas hanya dilakukan untuk item pernyataan yang valid. Uji reliabilitas data dalam penelitian ini menggunakan metode *Cronbach's Alpha*. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 4.4.

Tabel 4.4
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Motivasi	0,819	Reliabel
Kompensasi	0,529	Reliabel

Kinerja Karyawan	0,778	Reliabel
------------------	-------	----------

Sumber : Data Olahan SPSS, 2013

Dari hasil uji realibilitas didapat nilai Alpha motivasi sebesar 0,819, kompensasi finansial 0,529 dan kinerja karyawan adalah 0,778. edangkan r tabel dengan taraf signifikan 5% adalah 0,288. Maka dapat disimpulkan bahwa masing- masing nlai alpha lebih besar dari nilai r tabel yatu 0,288, berarti isntrumen penelitian/variabel tersebut reliabel.

4.4. Statistik Deskriptif

Pembahasan tentang pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada hotel dan wisma di Tembilahan. Data emiten perlu dianalisis terlebih dahulu sebelum melakukan pembahasan dari variabel independen terhadap variabel dependen, Yang mana gambar statistik deskriptif tersebut adalah:

Tabel 4.5
Analisis Deskriptif
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
MOTIVASI	47	27.00	40.00	35.0213	3.13805
KOMPENSASI FINANSIAL	47	38.00	54.00	49.4894	3.58058
KINERJA KARYAWAN	47	40.00	59.00	50.5319	3.99375
Valid N (listwise)	47				

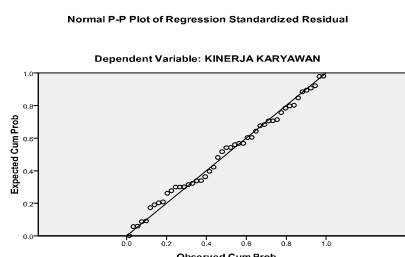
Sumber: Data Olahan SPSS, 2013

Dari tabel 4.5 dapat dilihat jumlah data (N) yang valid 47, nilai minimum dari kinerja karyawan adalah 40,00. Nilai minimum dari motivasi adalah 27,00 sedangkan nilai minimum dari kompensasi finansial adalah 38,00. Nilai maksimum dari kinerja karyawan adalah 59,00. Nilai maksimum dari motivasi adalah 40,00 sedangkan nilai maksimum dari kompensasi finansial adalah 54,00. Nilai rata-rata (mean) kinerja karyawan 50,5319. Nilai rata-rata (mean) motivasi adalah 35,0213 sedangkan nilai rata-rata (mean) kompensasi finansial adalah 49,4894. Deviasi standar dari variabel motivasi adalah 3,13805, deviasi standar dari variabel kompensasi finansial adalah 3,58058, sedangkan deviasi standar dari variabel kinerja karyawan adalah 3,99375.

4.5. Uji Asumsi Klasik

4.5.1. Uji Normalitas

Salah satu asumsi dalam pengujian parametrik adalah bahwa observasi harus memiliki distribusi data normal. Uji normalitas sebaiknya dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian. Berikut ini adalah gambar dari uji normalitas adalah:



Output kurva Normal P-Plot diatas yang telah ditraformasi data, sehingga menjadi normal. Dilihat dari variabel ketiga variabel mendeteksi normal. Karena pada gambaran diatas untuk variabel profitabilitas dan titik-titik data menyebar dan mengikuti arah garis diagonal, dengan titik mengikuti garis diagonal maka data berdistribusi normal.

4.5.2. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.7
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	MOTIVASI	.887	1.127
	KOMPENSASI FINANSIAL	.887	1.127

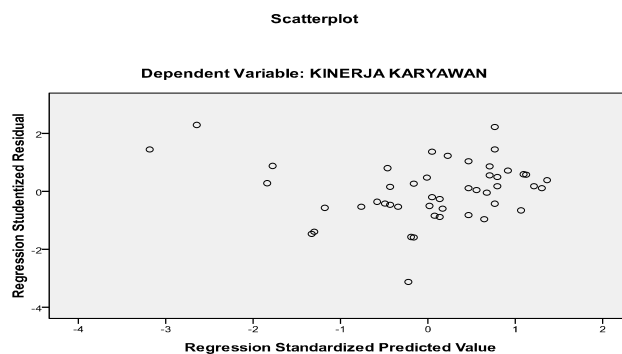
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data Olahan SPSS, 2013

Motivasi bernilai sebesar 1,127 dan kompensasi bernilai sebesar 1,127 memiliki angka *variance inflaciton factor* (VIF) dibawah angka 10. Dengan demikian disimpulkan persamaan regresi yang dapat dipakai sebagai model analisis tidak terdapat persoalan multikolinearitas.

4.5.3. Uji Heterokedastisitas

Hasil pengujian heterokedastisitas pada penelitian ini menggunakan softwer SPSS dengan cara mengamati pola yang terdapat pada *scatter plot*, titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai.



4.6. Pengujian Hipotesis

4.6.1. Pengujian Hipotesis I

Untuk mengetahui bahwa variabel independen (motivasi) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Persamaan regresi yaitu :

$$Y = 39,363 + 0,319 + \epsilon$$

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.8.

Tabel 4.8
Hasil Uji secara Parsial
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	39.363	6.457		6.096	.000
	MOTIVASI	.319	.184	.251	1.736	.089

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumer : Data Olahan SPSS, 2013

Hasil pengujian variabel motivasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa variabel motivasi tidak berpengaruh pada variabel kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari signifikansi motivasi terhadap kinerja karyawan $0.089 > 0.05$ yang artinya hipotesis yang pertama ditolak, bahwa tidak ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

4.6.2. Pengujian Hipotesis II

Untuk mengetahui bahwa variabel independen (kompensasi finansial) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Persamaan regresi yaitu :

$$Y = 17,572 + 0,666 + \epsilon$$

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.8

Tabel 4.8
Hasil Uji secara Parsial
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.572	6.618		2.655	.011
KOMPENSASI FINANSIAL	.666	.133	.597	4.993	.000

Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data Olahan SPSS, 2013

Hasil pengujian pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh pada variabel kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari signifikansi kompensasi terhadap kinerja karyawan $0.000 < 0.05$ yang artinya hipotesis yang kedua diterima bahwa ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

4.6.3. Pengujian Hipotesis III

Untuk mengetahui bahwa variabel independen (motivasi dan kompensasi) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Persamaan regresi diperoleh :

$$Y = 16,101 + 0,72 + 0,645 + \epsilon$$

Untuk mengetahui hasil uji F dapat dilihat pada tabel 4.9 dan 4.10 berikut ini :

Tabel 4.9
Tabel uji Hipotesis secara simultan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.101	7.465		2.157	.037
MOTIVASI	.072	.163	.057	.441	.661
KOMPENSASI FINANSIAL	.645	.143	.578	4.513	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Dari hasil uji Anova (*analysis of variants*) atau uji F, menunjukkan bahwa tingkat signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf yang ditentukan $\alpha = 0.05$ mengindikasikan bahwa motivasi dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.10

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	263.659	2	131.830	12.340	.000 ^a
	Residual	470.043	44	10.683		
	Total	733.702	46			

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI FINANSIAL, MOTIVASI

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

4.6.3. Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.11
Hasil uji Koefisien determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.599 ^a	.359	.330	3.26845

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI FINANSIAL, MOTIVASI

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data Olahan SPSS, 2013

Hasil analisis korelasi ganda dalam penelitian ini diperoleh angka R sebesar 0,599 atau 59,9%, maka dapat disimpulkan bahwa terjadi hubungan yang kuat antara kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan. Analisis determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh variabel independen (X1, X2) secara serentak terhadap variabel dependen (Y). R^2 sama dengan 0, maka tidak ada sedikitpun persentase pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen, sebaliknya R^2 (*R square*) sebesar 0,359, atau 35,9%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel independen (motivasi dan kompensasi finansial) mampu menjelaskan 35,9% terhadap variabel dependen (kinerja karyawan), sedangkan sisanya sebesar 64,1% dipengaruhi oleh variabel lain.

4.6.4. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada Perbankan di Tembilahan. Hasil regresi dalam pengujian pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan pengaruh variabel-variabel yang lain.

1. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa variabel motivasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari signifikansi motivasi terhadap kinerja karyawan $0,089 > 0,05$ yang artinya hipotesis yang pertama ditolak, bahwa tidak ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Motivasi pada dasarnya adalah proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian serupa yang dilakukan oleh Saputra (2010) bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Betty (2010) dan Mahesa (2010) bahwa motivasi mempengaruhi kinerja karyawan. Perbedaan hasil penelitian ini dikarenakan ada faktor lain yang lebih mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian pengaruh variabel kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari signifikansi kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan $0,000 < 0,05$ yang artinya hipotesis yang kedua diterima bahwa terdapat pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan. Kompensasi finansial adalah Kompensasi finansial merupakan bayaran (*pay*) yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji, upah, bonus, atau komisi. Kompensasi yang diberikan suatu perusahaan atau organisasi harus dirasakan adil oleh karyawan dan besarnya kompensasi tidak jauh berbeda dengan yang diharapkan oleh karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian serupa yang dilakukan oleh Amrullah (2010), Betty (2010) dan Saputra (2010) bahwa kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan. Namun penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian serupa yang dilakukan oleh (2011) bahwa kompensasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Jadi

dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat kompensasi yang diberikan perusahaan atau organisasi kepada karyawan maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut.

3. Motivasi dan Kompensasi Finansial secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Hipotesis yang ketiga dinyatakan bahwa motivasi dan kompensasi bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan bahwa tingkat signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf yang ditentukan $\alpha = 0.05$ mengindikasikan bahwa motivasi dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi merupakan suatu upaya untuk mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang di inginkan. Sedangkan kompensasi finansial merupakan suatu bentuk balas jasa seorang karyawan terhadap kerja kerasnya di dalam suatu perusahaan tersebut. Maka secara bersama-sama motivasi dan kompensasi finansial akan mempengaruhi kinerja seorang karyawan dalam suatu perusahaan.

V. KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada perbankan di Tembilahan. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari kuesioner yang menggunakan pengukuran dengan skala 5 poin. Kuesioner dibagikan kepada responden yang merupakan karyawan pada perbankan di Tembilahan. Dari kuesioner yang dibagikan sebanyak 70 dan yang kembali 50 dan yang dapat di olah berdasarkan kriteria sebanyak 47 kuesioner yang dapat diolah dengan menggunakan bantuan software statistik SPSS 17.0 Windows untuk diuji validitas, realibilitas, regresi linier berganda, uji F, uji T dan untuk menentukan pengaruh dari masing-masing variabel.

Hasil penelitian adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis yang pertama dinyatakan tidak ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari signifikansi motivasi terhadap kinerja karyawan $0.089 > 0,05$ berarti motivasi tidak mampu untuk memberikan efek yang positif terhadap kinerja karyawan pada perbankan di Tembilahan.
2. Hipotesis yang kedua dinyatakan ada pengaruh antara variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari signifikansi kompensasi terhadap kinerja karyawan $0.000 < 0.05$, yang berarti kompensasi yang diberikan pada karyawan perbankan di Tembilahan cukup baik sehingga menghasilkan efek yang positif terhadap kinerjanya.
3. Hipotesis yang ketiga dinyatakan bahwa motivasi dan kompensasi bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan bahwa tingkat signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf yang ditentukan $\alpha = 0.05$ mengindikasikan bahwa motivasi dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Amrullah, Asriyanti. 2012. Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Wilayah Makassar. Skripsi. Makassar: Jurusan Akuntansi. Universitas Hasanuddin.
- Budiwibowo, Triyono. Ihsan, Arfan. 2003. "Pengaruh Strategik Kompetitif, Motivasi Dan Budaya Kerja Terhadap Hubungan Antara Komitmen Organisasi Kepada karyawan Dengan Kinerja Perusahaan". Simposium Nasional Akuntansi, VI.
- Dito, Anoki Herdian. 2010. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Purbalingga Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. Skripsi. Semarang: Fakultas Ekonomi. Universitas Diponegoro.
- Drs. R. A. Supriyono,. S. U,. Akuntan. 1992. *Akuntansi Manajemen* 1. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Kreitner, Robert. Kinicki, Angelo. 2005. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Lesmana, Desi. 2011. Pengaruh Penganggaran Partisipatif, Sistem Pengukuran Kinerja Dan Kompensasi Inisiatif Terhadap Kinerja Manajerial. Skripsi. Palembang. STIE Musi Palembang.
- Maheza, Deewar. 2010. Analisa Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan lama Kerja Sebagai Variabel Moderating. Skripsi. Semarang: fakultas Ekonomi. Universitas Diponegoro.
- Naimah, Zahroh. 2003. "Faktor-Faktor Penentu Kompensasi Eksekutif". Simposium Nasional Akuntansi, VI.
- Nurdiana. 2003. "Analisis Hubungan Kompensasi Organisasi, Keterlibatan Tim, Diversitas Ukuran Kerja, Besar Kompensasi, Partisipasi Terhadap Kinerja Tim". Simposium Nasional Akuntansi, VI.
- Rahman, Abdul. 2009. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwa Bumi Asih Jaya Tembilahan. Skripsi. Tembilahan: Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indragiri (UNISI).
- Saputra, Sigid Adri. 2010. Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Skripsi. Surabaya: Jurusan Akuntansi. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Perbanas.

- Sihombing, Ranto P. 2012. Pengaruh Motivasi Dan *Locus Of Control* Terhadap Hubungan Penganggaran Partisipatif Dan Kinerja Manajerial. Skripsi. Semarang: Universitas Katolik Unika Soegijapranata.
- Suartana, S.E, Ak. Dr. I Wayan. 2010. Akuntansi Organisasi. Yogyakarta: C.V. ANDI OFFSET.
- Supratiningrum, Zulaikha. 2003. “Pengaruh *Total Quality Management* Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Sistem Pengukuran Kinerja Dan Sistem Penghargaan (*Reward*) Sebagai Variabel Moderating (Studi Empiris Pada Hotel Di Indonesia)”. Simposium Nasional Akuntansi, VI
- <http://tkampus.blogspot.com/2012/04/pengertian-motivasi-dan-teori-teori.html>
- <http://khayauzan.blog.com/2012/11/20/motivasi/>
- <http://marryannieee.blogspot.com.2012/04/pengertian-motivasi-dan-teori-teori.html>
- <http://id.wikipedia.org/wiki/motivasi>