

## **PENGARUH SISTEM REKRUTMEN, KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BINA ASIA TANGERANG**

**LAURA KOMALA**

*Dosen Prodi Manajemen FE Universitas Pamulang  
dosen01013@unpam.ac.id*

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan, pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, dan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan untuk menganalisis pengaruh rekrutmen, kompensasi dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Pada penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif yaitu penelitian yang berupaya menjelaskan hubungan antar variabel bebas (independent) dengan variabel terikat (dependent variabel), melalui pengujian hipotesis. Variabel bebas terdiri dari rekrutmen (X1), kompensasi (X2), motivasi (X3) sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja (Y). Penelitian ini dilakukan kepada 110 responden dari 150 populasi yang ada.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen (X1) berpengaruh signifikan secara parsial sebesar 34,5% terhadap kinerja (Y), kompensasi (X2) berpengaruh signifikan secara parsial sebesar 31,4% terhadap kinerja (Y) dan motivasi (X3) berpengaruh signifikan secara parsial sebesar 33,8% terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian regresi berganda menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan variabel bebas sebesar 40,5% terhadap kinerja karyawan (Y), sedangkan sisanya sebesar 59,5% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa rekrutmen (X1) kompensasi (X2) dan motivasi (X3) terdapat pengaruh signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

***Kata Kunci: Rekrutmen, Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kinerja.***

### **PENDAHULUAN**

Dalam perkembangan bisnis sekarang ini dituntut untuk menciptakan kinerja karyawan yang berkualitas untuk pengembangan

kemajuan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungan pekerjaan. Keberhasilan

perusahaan di pengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor yang penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya lainnya yang dimiliki oleh perusahaan.

Dalam hal meningkatkan kinerja karyawannya perusahaan menempuh beberapa cara misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi. Melalui proses-proses tersebut, karyawan diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaannya karena para karyawan telah terbekali oleh pendidikan dan pelatihan yang tentu berkaitan dengan pekerjaan mereka. Sedangkan pemberian kompensasi, lingkungan kerja yang baik serta pemberian motivasi pada dasarnya adalah hak para karyawan dan merupakan kewajiban dari pihak perusahaan untuk mendukung kontribusi para karyawannya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Prestasi kerja pegawai bukanlah suatu kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya pemberian kompensasi dan motivasi. Prestasi kerja yang akan dicapai jika didahului dengan perbuatan yaitu melaksanakan tugas yang dibebankan.

Para karyawan akan lebih termotivasi untuk melakukan tanggung jawab atas pekerjaan mereka apabila perusahaan mengerti dan memperhatikan betul akan kebutuhan para karyawan yang pada dasarnya adalah mereka bekerja untuk mendapatkan uang, dalam hal ini berbentuk gaji. Setiap anggota dari suatu organisasi mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri ketika ia bergabung pada organisasi tersebut. Bagi sebagian karyawan, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, namun ada juga yang berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja. Seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat sekitar, dibandingkan yang tidak bekerja.

Dalam kenyataan kinerja karyawan akan dapat berbeda dengan orang lain. Agar kinerja dari setiap karyawan dapat meningkatkan, diperlukan suatu pendorong atau faktor yang dapat membuat kinerja karyawan tersebut sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Menurut Mangkuprawira dan Gunawan (2004), faktor-faktor yang mempengaruhi relatif kompleks, bisa jadi faktor seperti tingkat pendidikan, pengetahuan, keterampilan, motivasi, kesehatan dan pengalaman, dan faktor ekstrinsik seperti budaya kerja, kepemimpinan, fasilitas kerja, dan hubungan sosial. Dengan

demikian terlihat adanya kinerja yang baik sehingga mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Sudah tentu untuk mendorong sumber daya manusia diperusahaan agar memberikan kontribusi yang baik, tidak lepas dari kewajiban-kewajiban yang harus dilakukan oleh perusahaan itu sendiri.

PT Bina Asia adalah sebuah perusahaan yang bergerak pada bidang distributor barang yang bertujuan memaksimalkan pelayanan kepada customer agar customer merasa puas dengan barang yang di produksi. Perusahaan ini didirikan pada tahun 2001 di Tangerang.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan hal yang sangat penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada sejauh mana perusahaan mampu memanfaatkan peluang dan mengatasi ancaman dari lingkungan ekstern dengan segala potensi dari sumber daya yang dimiliki. Tersedianya sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas merupakan kekayaan yang tidak ternilai bagi perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus berusaha memperoleh dan menempatkan tenaga kerja yang sesuai dengan bidang keahlian masing-masing agar tujuan perusahaan dapat terwujud. Untuk mewujudkan kualitas kerja perusahaan perlu dilakukan perekrutan yang sesuai dengan potensi Sumber Daya Manusia (SDM).

Berangkat dari kondisi tersebut, maka dijadikan dasar untuk melaksanakan penelitian tentang kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat diangkat judul: “Pengaruh Sistem Rekrutmen, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bina Asia Tangerang”.

## **PERUMUSAN MASALAH**

1. Apakah sistem rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bina Asia?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bina Asia?
3. Apakah Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bina Asia?
4. Apakah Rekrutmen, Kompensasi dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bina Asia?

## **KAJIAN TEORI**

### **Rekrutmen**

Menurut Randall S. Schuler dan Susan E. Jackson (1997:227) dalam Nanang Nuryanta (2008), rekrutmen antara lain meliputi upaya pencarian sejumlah calon karyawan yang memenuhi syarat dalam jumlah

tertentu sehingga dari mereka perusahaan dapat menyeleksi orang-orang yang paling tepat untuk mengisi lowongan pekerjaan yang ada.

### **Kompensasi**

Menurut Hastho Joko dan Meilan Sugiarto (2007:107), kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi/ perusahaan kepada karyawan, yang dapat bersifat finansial maupun non finansial, pada periode yang tetap. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memuaskan bagi karyawan dan memungkinkan perusahaan memperoleh, memperkerjakan, dan mempertahankan karyawannya.

Veithzal Rivai (2004:357), menyatakan bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan.

### **Motivasi**

Motivasi dapat dijelaskan sebagai suatu dasar pendorong atau perangsang yang menyebabkan orang akan berbuat sesuatu dan motivasi ini merupakan penuntun kekuatan yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku untuk mencapai tujuan tertentu. Selain itu, motivasi merupakan suatu proses untuk mencoba mempengaruhi agar seseorang dapat melakukan sesuatu yang kita inginkan. Handoko (2006:231).

Menurut Stanford (1969:173) dalam Mangkunegara (2000:93) bahwa

motivasi didefinisikan sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu. Motivasi sangat penting bagi suatu perusahaan karena dengan adanya motivasi diharapkan setiap orang mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi guna mempertahankan usaha.

### **Kinerja**

Pengertian kinerja menurut Wood (2001: 114) kinerja merupakan suatu pengukuran ringkas dari kuantitas dan kualitas kontribusi tugas-tugas yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk kerja unit atau organisasi.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan ilmu ekonomi, secara khusus menggunakan pendekatan manajemen dan lebih khusus lagi menggunakan manajemen sumber daya manusia, berkaitan dengan pengaruh sistem rekrutmen, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan melalui penelitian survey, merupakan metode pengumpulan data primer yang diperoleh secara langsung dari sumber asli, berupa wawancara dan penyebaran kuesioner yang diambil dari sampel dalam populasi. Mengingat tujuan penelitian ini adalah mengukur dampak dari variable independen (pengaruh sistem rekrutmen, kompensasi dan motivasi) terhadap

variable dependen (kinerja karyawan).

Populasi penelitian adalah seluruh pekerja yang bekerja di PT Bina Asia yang berjumlah 150 orang. Dalam penentuan jumlah sample, peneliti menggunakan rumus *Perhitungan Slovin* dan diperoleh 110 sampel penelitian.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji instrumen yang diberikan kepada 110 responden dengan jumlah butir pernyataan sebanyak 44 yang diajukan, semua variable dinyatakan valid/sahih. Dimana variable bebas Rekrutmen (X1), Kompensasi (X2), Motivasi (X3) dan variable terikat Kinerja (Y) memiliki nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  (0,195) pada taraf signifikansi 5%.

### Uji Reliabilitas

| Var | Nilai Cronbach's Alpha | Batas Reliabel | Ket.     |
|-----|------------------------|----------------|----------|
| X1  | 0,804                  | 0,60           | Reliabel |
| X2  | 0,747                  | 0,60           | Reliabel |
| X3  | 0,830                  | 0,60           | Reliabel |
| Y   | 0,756                  | 0,60           | Reliabel |

Berdasarkan uji reliabilitas untuk semua variabel penelitian diperoleh nilai cronbach's alpha lebih besar dari batas reliable 0,60. Sehingga dapat diambil kesimpulan, pernyataan yang diajukan semuanya reliabel dengan interpretasi Sangat

Kuat sehingga variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

##### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

|                                   |                          | Unstandardized Residual |
|-----------------------------------|--------------------------|-------------------------|
| N                                 |                          | 110                     |
| Normal Parameters <sup>a, b</sup> | Mean                     | .0000000                |
|                                   | Std. Deviation           | 4.27136906              |
|                                   | Most Extreme Differences |                         |
|                                   | Absolute                 | .078                    |
|                                   | Positive                 | .078                    |
|                                   | Negative                 | -.056                   |
| Kolmogorov-Smirnov Z              |                          | .818                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)            |                          | .515                    |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Lampiran output SPSS

Dari perhitungan uji normalitas data dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dengan menggunakan program SPSS versi 17. Interpretasi dari hasil dengan menggunakan cara ini secara keseluruhan (dilihat dari nilai residual) data distribusi normal, karena nilai hasil perhitungan  $> \alpha$  (nilai sig di atas nilai alpha 5% (0,05) yaitu  $0,515 > 0,05$ , maka berarti  $H_0$  diterima, sehingga diperoleh kesimpulan bahwa pada data variabel pengaruh Rekrutmen, Kompensasi dan Motivasi berasal dari populasi yang berdistribusi normal pada taraf signifikan  $\alpha = 0,05$ . (Sunjoyo dkk., 2013:65).

### Uji Multikolinieritas

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

| Model         | Collinearity Statistics |       |
|---------------|-------------------------|-------|
|               | Tolerance               | VIF   |
| 1 (Constant)  |                         |       |
| Rekrutmen X1  | .991                    | 1.009 |
| Kompensasi X2 | .935                    | 1.069 |
| Motivasi X3   | .929                    | 1.076 |

a. Dependent Variable: Kinerja Y

Sumber : Lampiran output SPSS

Interpretasi dari hasil ini terlihat sebagai berikut:

Tolerance Rekrutmen = 0,991

Tolerance Kompensasi = 0,935

Tolerance Motivasi = 0,929

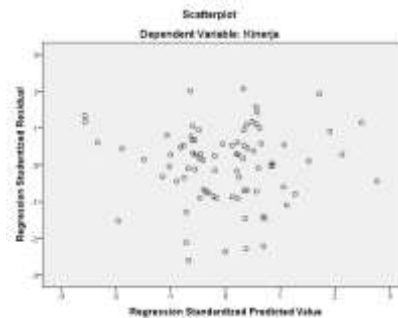
VIF Rekrutmen = 1,009

VIF Kompensasi = 1,069

VIF Motivasi = 1,076

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas dalam penelitian ini lebih kecil dari 10 sedangkan nilai toleransi semua variabel bebas lebih dari 10% yang berarti tidak terjadi korelasi antar variabel bebas yang nilainya lebih dari 90%, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi karena memiliki tolerance di atas 0,1 dan VIF dibawah 10. (Sunjoyo dkk.,2013:68).

### Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Lampiran output SPSS

Dari output dapat diketahui bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi.

### Uji Hipotesis

#### Koefisien Determinasi

##### Model Summary<sup>b</sup>

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .257 <sup>a</sup> | .665     | .405              | 4.331                      |

a. Predictors: (Constant), Motivasi X3, Rekrutmen X1, Kompensasi X2

b. Dependent Variable: Kinerja Y

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*adjusted R<sup>2</sup>*) yang diperoleh sebesar 0,405. Hal ini berarti 40,5% variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel rekrutmen, kompensasi dan motivasi, sedangkan sisahnya sebesar 59,5% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

### Uji F (Simultan)

##### ANOVA<sup>b</sup>

| Model        | Sum of Squares | df  | Mean Square | F      | Sig.              |
|--------------|----------------|-----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 141.203        | 3   | 47.068      | 25.095 | .003 <sup>a</sup> |
| Residual     | 1988.661       | 106 | 18.761      |        |                   |
| Total        | 2129.864       | 109 |             |        |                   |

a. Predictors: (Constant), Motivasi X3, Rekrutmen X1, Kompensasi X2

b. Dependent Variable: Kinerja Y

Sumber: Lampiran output SPSS

Pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dilakukan dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan uji hipotesis (Uji F) diperoleh nilai  $f_{hitung}$  sebesar 25.095. Nilai ini selanjutnya dibandingkan dengan  $F_{tabel}$  derajat kebebasan ( $dk$ ) pembilang =  $k$  dan  $dk$  penyebut =  $(n-k-1)$ . Dari tabel F pada  $dk$  pembilang = 2 dan  $dk$  penyebut = 110. Nilai  $F_{tabel}$  diperoleh dengan rumus  $df1 = k - 1$  dan  $df2 = n - k$ . Di mana:  $k$  = adalah jumlah variabel (bebas dan terikat)  $n$  = adalah jumlah observasi / sampel  $df1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$ , sedangkan  $df2 = n - k = 110 - 3 = 107$ . Dan dilihat dari Tabel Distribusi F dengan  $\alpha = 0,05$  diperoleh  $F_{tabel}$  adalah . Dengan demikian, jika dibandingkan antara nilai  $F_{hitung}$  25.095. Dan nilai  $F_{tabel} = 3,09$  maka nilai  $F_{hitung}$  lebih besar di bandingkan nilai  $F_{tabel}$  ini berarti hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan  $H_a$  diterima atau dengan kata lain Rekrutmen, Kompensasi dan

Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan secara simultan.

### Uji t Pengaruh X1 Terhadap Y Coefficients<sup>a</sup>

| Model        | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|              | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant) | 51.570                      | 6.250      |                           | 8.251 | .000 |
| Rekrutmen X1 | -.127                       | .104       | .116                      | 2.228 | .022 |

a. Dependent Variable: Kinerja Y

Dari tabel di atas terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis rekrutmen menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,228 dengan taraf signifikansi 0,022. Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis  $H_1$  "Rekrutmen mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja karyawan" diterima.

### Pengaruh X2 Terhadap Y

Coefficients<sup>a</sup>

| Model         | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|---------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|               | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant)  | 51.570                      | 6.250      |                           | 8.251 | .000 |
| Kompensasi X2 | -.229                       | .095       | .235                      | 2.424 | .017 |

a. Dependent Variable: Kinerja Y

Dari tabel tersebut di atas terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis komunikasi menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,424 dengan taraf signifikansi. 0,017. Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis  $H_2$  “Kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan“ diterima.

### Pengaruh X3 Terhadap Y

Coefficients<sup>a</sup>

| Model        | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|              | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant) | 51.570                      | 6.250      |                           | 8.251 | .000 |
| Motivasi X3  | .119                        | .090       | .128                      | 2.316 | .019 |

a. Dependent Variable: Kinerja Y

Dari tabel tersebut di atas terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis komunikasi menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,316 dengan taraf signifikansi. 0,019. Taraf signifikansi

tersebut lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis  $H_3$  “Motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan“ diterima.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

1. Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bina Asia. Besaran pengaruh parsial rekrutmen terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,345 atau 34,5%. Dengan demikian, tinggi rendahnya kinerja dipengaruhi oleh rekrutmen sebesar 34,5%, sedangkan sisanya 65,5% dijelaskan oleh variabel lain.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bina Asia. Besaran pengaruh parsial kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,314 atau 31,4%. Dengan demikian, tinggi rendahnya kinerja dipengaruhi oleh kompensasi sebesar 31,4%, sedangkan sisanya 68,8% dijelaskan oleh variabel lain.
3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bina Asia. Besaran pengaruh parsial motivasi terhadap kinerja karyawan



adalah sebesar 0,338 atau 33,8%. Dengan demikian,tinggi rendahnya kinerja dipengaruhi oleh motivasi sebesar 33,8%, sedangkan sisanya 66,2% dijelaskan oleh variabel lain.

4. Dari ketiga variabel bebas yaitu Rekrutmen (X1), Kompensasi (X2), Motivasi (X3) terdapat pengaruh signifikan sebesar 0,405 atau 40,5% terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Bina Asia, sedangkan sisanya 59,5% diterangkan oleh variabel lain.

#### **Saran**

1. Dari hasil jawaban responden untuk variabel Rekrutmen (X1) masih banyak responden yang menjawab ragu-ragu dengan total 49 responden untuk pernyataan “Proses rekrutmen belum memiliki standarisasi yang baik” dan 46 responden menjawab pernyataan “Belum adanya kejelasan pola karier dari perusahaan”. Dengan jawaban responden yang masih ragu-ragu dengan sistem rekrutmen yang ada, maka hendaknya pimpinan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan lebih memperhatikan lagi aspek rekrutmen untuk diperbaiki, sehingga tidak ada keraguan lagi dari para karyawan. Dengan memperbaiki sistem rekrutmen diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.
2. Dari hasil jawaban responden Kompensasi (X2) masih ada jawaban ragu-ragu yaitu sebesar 67 suara responden dari pernyataan “Asuransi kesehatan memberikan rasa aman bagi bapak/ ibu” itu berarti para karyawan masih belum merasa yakin dengan asuransi yang sudah ada diperusahaan, maka dari itu perusahaan harus memiliki asuransi yang dapat memberikan rasa aman bagi para karyawan, sehingga karyawan pun dapat bekerja dengan rasa tenang dan aman.
3. Untuk variabel Kompensasi (X2) dengan pernyataan “Bapak/ Ibu dapat menggunakan cuti untuk beristirahat” masih ada yang menjawab ragu-ragu dengan jumlah 45 suara responden, itu menandakan bahwa perusahaan belum sepenuhnya memberikan hak cuti yang dapat digunakan untuk beristirahat. Dengan demikian perusahaan harus lebih memperhatikan hak-hak yang seharusnya di dapatkan karyawan.
4. Dari jawaban responden untuk variabel Motivasi (X3) terdapat jawaban ragu-ragu sebanyak 46 suara dari pernyataan “Saya berusaha keras untuk mencapai target” itu berarti karyawan belum sepenuhnya bekerja keras

untuk mencapai target, dengan keadaan seperti itu perusahaan harus memberikan bonus yang sesuai dengan target yang telah dicapai, sehingga karyawan dapat memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Dari pernyataan lainnya terdapat 47 suara responden menjawab ragu-ragu dengan pernyataan “Saya dapat bekerja dengan daya kreativitas tinggi” dari hasil ini maka perusahaan diharapkan dapat memotivasi para karyawan agar memberikan kreativitas yang baik untuk perusahaan.

5. Untuk variabel Kinerja (Y) terdapat jawaban ragu-ragu sebanyak 54 suara dari pernyataan “Saya ingin sering mengikuti pelatihan agar memperlancar tugas-tugas operasional” ini membuktikan bahwa program pelatihan untuk memperlancar tugas operasional belum berjalan efektif, sehingga kurangnya kesadaran karyawan untuk mengikuti pelatihan yang ada. Dari pernyataan “Saya selalu dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu” di dapat dengan hasil suara ragu-ragu sebanyak 53 responden, dengan demikian masih banyak karyawan yang belum menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, maka perusahaan harus melakukan pendekatan terhadap karyawan sehingga kinerja

karyawan dapat terkontrol dengan baik.

6. Diharapkan pimpinan terus mengadakan evaluasi kerja guna meningkatkan kualitas maupun kuantitas agar dapat mencapai standar kerja yang diharapkan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nisisemito. 2001. *Manajemen Personalialia*, Ghaliaindone: Jakarta.
- Bangun, wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga: Jakarta
- Dessler, Gary. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1*. Intan Sejati: Klaten
- Dessler, Gary. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indeks: Jakarta.
- Fitri Yunita Sari. 2010. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia Perusahaan*. BPFE: Yogyakarta.
- Gibsen, vancevich, donell, 1998. *Organisai dan Manajeme*, Edisi Keempat. Erlangga: Jakarta.
- Griffin, ricky w. 2006. *Bisnis Edisi Ketujuh*. Jilid 2. PT. Indeks Kelompok Gramedia
- Handoko T. Hanny, 2006. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia Perusahaan*, BPFE: Yogyakarta.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grasindo: Jakarta.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pengadan,

- Pengembangan,  
Pengkompensasian, dan  
Peningkatan Produktifitas  
Pegawai, Cetakan Ketiga. PT.  
Erasindo: Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2000.  
Manajemen Sumber Daya  
Manusia. STIE YKPN :  
Yogyakarta
- Hasibuan.S.P, 2008, Manajemen  
Sumber Daya Manusia, Edisi  
Revisi, Cetakan Ketiga, Bumi  
Aksara: Jakarta.
- Hastho Seko Nur Utomo dan Meilan  
Susianto, 2007. Manajemen  
Sumber Daya Manusia. Ardana  
Media: Yogyakarta
- Mangkunegara, a.a Anwar Prabu.  
2000. Manajemen Sumber Daya  
Manusia Perusahaan. PT.  
Remaja Rosda Karya: Bandung.
- Mangkunegara, a.a Anwar Prabu.  
2005. Manajemen Sumber Daya  
Manusia Perusahaan. PT.  
Remaja Rosda Karya: Bandung.
- Prawirosentono, Suyadi. 2008.  
Kebijakan Kinerja Karyawan:  
Kiat Membangun Organisasi  
Kompetitif Menjelang  
Perdagangan Bebas Dunia.  
BPFE: Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal. 2004. Manajeme  
Sumber Daya Manusia. dari  
Teori ke Praktik. Raja Grafindo  
Persada: Jakarta.
- Robbin, Stephen P. 2006. Perilaku  
Organisasi. Indeks: Jakarta.
- Robert I. Mathis. 2007. Human  
Resources Management, Edisi  
Sepuluh. Salemba Empat.
- Solihin, Ismail, 2009. Pengantar  
Manajemen. Erlangga: Jakarta.
- Stoner. James. 1995. Manajemen  
Surya Usaha
- Sugiono. 2003. Metode Penelitian  
Administrasi. Alfabeta:  
Bandung.
- Sugiono. 2010. Metode Penelitian  
Bisnis. Cetakan Ke 15. Alfabeta:  
Bandung.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Majemen  
Sumber Daya Manusia*.  
Kencana: Jakarta.