

**“PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEDISIPLINAN  
PEGAWAI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN  
MUARA ENIM DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI  
VARIABEL INTERVENING”**



**Skripsi Oleh :**

**AMRINA ROSYADA**  
**NIM. 01071001029**

**Untuk Memenuhi Sebagian dari Syarat-syarat  
Guna Mencapai Gelar  
Sarjana Ekonomi**

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN NASIONAL  
UNIVERSITAS SRIWIJAYA  
FAKULTAS EKONOMI  
INDERALAYA  
Tahun 2011**

S  
658.315 207

AMR

P

2011

**"PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEDISIPLINAN  
PEGAWAI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN  
MUARA ENIM DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI  
VARIABEL INTERVENING"**



**Skripsi Oleh :**

**AMRINA ROSYADA**  
**NIM. 01071001029**

**Untuk Memenuhi Sebagian dari Syarat-syarat  
Guna Mencapai Gelar  
Sarjana Ekonomi**

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN NASIONAL  
UNIVERSITAS SRIWIJAYA  
FAKULTAS EKONOMI  
INDERALAYA  
Tahun 2011**

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN NASIONAL  
UNIVERSITAS SRIWIJAYA  
FAKULTAS EKONOMI  
INDERALAYA**

**TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI**

**NAMA : AMRINA ROSYADA  
NIM : 01071001029  
JURUSAN : MANAJEMEN  
MATA KULIAH : MANAJEMEN SDM  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP  
KEDISIPLINAN PEGAWAI KANTOR KEMENTERIAN  
AGAMA KABUPATEN MUARA ENIM DENGAN  
MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL  
INTERVENING**

**PEMBIMBING SKRIPSI**

**TANGGAL PERSETUJUAN**

**DOSEN PEMBIMBING**

**Tanggal: 6 Januari 2011**

**Ketua**

**:**

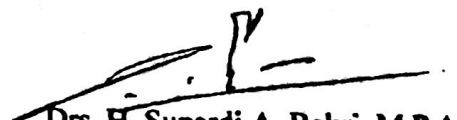


**Dr. Hj. Zunaidah, M.Si  
NIP 19661022 199203 2002**

**Tanggal: 3 Januari 2011**

**Anggota**

**:**



**Drs. H. Supardi A. Bakri, M.P.A  
NIP 19510512 197803 1002**

**UNIVERSITAS SRIWLJAYA  
FAKULTAS EKONOMI  
INDERALAYA**

**TANDA PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF**

**NAMA : AMRINA ROSYADA  
NIM : 01071001029  
JURUSAN : MANAJEMEN  
MATA KULIAH : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEDISIPLINAN PEGAWAI  
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN MUARA ENIM  
DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

Telah dilaksanakan ujian komprehensif pada tanggal 18 Februari 2011 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

**Panitia Ujian Komprehensif**

**Inderalaya, 18 Februari 2011**

**Ketua,**

**Anggota,**

**Anggota,**



**Dr. Hj. Zunaidah, M.Si**  
NIP.19661022 199203 2 002



**Drs. H. Supardi A Bakri, MPA**  
NIP. 19510512 197803 1 002



**Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M**  
NIP. 19560701 198503 1 003

**Mengetahui,  
Ketua Jurusan Manajemen**



**Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M**  
NIP. 19560701 198503 1 003

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI / TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

NAMA : AMRINA ROSYADA  
NIM : 01071001029  
JURUSAN : MANAJEMEN  
FAKULTAS : EKONOMI

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi saya yang berjudul :  
Pengaruh Kompensasi Terhadap Kedisiplinan Pegawai Kantor Kementerian Agama  
Kabupaten Muara Enim dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening.

Pembimbing :

Ketua : Dr. Hj. Zunaidah, M.SI  
Anggota : Drs. H. Supardi. A. Bakri, MPA  
Tanggal diuji : 18 Februari 2011

Adalah benar-benar hasil karya saya yang di bawah bimbingan tim pembimbing.  
Isi skripsi ini tidak ada hasil karya orang lain yang saya salin keseluruhan atau  
sebagian tanpa menyebutkan sumber aslinya.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila  
dikomudkan hari ternyata pernyataan saya ini tidak benar, maka saya bersedia  
menyerah sanksi sesuai dengan peraturan, termasuk pembatalan gelar kesarjanaan  
saya.

Inderalaya, Maret 2011

Yang memberi pernyataan,



Amrina Rosyada

NIM. 01071001029

# Motto

*Jangan hidup untuk kekasih, karena kekasih kadang tak setia  
Jangan hidup untuk seorang sahabat, kerana sahabat kadang berdusta  
Jangan pula hidup untuk diri sendiri, karena hati penuh keegoisan  
Tapi hiduplah untuk orang yang rela mati untuk membuat hidupmu bahagia (ORang tua dan keluarga).....*

**Setiap manusia memiliki mimpi, ada yang mengejar dan mewujudkannya  
Ada yang mundur dan membuangnya  
Ada pula yang diam dan hanya menyimpannya sepanjang hidupnya (Wulan, First love>**

Jika sekelilingmu nampak mendung dan langit makin hitam, berharaplah segera turun hujan agar setelah itu engkau dapat melihat pelangi.

**Wahai manusia! Bertakwalah kepada Tuhanmu dan takutlah pada hari yang (ketika itu) seorang bapak tidak dapat menolong anaknya, dan seorang anak tidak dapat (pula) menolong bapaknya sedikitpun. Sungguh janji Allah pasti benar, maka janganlah sekali-kali kamu terpedaya oleh kehidupan dunia, dan jangan sampai kamu terpedaya oleh penipu dalam (mentaati) Allah. (Luqman; 33)**

Persembahan:

Dengan mengucapkan syukur kepada Allah SWT, skripsi ini ku persembahkan kepada

- \* Kedua Orang Tuaku Tercinta (Bapak Abd. Manan dan Ibu Rusdah)
- \* Ayunda, kakak dan keluarga
- \* Ketiga keponakanku
- \* Seluruh dosen Manajemen
- \* Sahabat-sahabatku
- \* Teman-Teman Manajemen
- \* Dan Almamaterku

## KATA PENGANTAR

Puji Syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah S.W.T, karena atas izin-Nya jualan penulisan skripsi ini dapat diselesaikan sebagaimana mestinya.

Penulisan skripsi ini mengambil judul **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kedisiplinan Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Muara Enim dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening”**. Penulisan skripsi ini dibagi dalam enam bab, terdiri dari Bab I Pendahuluan, Bab II Tinjauan Pustaka, Bab III Metode Penelitian, Bab IV Gambaran Umum Perusahaan, Bab V Analisis dan Pembahasan, Bab VI Kesimpulan dan Saran.

Data utama yang digunakan adalah data primer dan sekunder, adapun data primer didapat dengan cara wawancara, observasi dan membagikan kuesioner. Serta data sekunder didapat dari buku-buku atau literatur yang relevan, mengakses melalui internet sebagai data penunjang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai regresi antara kompensasi terhadap motivasi sebesar 0,500, lebih kecil daripada nilai regresi yang ditunjukkan pada hubungan kompensasi dan motivasi terhadap kedisiplinan yakni sebesar 0,592. Nilai korelasi lebih kuat apabila kompensasi dihubungkan secara tidak langsung melalui motivasi terhadap kedisiplinan. Dapat disimpulkan bahwa motivasi mampu mengintervening antara kompensasi terhadap kedisiplinan.

Penulis berharap kiranya skripsi ini dapat memberikan kontribusi bagi pihak Kementean Agama Kabupaten Muara Enim, untuk membentuk kedisiplinan kerja yang lebih baik, dan bahan masukan akademisi bagi penelitian manajemen Sumber Daya Manusia selanjutnya.

**Penulis,**

**AMRINA ROSYADA**

## UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan Syukur penulis panjatkan kehadirat Allah S.W.T karena atas rahmat dan hidayahNya, penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kedisiplinan Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Muara Enim dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening”** sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar sarjana ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dan dukungan baik moril maupun material dalam penulisan skripsi ini, antara lain:

pihak-pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini khususnya kepada :

1. Ayah dan Ibu tercinta (*Bapak Abd. Manan dan Ibunda Rusdah*) terima kasih atas doa yang tak pernah putus kalian panjatkan untukku, kasih sayang yang tak pernah habis kalian berikan, pengorbanan yang tulus, motivasi, bimbingan, nasehat, yang dapat menjadi bekal ilmu hidup yang selalu mampu menjadikanku insan yang lebih baik, dan segalanya yang tak mampu disebutkan sehingga penulis dapat melewati segala sesuatu dalam menjalani hidup
2. Ayunda Koe terCinta (*Chairunnisa, SPd*) yang selalu jadi motivator ku dalam menalani sulitnya menjadi mahasiswa, terima kasih atas kasih sayang mu yang begitu luas yang selalu mampu menjadi pembangkitku setiap kali aku rapuh. Maaf selalu merepotkanmu dengan permintaanku.... Kebahagiaan yang tak pernah habis adalah mendapatkan kakak yang selalu jadi pelindung dan sahabat dalam tiap langkah hidupku.



3. Kakak ku (*haled*) kuliah yang rajin yha kak, selalu menjadi ayah dan suami yang baik. Jadilah Penyangga kehidupan keluarga kita, yang selalu menjaga kebahagiaan dan kebersamaan keluarga kita selamanya... Dan untuk *Yuk Dewi*, ayuk dan ibu tersabar, harus banyak belajar untuk menjadi orang yang tak suka marah-marah... hehehehe
4. Ketiga jagoan kecilku, (*Fina, ImDad, dan UfiL*) cicik sayang kalian, jadilah selalu jagoan yang pintar dan selalu mendengar nasihat orang tua. Jangan berantem terus ya nak... Kalian selalu jadi penghibur saat cicik sedih. Tawa kalian selalu jadi obat dalam setiap duka.
5. Prof. Dr. Hj. Badia Perizade, MBA selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
6. Prof. H. Syamsurijal A.K, Ph.D, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
7. Drs. Yuliansyah M. Diah, MM dan Drs. M. Kosasih Zen, M.Si, selaku ketua dan sekretaris jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
8. Drs. M. Kosasih Zen, M.Si, selaku pembimbing akademik yang begitu banyak memberikan binbingan dan selalu memperhatikan perkembangan akademik kami.
9. Dr. Hj. Zunaidah, M.Si, dan Drs. H. Supardi A. Bakri, M.P.A, selaku dosen Pembimbing, yang telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini, terima kaih atas semua nasehat dan pelajaran yang semakin membuka wawasan dan pengetahuan penulis.
10. Pimpinan beserta pegawai Kementerian Agama yang telah membantu penulis menyediakan berbagai data dan informasi yang dibutuhkan dalam penulisan skripsi ini.

11. Dosen-dosen jurusan manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, yang telah memberikan bekal pengetahuan selama ini.
12. Untuk sahabatku (*iMah*) terima kasih selalu bersedia ada setiap saat, selalu mendengar semua keluhan Na, sahabat terbaik yang pernah Na miliki. Semoga Kebahagiaan selalu mengiringi langkah imah dan Berharap masih bisa mewujudkan Impian kita Nantinya. Dan untuk *AMARA*, (buat Nanda kuliah yang rajin ya dek, biar cpet dpet gelar S.E nya, buat Ami echmmm ingat setelah bulan 6 ya, buat *yani* dan *resta* selalu jadi Ibu dan Istri yang terbaik) Makasih untuk persahabatan yang tak pernah putus dari kalian. *Buat Lizza*, (mga skripsinya cpet kelar yha,, jng putus asa, dan terus bersemangat.
13. Untuk sahabat-sahabat masa Kuliah ku... 3 Diva yang lagi sibuk masing-masing heheheh... Buat *Fia* (kita wiSuda bRengggg, walau aku tau tampaknya kini kau masih bahagia berada di Kampusss, tpi perjuangan kita akhirnya sampai di Finish untuk lanjut ke langkah lainnya... but, makasih yha untuk semuanya Waktu yang kita habiskan bersama meski tak selalu bahagia dan tertawa, tpi ku harap kita tetap punya kenangan indah yang akan kita kenang selamanya, bakalan kengen karaokean bareng, keliling cari soto sampai dikejar anjing, tebar pesona bareng walau dicuekin, nginep bareng dan nonton ampe pagi, hiksss) *Buat Mita*, dimanaKah dirimu,, Nyonya yang paling sering kena omel, karna selalu cerewet tapi gak pernah mau marah dengan orang... Kangennnn inget waktu bersama simpen terus koleksi Foto kita heeee (narsis.com), rsanya tak percaya kita sudah 3 taun bersama, Bingung mau nasehatin apa yang jelas selamat yha udah dpet kerjaan doakan kami cpet nyusul (amin) jangan luPa Undangan yaaa.... Terus saLing kasih kabar yha walaupun jarang ketemu nantinya... *Buat Lasra* sahabat seperjuangan ku...

hufh setelah dilanda masalah yang bikin repot akhirnya kita S.E,,,,,  
Nongkrong bareng di MM, bolak-balik dekanat jurusan buat dpet  
pembimbing, makaN soto terus di Pantai, tdur di Plm ampe Keliling Sungai  
MUsi... Nanti foto nya aku Pajang d FB... Walau drimu dan diriku nanti  
berjauhan, jangan Lupa pada ku... *Macan Ompong* (Ndok, Gak ada lagi yg  
jagain mobil klw aku mudik, gak bisa merusak kost mu lgi... Adi, berhenti  
tebar pesona tpi mksih yha, maaf sring ngerepotin.. buat Rusdi, langgng yha  
dng de2k nya jga jng smpe dia Sadar tlah slah memilihmu... Andre, Ade dan  
Daniel sukses yha buat skripsinya.... Mengenal Kalian membuat hari-hari di  
Kampuz menjadi menyenangkan)...

14. Temen-teman di Asrama Putri Muslimah, *Buat Dinda* Makasih yha udah selalu  
nemenin mBak, ikutan Bimbingan Ampe malem, diajarin masak, dipijeti, adek  
yang baik... Kuliah yang rajin yha, gak boleh sedih lgi, hrus mken yg bnyak,  
jng takut gndut.. *Asih dan Resti*, uch kangen dng cerewetnya kalian, ngerumoi  
dan bergosip ria... Buat *wiwid, bella, ama dian* sukses selalu dan mksih bwt  
semua nya... *Buat Vivi* yg semangat ngerjain skripsinya, jng lpa temui kak  
maja segera.. heee

15. Anak-anak ManaJemen 07, seMua konsentrasi dan bidang yang digeluti *Fia,*  
*Mita, Rusdi, Adi, Handoko, Ade, Andre, Daniel, Lasra, Helena, Flo, Taya, Yulia, Figa,*  
*Dendy, Andi, Arief, Tito, Revita, Reza, Karina, Yumis, Evi, Yusi, Iqbal, Emil, Abi,*  
*Firman, Septi, Je, Asri, Yanna, Ferdi, David, Ayu, Dimas, Bolang, Cinyi, Desty, Eyi,*  
*Indira, Eza, Rere, Kartini, Desty, Fikry, Panji, Aji, Matias, Maman, Mia, Yunita,*  
*Rauda, Momon, Taufik, Trendy, Ucup, Febrian, Revi, Emil* (jika ada sumur di  
ladang boleh kita menumpang mandi, jika ada umur yang panjang boleh kita  
bertemu lagi,,,,, Kalau kangen Lihat aja Foto Angkatan kita)

16. Mbak Ninil yang telah banyak membantu dan direpotkan oleh semua permintaan kami.

17. Seluruh pegawai perpustakaan Pak Tholib, Pak Rozak, dan kak Okta yang selalu memberikan kemudahan bagi kami untuk memperoleh informasi dan sering terlambat mengembalikan buku. Semua Staf Fakultas Ekonomi...

Penulis juga menyadari bahwa skripsi ini masih banyak memiliki kelemahan-kelemahan karena berbagai keterbatasan yang penulis miliki, sehingga penulisan skripsi ini masih belum sempurna. Untuk itu, penulis mengharapkan saran dan kritik dari berbagai pihak, demi kesempurnaan skripsi ini di masa yang akan datang.

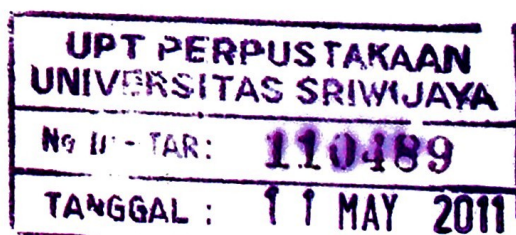
**Inderalaya, Maret 2011**

**Amrina Rosyada**

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL .....	i
PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
TANDA PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF .....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
UCAPAN TERIMA KASIH.....	vii
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xix
DAFTAR LAMPIRAN .....	xx
ABSTRAKSI.....	xxi
<i>ABSTRACT</i> .....	xxii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	5
1.3 Tujuan Penelitian .....	6
1.4 Manfaat Penelitian .....	6
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	7
2.1 Kompensasi .....	7
2.1.1 Pengertian Kompensasi.....	7
2.1.2 Fungsi dan Tujuan Pemberian Kompensasi.....	8
2.1.3 Pembagian Kompensasi .....	9
2.1.4 Faktor Yang Mempengaruhi Besarnya Pemberian Kompensasi.....	10
2.2 Motivasi.....	13
2.2.1 Pengertian Motivasi.....	13
2.2.2 Unsur-unsur Motivasi.....	14
2.2.3 Teori-teori Motivasi .....	16
2.2.4 Model Motivasi .....	18
2.3 Kedisiplinan .....	19
2.3.1 Pengertian Kedisiplinan .....	19

xii



	Halaman
2.3.2 Indikator-indikator Kedisiplinan .....	20
2.4 Penelitian Terdahulu .....	22
2.5 Kerangka Konseptual .....	25
2.6 Hipotesis.....	26
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>27</b>
3.1 Ruang Lingkup Penelitian.....	27
3.2 Rancangan Penelitian .....	27
3.3 Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel .....	27
3.3.1 Populasi Penelitian .....	27
3.3.2 Sampel Penelitian.....	28
3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel.....	29
3.4 Definisi Operasional Variabel Penelitian .....	30
3.4.1 Klasifikasi Variabel Penelitian.....	30
3.4.2 Pengukuran variabel Penelitian.....	33
3.5 Teknik Pengumpulan Data .....	33
3.5.1 Sumber Data.....	34
3.6 Teknik Analisis Data .....	34
3.6.1 Uji Validitas .....	34
3.6.2 Uji Reliabilitas.....	35
3.6.3 Koefisien Determinasi .....	36
3.6.4 Uji-F .....	36
3.6.5 Uji-t .....	37
3.6.6 Analisis Regresi Linear .....	37
3.6.7 Analisis Kualitatif.....	38
<b>BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN .....</b>	<b>39</b>
4.1 Sejarah Perusahaan.....	39
4.2 Visi dan Misi .....	42
4.2.1 Visi Kantor Kementerian Agama .....	42
4.2.2 Misi Kantor Kementerian Agama .....	42
4.3 Pembagian Pekerjaan .....	42
4.4 Struktur Organisasi .....	62
<b>BAB V ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>64</b>
5.1 Gambaran Umum Responden .....	64

5.2 Analisis Data dan Pembahasan.....	70
5.2.1 Analisis Deskripsi Variabel.....	70
5.2.1.1 Analisa Deskripsi Variabel Kompensasi Sebagai Variabel Independen.....	70
5.2.1.2 Analisa Deskripsi Variabel Motivasi Sebagai Variabel Intervening.....	78
5.2.1.3 Analisa Deskripsi Variabel Kedisiplinan Sebagai Variabel Dependen .....	86
5.2.2 Uji Instrumen.....	94
5.2.2.1 Uji Validitas.....	94
5.2.2.2 Uji Reliabilitas.....	96
5.2.3 Uji Asumsi Klasik .....	96
5.2.3.1 Uji Heterokedastisitas.....	96
5.2.3.2 Uji Normalitas .....	96
5.2.3.3 Uji Autokorelasi .....	97
5.2.3.4 Uji Multikolonieritas .....	98
5.2.4 Analisis Regresi.....	99
5.2.5 Uji Model .....	101
5.2.5.1 Koefisien Determinasi.....	101
5.2.5.2 Uji-F .....	101
5.2.5.3 Uji-t.....	102
5.3 Pembahasan .....	103
<b>BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>105</b>
6.1 Kesimpulan.....	105
6.2 Saran.....	106
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>107</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1	Keadaan Pegawai Kantor Departemen Agama ..... 28
Tabel 3.2	Jumlah Sampel Penelitian..... 30
Tabel 5.1	Jenis Kelamin Responden..... 64
Tabel 5.2	Masa Kerja Responden..... 64
Tabel 5.3	Golongan Kerja Responden..... 65
Tabel 5.4	Bagian Pekerjaan Responden ..... 65
Tabel 5.5	Status Responden..... 66
Tabel 5.6	Pendidikan Terakhir Responden..... 67
Tabel 5.7	Alasan Responden Menjadi PNS..... 67
Tabel 5.8	Faktor Pendorong Responden..... 68
Tabel 5.9	Alasan Responden ..... 68
Tabel 5.10	Pendapatan lain Responden..... 69
Tabel 5.11	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden atas Pertanyaan Besarnya Pemberian Kompensasi Berpengaruh Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Kerja..... 70
Tabel 5.12	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden atas Pertanyaan Kompensasi yang Diberikan Sudah Sesuai Bagi Karyawan ..... 71
Tabel 5.13	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden atas Pertanyaan Kompensasi Mempengaruhi Terhadap Cara Kerja Karyawan ..... 72
Tabel 5.14	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden atas Pertanyaan Bagaimana Bila Pemberian Kompensasi Didasarkan atas Senioritas ..... 73
Tabel 5.15	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden atas Pertanyaan Pemberian Kompensasi Harus Disesuaikan Dengan Hasil Kerja ... 74
Tabel 5.16	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden atas Pertanyaan Jenis Kompensasi Berbentuk Uang adalah yang Paling Diinginkan Karyawan..... 75



Tabel 5.17	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Atas Pertanyaan Alasan Utama Seseorang Mau Bekerja Keras Adalah Untuk Memenuhi Kebutuhan Hidup .....	76
Tabel 5.18	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Atas Pertanyaan Kompensasi Dapat Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai.....	77
Tabel 5.19	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Atas Pertanyaan Evaluasi Jabatan Harus Dilakukan Sebelum Pemberian Kompensasi .....	78
Tabel 5.20	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Atas Pertanyaan Gaji yang Diterima Sesuai Harapan .....	79
Tabel 5.21	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Atas Pertanyaan Besarnya Tunjangan Sudah Sesuai Dengan Kondisi Kerja.....	80
Tabel 5.22	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Atas Pertanyaan Lingkungan Kerja Mempengaruhi Semangat Kerja .....	81
Tabel 5.23	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Atas Pertanyaan Pemberian Bonus Dapat Mempercepat Penyelesaian Pekerjaan.....	81
Tabel 5.24	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Atas Pertanyaan Pemberian Penghargaan Memberikan Kepercayaan Diri Bagi Pegawai .....	82
Tabel 5.25	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Atas Pertanyaan Kepercayaan Pimpinan Membuat Pegawai Lebih Menghargai Tugas yang Dibebankan.....	83
Tabel 5.26	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Atas Pertanyaan Jaminan Hidup Layak Membuat Seseorang Menghargai Pekerjaan .....	84
Tabel 5.27	Distribusi frekuensi Jawaban Responden Atas Pertanyaan Teman Kerja yang Disiplin Dapat Memberikan Pengaruh Positif Pegawai Lain Dalam Bekerja.....	85
Tabel 5.28	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Atas Pertanyaan Pengawasan Absensi Menyebabkan Pegawai Lebih Disiplin.....	86

Tabel 5.29	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Atas Pertanyaan Pengawasan Pmpinan Menyebabkan Pegawai Lebih Rajin Bekerja.....	87
Tabel 5.30	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Atas Pertanyaan Kedisiplinan Pegawai Sebaiknya Dinilai Setiap Bulan.....	88
Tabel 5.31	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Atas Pertanyaan Pemberian Reward Pada Pegawai Disiplin Akan Memberikan Motivasi Lebih Pada Pegawai.....	89
Tabel 5.32	Distribusi Frekuensi Jawaban Atas Pertanyaan Pegawai PNS Dianggap Lebih Tidak Disiplin Waktu daripada Pegawai Swasta .....	90
Tabel 5.33	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Atas Pertanyaan Peraturan Tata Tertib Sering Dilanggar Karena Tidak Adanya Sanksi Serius Bagi yang Melanggarnya .....	91
Tabel 5.34	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Atas Pertanyaan Pegawai Sering Tidak Disiplin Karena Pimpinan Yang Juga Kurang Disiplin .....	92
Tabel 5.35	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Atas Pertanyaan Pegawai Lebih Sering Menunda Pekerjaan Sampai Pekerjaan itu Ditanyakan Pimpinan .....	93
Tabel 5.36	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Atas Pertanyaan Pegawai Yang Memiliki Usaha Lain, Lebih Tidak Disiplin Dari Yang Hanya Terfokus Sebagai Pegawai PNS .....	94
Tabel 5.37	Hasil Uji Validitas Kuesioner kompensasi, motivasi dan Kedisiplinan .....	95
Tabel 5.38	Uji Reliabilitas.....	96
Tabel 5.39	Uji Autokorelasi .....	98
Tabel 5.40	Uji Multikolonieritas .....	98
Tabel 5.41	Hasil Analisis Regresi Kompensasi Terhadap Motivasi .....	99
Tabel 5.42	Hasil Analisis Regresi Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kedisiplinan.....	100

Tabel 5.43	Hasil Koefisien Determinasi Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kedisiplinan.....	101
Tabel 5.44	Uji-F Kompensasi dan Motivasi terhadap Kedisiplinan.....	102
Tabel 5.45	Uji t Kompensasi dan Motivasi terhadap Kedisiplinan.....	102

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1	Pembagian Kompensasi ..... 9
Gambar 2.2	Teori Hierarki kebutuhan ..... 17
Gambar 4.1	Struktur Organisasi kantor Kementerian Agama Kabupaten Muara Enim ..... 63
Grafik 5.1	Uji Heterokedastisitas ..... 96
Grafik 5.2	Uji Normalitas ..... 97

## DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran I Kuesioner Penelitian.....	109
Lampiran II Frekuensi Tabel $X_1$ .....	115
Lampiran III Frekuensi Tabel $X_2$ .....	117
Lampiran IV Frekuensi Tabel Y .....	119
Lampiran V Hasil Validitas dan Realibilitas .....	122
Lampiran VI Chart Scatterplot.....	126
Lampiran VII Hasil Regresi .....	127
Lampiran VIII PP No. 10 Tahun 2009.....	129

## SURAT PERNYATAAN

Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa abstraksi skripsi dari mahasiswa:

Nama : Amrina Rosyada

Nim : 01071001029

Jurusan : Manajemen

Judul : Pengaruh Kompensasi Terhadap Kedisiplinan Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Muara Enim dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening.

Telah kami periksa cara penulisan, *grammer*, maupun susunan *tenses*nya dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Inderalaya, Maret 2011

Pembimbing skripsi,

Ketua



Dr. Hj. Zunaidah, M.Si  
NIP. 19661022 199203 2002

Anggota,



Drs. H. Supardi A Bakri, MPA  
NIP. 19510512 197803 1002

## ABSTRAK

Manusia sebagai sumber daya utama dalam menjalankan suatu aktivitas organisasi menjadi sangat penting peranannya dalam pengembangan organisasi tersebut. Menjaga dan memelihara keberadaan karyawan sangat penting, agar tiap pegawai dapat memberikan hasil kerja yang baik. Pengawasan juga sangat dibutuhkan untuk menjaga agar setiap pegawai bekerja dengan baik dan disiplin. Banyak cara yang dapat digunakan kantor untuk memberikan motivasi kepada pegawai agar mau bekerja dengan lebih disiplin, pemberian kompensasi dapat menjadi salah satu alternatif untuk membuat karyawan lebih bersemangat dalam bekerja. Semangat yang tinggi pada akhirnya akan membentuk kedisiplinan kerja pada diri semua pegawai sehingga dapat mencapai tujuan yang diharapkan oleh kantor tempat mereka bekerja.

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Muara Enim. Penelitian ini menggunakan Kompensasi sebagai variabel independen, Motivasi sebagai variabel intervening, dan Kedisiplinan sebagai variabel dependen. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kedisiplinan karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. Sampel yang digunakan adalah pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Muara Enim, dimana jumlah sampel yang ditetapkan pada penelitian ini sebanyak 53 responden dengan menggunakan metode *stratified random sampling*. Analisis yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji model dan analisis regresi linier.

Dari data-data yang telah diolah dengan menggunakan *SPSS for Windows release 11.5*, menghasilkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,500X_1$$

$$Y = 0.557 X_1 + 0.064 X_2$$

Dari analisa regresi didapatkan bahwa nilai korelasi lebih kuat apabila kompensasi dihubungkan secara tidak langsung melalui motivasi terhadap kedisiplinan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi mampu mengintervening antara kompensasi terhadap kedisiplinan. Selain itu, perhitungan melalui uji-F dan uji-t juga menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antar variabel.

Kata kunci: kompensasi, motivasi, kedisiplinan.



## ABSTRACT

Human as the important resources, has important role in operate organization's activity to develop it organization. To keep and maintain worker is very important, so that the worker can give the best performance. Control also needed for keep each employee's do the task in good and dsicipline. The are many way which can be used leader for give motivation to the employee's, so that they want to employee's in discipline. Giving the reward can become one of many alternative for make employee's be antusiased in work. High spirit can compose work discipline in all employe, so the goal which expected by them office.

This research was held in Kementerian Agama Kabupaten Muara Enim. This research use Compensation as Independent Variable, Motivation as Intervening Variable, and Discipline as Dependend Variable. The goal of this research is to analysis compensation's influence to employee's discipline through motivation as intervening variable. Sample that used in this research are 53 Kementerian Agama Kabupaten Muara Enim employees with using stratified random sampling method. Analysis that used in this research are validity test, reliability test, classic assumption test, model test, and regresion.

Those data that had been processed with SPSS for Windows release 11.5 produce regression equation below :

$$Y = 0,500X_1$$
$$Y = 0.557 X_1 + 0.064 X_2$$

From regretion analyze, we can get stronger correlation value if the compensation is connected not direct go through motivation with discipline. So the concusion is motivation can intervening between competation to discipline. Besides, the calculation to pass F- test an t test, also indicate there are positive and significant influence conduct variable.

**Keyword:** compensation, motivation, discipline.





# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Manusia sebagai sumber daya utama dalam menjalankan suatu aktivitas organisasi menjadi sangat penting peranannya dalam pengembangan organisasi tersebut. Sifat dan sikap pegawai dalam menjalankan setiap tugas yang diberikannya akan mencerminkan hasil yang akan diberikannya pada tempatnya bekerja. Oleh karena itu sangat penting memperhatikan faktor-faktor yang dapat membuat karyawan tersebut menjalankan tugasnya dengan baik.

Pegawai/karyawan suatu organisasi akan dapat bekerja dengan baik dalam menghasilkan sesuatu apabila mereka mempunyai minat dan semangat terhadap pekerjaan tersebut. Minat dan semangat tersebut dapat tumbuh apabila para pimpinan selalu menyadari akan kewajiban-kewajibannya terhadap para karyawan tersebut. Dalam hal ini membimbing, membina dan merawatnya secara wajar sesuai dengan asas-asas kemanusiaan serta menghargainya sebagai pelaksana dari tempat bekerja.

Faktor kedisiplinan memegang peranan yang amat penting dalam pelaksanaan tugas sehari-hari para pegawai. Seorang pegawai yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Seorang pegawai yang disiplin tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Demikian juga pegawai yang mempunyai kedisiplinan akan mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan. Pada akhirnya pegawai yang mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik bila dibanding dengan para pegawai yang bermalas-malasan karena waktu kerja dimanfaatkannya sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai



dengan target yang telah ditetapkan. Kedisiplinan dapat ditingkatkan melalui faktor internal maupun eksternal, memberikan kompensasi dan motivasi kepada pegawai dapat menyebabkan dia bekerja dengan lebih disiplin.

Salah satu bentuk kompensasi yang diterima oleh pegawai adalah gaji bulanan. Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima pegawai sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang pegawai yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan tempatnya bekerja, atau dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang karena kedudukannya dalam suatu kantor.

Pemberian gaji harus ditetapkan atas asas adil dan layak serta dengan memperhatikan undang-undang perburuhan yang berlaku. Prinsip adil dan layak harus mendapatkan perhatian dengan sebaik-baiknya supaya upah atau gaji yang diberikan merangsang gairah dan kepuasan kerja karyawan. Sehingga karyawan merasa diperlakukan sama oleh tempatnya bekerja.

**a) Asas Adil**

Besarnya upah dan gaji yang dibayar kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerjaan, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi. Jadi adil bukan berarti setiap karyawan menerima upah dan gaji yang sama besarnya. Dengan asas adil akan tercipta suasana kerja sama yang baik, semangat kerja, disiplin, loyalitas, dan stabilisasi karyawan akan lebih baik.

**b) Asas Layak dan Wajar**

Upah dan gaji yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal. Tolak ukur layak adalah relatif, penetapan besarnya upah dan gaji didasarkan atas batas upah minimal pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku.

Selain hal di atas faktor motivasi juga tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi dapat menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Oleh karena itulah tidak heran jika pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Untuk itu selain disiplin kerja alangkah lebih baik jika motivasi kerja pegawai perlu juga dibangkitkan dan ditingkatkan agar pegawai dapat menghasilkan kinerja yang terbaik.

Para individu bertindak karena adanya sejumlah kekuatan yang mendorong, yang ada dalam diri mereka sendiri, dan diwakili oleh istilah-istilah seperti:

- Keinginan-keinginan (*wants*)
- Kebutuhan-kebutuhan (*needs*)
- Perasaan takut (*fears*).

Ada orang yang menginginkan lebih banyak kekuasaan, ada pula orang yang menginginkan ekspresi diri, sedangkan orang ketiga mungkin takut dikucilkan oleh masyarakat (*social ostracism*) atau kehilangan kedudukannya yang mapan. Terlepas dari kebutuhan atau perasaan takut yang dirasakan, dibelakang setiap tindakan manusia yang dilaksanakan dengan tujuan tertentu, senantiasa terdapat keinginan tertentu (*some desire*) baik yang disadari, maupun yang tidak disadari menyebabkan orang yang bersangkutan bertindak atau melakukan suatu tindakan.

Kompensai merupakan rangkaian dari indikator motivasi. Keterkaitan antara kompensasi yang mampu menjadi faktor pendorong motivasi untuk meningkatkan kedisiplinan, memperlihatkan bahwa motivasi merupakan faktor yang menghubungkan kompensasi terhadap kedisiplinan, sehingga mampu diukur seberapa besar kompensasi mampu menjadi motivasi bagi pegawai untuk bekerja dengan disiplin.

Pada kantor Kementerian Agama Kabupaten Muara Enim kompensasi diberikan berdasarkan peraturan pemerintah tertuang dalam UU No. 10 Tahun 2009. Sebagai instansi pemerintah kompensasi adalah hal baku dan bukanlah kebijakan internal instansi, sebab gaji telah diatur oleh negara sesuai batasan tertentu. Oleh karenanya sistem penggajian menjadi monoton sebab pegawai akan terus menerima gaji walaupun pegawai tersebut tidak bekerja sebulan penuh tanpa keterangan. Hal inilah yang menjadi kesalahan fatal, sebab unsur disiplin pegawai menjadi berkurang. Berkurangnya disiplin kerja akan mengakibatkan ekses negatif yang akan berpengaruh pada motivasi kerja pegawai itu sendiri.

Keberadaan kompensasi yang tidak diukur dari produktivitas kerja pegawai membuat para pegawai tidak memiliki motivasi untuk bekerja lebih karena tidak adanya kompensasi lebih yang akan diterimanya. Hal ini menyebabkan tingkat disiplin semakin menurun, para pegawai merasa tidak ada yang perlu ditakuti, peraturanpun dianggap hanya sebagai wacana saja. Hal ini diperlihatkan dari kurangnya minat para pegawai untuk menyelesaikan tugas sesegera mungkin, selain itu para pegawai juga cenderung sering menggunakan waktu istirahat lebih, dan tidak adanya pemikiran lebih untuk meningkatkan pekerjaan demi perkembangan tempatnya bekerja.

Pengawasan pimpinan yang kurang, serta tidak adanya pemberian sanksi terhadap pegawai yang tidak disiplin menyebabkan semakin rendahnya tingkat produktivitas para pegawai. Oleh karena itu, kantor Kementerian Agama Muara Enim harus mulai memberikan pengawasan yang ketat terhadap para pegawainya, penetapan tugas-tugas yang jelas serta memperhatikan tingkat absensi pegawai perlu dilakukan.

Ketidaksiplinan dalam diri pegawai dapat disebabkan karena kurangnya kesadaran pada diri seseorang tersebut akan arti pentingnya disiplin sebagai pendukung dalam kelancaran bekerja. Sementara kesadaran pada diri sendiri memiliki arti bahwa seseorang tersebut secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Berkaitan dengan disiplin kerja, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi timbulnya perilaku disiplin kerja, yaitu; tujuan dan kemampuan, teladan pemimpin, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan (Hasibuan,2009: 193-198).

Melihat permasalahan di atas, mendorong penulis untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEDISIPLINAN PEGAWAI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN MUARA ENIM DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING”**.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas maka permasalahannya dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja pegawai kantor Kementerian Agama Kabupaten Muara Enim?
2. Seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja pegawai dengan melihat motivasi pegawai kantor Kementerian Agama sebagai variabel intervening?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari kompensasi terhadap disiplin kerja yang ditunjukkan pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Muara Enim.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari kompensasi terhadap disiplin kerja yang ditunjukkan pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

#### **1.4.1 Secara Teoritis**

- 1.4.1.1 Untuk memenuhi syarat kurikulum pembuatan skripsi sebagai tugas akhir.
- 1.4.1.2 Untuk melatih para mahasiswa dalam menulis skripsi untuk kemudahan dalam penulisan lainnya, serta untuk menambah referensi apabila akan ada penelitian lanjutan selanjutnya.

#### **1.4.2 Secara Praktis**

Memberikan informasi kepada pihak kantor Kementerian Agama Kabupaten Muara Enim baik pegawai maupun pimpinan tentang bagaimana cara menerapkan kompensasi dan menjadikannya sebagai motivasi yang baik agar dapat memacu disiplin kerja para pegawai dalam bekerja sehingga dapat memberikan hasil kerja yang terbaik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Asngari, Imam. 2008. *Modul Teori dan Praktikum Ekonometrika*. Inderalaya: Laboratorium Komputer Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
- Dito, Anoki Herdian. 2010. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening*. Skripsi, Semarang. Fakultas Ekonomi: Universitas Diponegoro. Diakses pada tanggal 31 Oktober 2010 dari <http://teorionline.wordpress.com/2010/03/15/variabel-intervening-intervening-variable/http://eprints.undip.ac.id/23253/1/Lengkap.pdf>
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ketiga belas. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Marpaung, Riris O. 2006. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Prestasi Belajar Mata Diklat Program Produktif Siswa Kelas II Jurusan administrasi Perkantoran di SMK Antonius Semarang*. Skripsi, Semarang: Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Semarang.
- Mathis. L. Robert, dan John H. Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Mendra, Ari. 2009. *Pengaruh Motivasi Terhadap disiplin Keja Pegawai Pada Balai Riset Perikanan dan Perairan Umum (BRPPU) Palembang*. Skripsi, Inderalaya: Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
- Pangabean, Mutiara S. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor Selatan: Ghalia Indonesia.
- Peraturan pemerintah. Diakses pada tanggal 15 Oktober 2010 dari [http://www.setneg.go.id/index.php?option=com\\_perundangan&id=2185&task=detail&cat\id=3&Itemid=42&tahun=2009](http://www.setneg.go.id/index.php?option=com_perundangan&id=2185&task=detail&cat\id=3&Itemid=42&tahun=2009)
- Peraturan pemerintah UU No. 30 tahun 1980. Diakses pada tanggal 15 Oktober 2010 dari <http://www.legalitas.org/database/puu/1980/pp30-1980.pdf>
- Purwanto dan Suharyadi. 2004. *Statistika Untuk Ekonomi dan Keuangan Modern*. Jakarta: Salemba Empat
- Puspowarsito. 2008. *Metode Penelitian Organisasi*. Bandung: Humaniora.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan (Dari Teori ke Praktik)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Samsudin, Sadili. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka setia.

Sari, Dety Novita. 2006. *Pengaruh Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Toko Buku Gramedia Semarang Tahun 2005*. Skripsi, Semarang: Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Semarang.

Sarwono, Jonathan. 2009. *Statistika Itu Mudah: Panduan Lengkap untuk Belajar Komputasi Statistik Menggunakan SPSS 16*. Yogyakarta: C.V Andi Offset

Winardi. 2001. *Motivasi dan Pemotivasian Dalam Manajemen*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

<http://harisahmad.blogspot.com/2010/05/pengertian-kompensasi-jenismacam.html>  
diakses pada tanggal 3 Oktober 2010

[www.psikologizone.com/definisi-teori-semangat-kerja](http://www.psikologizone.com/definisi-teori-semangat-kerja) diakses pada tanggal 10 Oktober 2010.

[www.jonathansarwono.info/teori\\_spss/teori\\_spss.htm](http://www.jonathansarwono.info/teori_spss/teori_spss.htm) diakses pada tanggal 22 Desember 2010