

## DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, S., Fakhri, M., Bisnis, A., & Telkom, U. (2016). *PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. GRAMEDIA ASRI MEDIA CABANG EMERALD BINTARO*. 10(2), 119–127.
- Arinal, V., & Rahayu, A. T. (2017). *Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dosen di sekolah tinggi ilmu komputer cipta karya informatika*. 10(1), 1–10.
- Badriyah, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Badriyah, M. (2015a). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. Pemberian Kompensasi*, 153–168.
- Badriyah, M. (2015b). *MANAJEMEN SUMBER SAYA MANUSIA. Kepuasan Kerja*, 227–228.
- Bin, A., Said, A. L. I., & Mohdnoor, K. B. I. N. (2017). *EFFECT OF MOTIVATION ON EMPLOYEES ' PERFORMANCE AND EMPLOYEES ' COMMITMENT*. (9), 39–43.
- Buntu Sarira Natalia. (2015). *PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA*. 3(4), 951–965.
- Darma, P. S., Supriyanto, A. S., Islam, U., Maulana, N., Ibrahim, M., & Leadership, S. (2018). *THE EFFECT OF COMPENSATION ON SATISFACTION AND EMPLOYEES*. (February). <https://doi.org/10.18860/mec-j.v1i1.4524>
- Dessler, G. (1997). *Kompensasi*. In *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA* (Edisi Baha, p. 85).
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA* (14th ed., p. 3). Salemba Empat.
- Greer, C. R. (2019). *Sumber Daya Manusia*. Retrieved from Wikipedia website: [https://id.wikipedia.org/wiki/Sumber\\_daya\\_manusia](https://id.wikipedia.org/wiki/Sumber_daya_manusia)
- Hasibuan, M. (2002). *Tujuan Kompensasi*. In *MANAJEMEN PERSONALIA* (Edisi Revi, p. 120). Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2015). *Kompensasi*. In *Manajemen Sumber daya Manusia* (Edisi Revi, p. 118). Bumi Aksara.
- Journal, I., Ibnu, S., Batam, S., & Correspondence, I. (2016). *The Influence of Leadership Styles and Motivation of Employees Job Satisfaction*. 8(10), 176–183. <https://doi.org/10.5539/ijef.v8n10p176>
- Kadir, M. A. H., & Amalia, L. (2017). *The Effect Of Job Motivation , Compensation , Organizational Culture Towards Job Satisfaction And Employee Performance Of The Ministry Of Man Power*. 6(5), 73–80.
- Malayu, H. (1996). *Organisasi & Motivasi. Motivasi Dan Produktivitas*, 92–98.
- Priansa, D. (2014). *Motivasi*. In *Perencanaan & Pengembangan SDM* (p. 132). Alfabeta.

- Putu, N., Mahadewi, E., Made, N., & Wijaya, S. (2016). *DI PT BALI DAKSINA WISATA yang berupa asuransi , promosi kerja , terkumpul dan dibuat secara sistematis , data yang terkumpul diklasifikasi dalam bentuk tabel dan dijelaskan dengan kalimat. 4(2), 78–81.*
- Robbins, S., & Judge, T. (2015). Kepuasan Kerja. In D. Sunardi (Ed.), *Perilaku Organisasi* (12th ed., p. 170). Salemba Empat.
- Saranya, K. (2014). *Influence of Job Satisfaction on Employees ' Performance – A general Perspective. 2(2).*
- Simamora, H. (1997). Kompensasi. In *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Kedu, p. 541). STIE YKPN.
- Sutopo. (2002). Proses Penelitian Data. In *METODOLOGI PENELITIAN KUALITATIF.*
- Yudha, P., Putri, A., & Latrini, M. Y. (2013). *PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN SEKTOR PUBLIK , DENGAN IN-ROLE PERFORMANCE DAN Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana ( Unud ), Bali , Indonesia. 3, 627–638.*



## Lampiran 1. Pedoman Wawancara

Wawancara Penelitian di CV. Citra Mulya Perkasa :

Owner

1. Bagaimana proses pengembangan SDM di CV. Citra Mulya Perkasa?
2. Bagaimana cara yang digunakan CV. Citra Mulya Perkasa untuk meningkatkan motivasi kerja pada karyawan?
3. Motivasi seperti apa yang diberikan kepada karyawan CV. Citra Mulya Perkasa agar para karyawan semangat dalam bekerja?
4. Bagaimana bentuk-bentuk kompensasi yang diberikan oleh CV. Citra Mulya Perkasa?
5. Bagaimana hubungan tingkat kompensasi dengan kinerja karyawan di CV. Citra Mulya Perkasa?
6. Faktor apa sajakah yang mempengaruhi besar kecilnya kompensasi di CV. Citra Mulya Perkasa ini?

General Manager

1. Apa yang mempengaruhi karyawan CV. Citra Mulya Perkasa agar bekerja dengan baik?
2. Materi apa yang diberikan dalam memberikan motivasi kerja karyawan di CV. Citra Mulya Perkasa?
3. Cara apa yang digunakan dalam meningkatkan motivasi kerja pada karyawan?
4. Apakah hambatan dalam melaksanakan metode tersebut?
5. Bagaimana cara mempertahankan motivasi kerja di CV. Citra Mulya Perkasa ini?
6. Bagaimana pemberian kompensasi yang diterima oleh karyawan CV. Citra Mulya Perkasa?
7. Bagaimana mengukur kepuasan kerja karyawan di CV. Citra Mulya Perkasa?

Karyawan

1. Apa sajakah yang dibutuhkan oleh karyawan CV. Citra Mulya Perkasa untuk merasa puas dalam pekerjaannya?
2. Apakah anda merasa atasan sudah memberikan motivasi kerja yang dibutuhkan oleh karyawan CV. Citra Mulya Perkasa? Jika belum, apa yang anda harapkan dalam pemberian motivasi kerja tersebut?
3. Motivasi seperti apa yang dibutuhkan dan diinginkan oleh anda sebagai karyawan di CV. Citra Mulya Perkasa? Tolong dijelaskan
4. Apakah anda sudah merasa puas dengan kompensasi yang diberikan oleh CV. Citra Mulya Perkasa? Tolong dijelaskan
5. Apakah anda sudah merasa puas dengan pemberian motivasi dalam pekerjaan anda di CV. Citra Mulya Perkasa ini?

## Lampiran 2. Hasil Wawancara Owner

Informan 1. Owner CV. Citra Mulya Perkasa

Nama : IMAM ZAINUDIN ZUHRI  
Umur : 41 Tahun  
Jabatan : Owner CV. Citra Mulya Perkasa

NO	Pertanyaan	Jawaban
1	Bagaimana proses pengembangan SDM di CV. Citra Mulya Perkasa?	Proses pengembangan SDM yakni dengan cara memberikan pelatihan-pelatihan yang berhubungan dengan pengembangan perusahaan kedepan yang sesuai dengan bidangnya masing-masing.
2	Bagaimana cara yang digunakan CV. Citra Mulya Perkasa untuk meningkatkan motivasi kerja pada karyawan?	Untuk meningkatkan motivasi kerja yang paling mendasar adalah dengan cara memperlakukan persaudaraan diantara karyawan serta memberikan reward/hadiah serta bonus atas kinerja mereka.
3	Motivasi seperti apa yang diberikan kepada karyawan CV. Citra Mulya Perkasa agar para karyawan semangat dalam bekerja?	Menanamkan kepada mereka kebersamaan antara karyawan satu dengan karyawan lainnya, serta memberikan reward/bonus atas kinerja yang mereka laksanakan.
4	Bagaimana bentuk-bentuk kompensasi yang diberikan oleh CV. Citra Mulya Perkasa?	Memberikan insentif bagi karyawan atas kinerja mereka dan meningkatkan kesejahteraan karyawan
5	Bagaimana hubungan tingkat kompensasi dengan kinerja karyawan di CV. Citra Mulya Perkasa?	Hubungannya erat sekali, karena pemberian kompensasi didasarkan pada kinerja karyawan yang ada di lingkungan perusahaan
6	Faktor apa sajakah yang mempengaruhi besar kecilnya kompensasi di CV. Citra Mulya Perkasa ini?	Yang paling utama adalah kinerja dari karyawan itu sendiri, semakin bagus kinerjanya semakin besar pula kompensasi yang diterima karyawan.

### Lampiran 3. Hasil Wawancara General Manager

Informan 2. *General Manager* (GM) dari CV. Citra Mulya Perkasa

Nama : Tri Anggoro Budhi  
 Umur : 43 Tahun  
 Jabatan : General Manager (GM)  
 Masa Kerja : 20 tahun

No	Pertanyaan	Jawaban
1	Apa yang mempengaruhi karyawan CV. Citra Mulya Perkasa agar bekerja dengan baik?	Dengan cara memperlakukan karyawan dengan sistem keluarga dan tentunya dengan pemberian upah/gaji yang sesuai.
2	Materi apa yang diberikan dalam memberikan motivasi kerja karyawan di CV. Citra Mulya Perkasa?	Yang saya berikan berupa cara-cara pelayanan mengenai kepuasan pelanggan.
3	Cara apa yang digunakan dalam meningkatkan motivasi kerja pada karyawan?	Dengan cara pemberian insentif yang sesuai dan kebutuhan-kebutuhan karyawan yang diinginkan.
4	Apakah hambatan dalam melaksanakan metode tersebut?	Hambatannya yaitu bagaimana cara untuk merubah pola pikir karyawan tersebut.
5	Bagaimana cara mempertahankan motivasi kerja di CV. Citra Mulya Perkasa ini?	Memberikan motivasi yang sesuai dengan pola pikir karyawan, memberikan kenyamanan dalam kualitas kerja, sering memberikan motivasi ketika sedang <i>meeting</i> .
6	Bagaimana pemberian kompensasi yang diterima oleh karyawan CV. Citra Mulya Perkasa?	Gaji saya rasa sudah cukup, selain gaji dan bonus perusahaan juga memberikan THR, family gathering, dan pemberian sembako berupa beras setiap bulan dengan tujuan untuk loyalitas kepada karyawan.
7	Bagaimana mengukur kepuasan kerja karyawan di CV. Citra Mulya Perkasa?	Untuk mengukurnya dengan saling <i>sharing</i> kepada karyawan, saling memberikan informasi sehingga dapat memberikan evaluasi/masukan untuk kedepannya yang lebih baik.

## Lampiran 4. Hasil Wawancara SPG

Informan 3. Karyawan 1 dari CV. Citra Mulya Perkasa

Nama :Ummi Lailatul Qodriyah  
 Umur : 19 Tahun  
 Jabatan : SPG  
 Masa Kerja : 2 Tahun

No	Pertanyaan	Jawaban
1	Apa sajakah yang dibutuhkan oleh karyawan CV. Citra Mulya Perkasa untuk merasa puas dalam pekerjaannya?	Fasilitas yang memadai dan gaji yang setara
2	Apakah anda merasa atasan sudah memberikan motivasi kerja yang dibutuhkan oleh karyawan CV. Citra Mulya Perkasa? Jika belum, apa yang anda harapkan dalam pemberian motivasi kerja tersebut?	sudah, namun perlu dimaksimalkan lagi untuk urusan-urusan perusahaan yang diberikan kepada karyawan
3	Motivasi seperti apa yang dibutuhkan dan diinginkan oleh anda sebagai karyawan di CV. Citra Mulya Perkasa? Tolong dijelaskan	Semangat kerja, evaluasi kerja, dan inovasi
4	Apakah anda sudah merasa puas dengan kompensasi yang diberikan oleh CV. Citra Mulya Perkasa? Tolong dijelaskan	sudah, kompensasi yang telah diberikan sudah sesuai dengan pekerjaan
5	Apakah anda sudah merasa puas dengan pemberian motivasi dalam pekerjaan anda di CV. Citra Mulya Perkasa ini?	Belum, karena tidak ada motivasi yang diberikan dari atasan

Informan 4. Karyawan 2 dari CV. Citra Mulya Perkasa

Nama :Nahdiyah Rochma Yani  
 Umur : 25 Tahun  
 Jabatan : SPG  
 Masa Kerja : 8 Tahun

No	Petanyaan	Jawaban
1	Apa sajakah yang dibutuhkan oleh karyawan CV. Citra Mulya Perkasa untuk merasa puas dalam pekerjaannya?	Tingkat kerjasama yang baik antara karyawan satu dan yang lain serta beberapa fasilitas yang memadai untuk kenyamanan karyawan dan customer yang berkunjung.
2	Apakah anda merasa atasan sudah memberikan motivasi kerja yang dibutuhkan oleh karyawan CV. Citra Mulya Perkasa? Jika belum, apa yang anda harapkan dalam	Sudah, pimpinan perusahaan sudah memberikan motivasi namun perlu diperbaiki untuk yang kurang dalam hal memberikan contoh pelayanan seperti apa yang diinginkan oleh pimpinan.

	pemberian motivasi kerja tersebut?	
3	Motivasi seperti apa yang dibutuhkan dan diinginkan oleh anda sebagai karyawan di CV. Citra Mulya Perkasa? Tolong dijelaskan	Motivasi dalam pekerjaan, tentang perbaikan aturan-aturan dalam pekerjaan yang dilakukan sama kepada setiap karyawan tanpa terkecuali.
4	Apakah anda sudah merasa puas dengan kompensasi yang diberikan oleh CV. Citra Mulya Perkasa? Tolong dijelaskan	Sudah, kompensasi yang diberikan sesuai dengan pekerjaan yang kita terima, dan sudah disepakati antara karyawan dan pimpinan ketika saya mulai bekerja di CV. Citra Mulya Perkasa.
5	Apakah anda sudah merasa puas dengan pemberian motivasi dalam pekerjaan anda di CV. Citra Mulya Perkasa ini?	Belum, motivasi yang diberikan perlu beberapa evaluasi yang perlu ditingkatkan yang diberikan pimpinan perusahaan kepada karyawan.



Lampiran 5. Berita Acara Bimbingan Skripsi



**FAKULTAS  
EKONOMI DAN BISNIS**

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

No. Dokumen: FM-FEB/05/07  
Tgl. Terbit : 01 Okt 2018  
Revisi : 00

- 1 NAMA MAHASISWA : AYU DEVY RUSTIANINGTYAS
- 2 NIM : 01215165
- 3 FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS
- 4 PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
- 5 TOPIK SKRIPSI :
- 6 TANGGAL PENGAJUAN : 02 Maret 2019
- 7 NAMA PEMBIMBING I : Dr. Ir. Rr. HERMIEN TRIDAYANTI, MM
- 8 NAMA PEMBIMBING II :
- 9 URAIAN KONSULTASI :

NO	TANGGAL	JADWAL KEGIATAN PENELITIAN	MONITORING	
			CATATAN	PARAF PEMBIMBING
1	27/3/2019	Observasi obyek penelitian	observasi ditayangkan	[Signature]
2	30/3/2019	Observasi terhadap fenomena bisnis/manajemen	ujian kompos kearifan (acc)	[Signature]
3	12/4/2019	Menentukan masalah penelitian	revisi Bab I s.d III	[Signature]
4	22/4/2019	Kajian teoritis & Empiris	penambahan teori	[Signature]
5	28/4/2019	Sintesa dan Rasionalisasi teori	revisi Bab II & III	[Signature]
6	3/5/2019	Pendekatan Metodologi penelitian	kelebihan konseptual	[Signature]
7	10/5/2019	Pembuatan instrument penelitian	kelebihan kevisioner	[Signature]
8	17/5/2019	Pengumpulan data	cek data	[Signature]
9	21/5/2019	Tabulasi & Pengolahan Data	cek hasil pengolahan data	[Signature]
10	25/7/2019	Deskripsi Hasil Penelitian	revisi pembahasan	[Signature]
11	17/7/2019	Intepretasi Hasil Penelitian	perubahan antar variabel	[Signature]
12	19/7/2019	Kelengkapan Data	kelebihan skripsi	[Signature]

Sidang Skripsi

10. TANGGAL SELESAI BIMBINGAN :

19/7/2019

11. TELAH DIEVALUASI DAN SIAP UNTUK DIUJI

SURABAYA, 19-7-2019

DOSEN PEMBIMBING

DEKAN

[Signature]

[Signature]

Dr. Ir. Rr. HERMIEN TRIDAYANTI, MM

Dr. Ir. Rr. HERMIEN TRIDAYANTI, MM.





## Plagiarism Checker X Originality Report

This report is generated by the Unregistered PlagiarismCheckerX Demo version!



Plagiarism Quantity: 19% Duplicate

Date	Tuesday, August 20, 2019
Words	24 Plagiarized Words
Sources	More than 6 Sources Identified.
Remarks	Low Plagiarism Detected - Your Document needs Optional Improvement.

PRO PATRIA

1.1 Latar Belakang Greer (2019) mengungkapkan bahwa faktor yang sangat penting dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Perkembangan perusahaan juga ditentukan kualitas dari SDM sehingga diperlukan manajemen SDM yang tepat. Hal ini sejalan dengan pendapat Dessler (2015) mengenai manajemen SDM yaitu proses memperoleh, melatih, menilai, dan pemberian kompensasi kepada karyawan, dan tentang hubungan tenaga kerja, kesehatan, keselamatan, serta keadilan bagi pelaku kerja.

SDM juga berperan sebagai penggerak, pemikir, dan perencana dalam realisasi tujuan organisasi. Dalam penerapannya, manajemen SDM harus memperhatikan beberapa aspek seperti kepegawaian, pelatihan

## RIWAYAT HIDUP PENELITI



### RIWAYAT HIDUP

Nama : Ayu Devy Rustianingtyas  
Jenis kelamin : Perempuan  
Tempat/Tanggal Lahir : Surabaya, 10 Desember 1994  
Status : Belum Menikah  
Alamat Rumah : Jl. Berberk 3i no.45, Kec. Waru, Kab. Sidoarjo  
Alamat Email : ayudevvy10@gmail.com

Pendidikan Formal  
Sekolah Dasar : SD Negeri Wadung Asri, Tahun 2001 - 2007  
SMP : SMP Negeri 21 Surabaya, Tahun 2007 - 2010  
SMA : SMA IPIEMS Surabaya, Tahun 2010 - 2013  
Perguruan Tinggi : Universitas Narotama Surabaya, Tahun 2015 sampai sekarang