

**Pengaruh Kompensasi Dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada
karyawan FIRST ONE JERSEY FACTORY, Jember.**

Effect of Compensation and Zest for Work on the Achievemant On employees FIRST ONE
JERSEY FACTORY, Jember.

Arifin

Palembangkota808@gmail.com

Jurusan Manajemen

Fakultas Ekonomi

Universitas Ekonomi Muhammadiyah Jember.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan semangat kerja secara parsial maupun simultan terhadap Prestasi kerja. Jenis penelitian deskriptif kuantitatif dengan desain penelitian kausal. Populasi didalam penelitian ini adalah seluruh karyawan first one Jember. Sampel yang digunakan sebanyak 61 responden, menggunakan teknik *proporsional random sampling*. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kompensasi dan semangat kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Semua variabel independen memiliki nilai koefisien regresi positif, artinya semakin tinggi kompensasi dan semangat kerja maka prestasi kerja akan semakin meningkat. Analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa bahwa 25,6% prestasi kerja dipengaruhi oleh kompensasi dan semangat kerja. Sedangkan sisanya 74,4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model atau persamaan, seperti Loyalitas karyawan, Lingkungan kerja dan lain - lain.

Kata kunci: kompensasi, semangat kerja dan prestasi kerja.

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of compensation and morale partially or simultaneously to the achievement of work. Quantitative descriptive research type with causal research design. Population in this research is all employee first one Jember. The sample used were 61 respondents, using proportional random sampling technique. The results of this study proves that compensation and morale partially or simultaneously have a significant effect on job performance. All independent variables have a positive regression coefficient value, meaning that the higher the compensation and morale then the work performance will increase. The coefficient of determination analysis shows that 25.6% work performance is influenced by compensation and morale. While the remaining 74.4% influenced by other variables outside the model or equation, such as employee loyalty, work environment and others.

Keywords: Compensation, Zest for Work and Achievemant.

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu penentu keberhasilan perusahaan karena peran sumber daya manusia sebagai aset berharga adalah merencanakan, melaksanakan serta mengendalikan berbagai kegiatan operasional perusahaan Ardana, dkk., (2012). Sumber daya manusia harus diperhatikan dalam melaksanakan fungsi-fungsi perusahaan karena untuk memperoleh keuntungan dan menjaga eksistensi, perusahaan harus mampu meningkatkan kualitas pelayanan kepada konsumen di samping proses produksi. Keberhasilan perusahaan tergantung pada bagaimana kinerja karyawan, efisiensi, kejujuran, ketekunan dan integritas Ahmed dan Uddin, (2012).

Ketidakpuasan bisa disebabkan kurangnya kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Menurut Davis dalam Nadiasa (2013) kompensasi mengandung arti tidak sekedar hanya dalam bentuk finansial saja. Bentuk finansial langsung berupa upah, gaji, komisi, dan bonus. Sementara yang tidak langsung berupa asuransi, bantuan sosial, uang cuti, uang pensiun, pelatihan, dan sebagainya. Selain itu bentuk bukan finansial berupa unsur-unsur jenis pekerjaan dan lingkungan pekerjaan. Bentuk unsur pekerjaan meliputi tanggung jawab, perhatian dan penghargaan dari pimpinan, sementara bentuk lingkungan pekerjaan berupa kenyamanan kondisi kerja, distribusi pembagian kerja, dan kebijakan perusahaan. Tingkat kompensasi yang diberikan akan menentukan skala kehidupan ekonomi karyawan, kompensasi relatif menunjukkan status dan harga karyawan. Karyawan yang memandang apabila kompensasi belum memadai maka produktivitas, prestasi, dan kepuasannya akan turun.

Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat memberikan manfaat jangka panjang dan pendek perusahaan karena kompensasi berfungsi dan bertujuan untuk ikatan kerjasama perusahaan dengan karyawan, peningkatan kepuasan kerja, pengadaan yang efektif, memotivasi, menjaga stabilitas karyawan, menjaga kedisiplinan karyawan, penghindaran serikat buruh dan pengaruh intervensi pemerintah Ardana, dkk., (2012). Kompensasi dapat menyediakan peluang pertumbuhan kepada karyawan dan menciptakan persaingan yang kuat di antara karyawan dalam rangka memiliki dorongan untuk bekerja lebih efisien dan mahir Khan *et al.*, (2011). Kompensasi juga bermanfaat untuk meningkatkan keadilan baik secara internal-eksternal maupun individu bagi karyawan serta meningkatkan semangat dari karyawan. salah satu indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu pekerjaan itu sendiri. Makna pekerjaan itu tercermin dalam perasaan bangga. Keringat yang tercurah tidak berarti apapun ketika dihadapkan dengan kebanggaan melihat hasil pekerjaannya. Pekerjaan membuktikan pada manusia bahwa dirinya tidak sedang berhayal, melainkan nyata. Kiranya dapat dipahami bahwa kepuasan seseorang dalam kaitannya dengan pekerjaannya timbul manakala pekerjaan itu mampu membuktikan serta menunjukkan eksistensinya di tengah masyarakat serta mampu membuktikan bahwa dirinya adalah makhluk sosial yang tidak bisa lepas dari manusia lainnya.

Semangat kerja akan menunjukkan sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan. Hasibuan (2004) mengemukakan bahwa semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai produktivitas yang maksimal. Sedangkan Syukria (2004:30) mengemukakan bahwa semangat kerja adalah suatu kondisi rohaniah atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok-kelompok yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja lebih giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang di tetapkan oleh perusahaan.

Prestasi kerja adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan dan sikap. Kualitas kerja terdiri dari ketepatan, ketelitian, keterampilan, kebersihan. Kuantitas kerja terdiri dari output dan penyelesaian kerja dengan ekstra. Keandalan terdiri dari mengikuti instruksi, inisiatif, kehati-hatian, kerajinan. Sedangkan sikap terdiri dari sikap terhadap perusahaan, karyawan lain dan pekerjaan serta kerjasama Menurut Mangkunegara (2009: 67 – 69).

Tabel 1.1 Peningkatan Pendapatan FIRST ONE JERSEY FACTORY
Kota Jember Dari Tahun 2012 – 2016

Tahun	Total Pendapatan	Persentase (%)
2012	Rp. 1.100.825.243,-	-
2013	Rp. 1.120.097.756,-	11,75
2014	Rp. 1.130.369.356,-	10,51
2015	Rp. 1.140.641.363,-	9,51
2016	Rp. 1.170.182.935,-	17,35

Sumber: FIRST ONE JERSEY FACTORY

1.2. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah berdasarkan latar belakang di atas adalah sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi, dan Semangat kerja berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja?
2. Apakah kompensasi, dan Semangat kerja berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja?

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang hendak dicapai melalui penelitian ini adalah:

1. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja.
2. Menganalisis Semangat kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Manfaat-manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan
Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan terutama dalam hal pengelolaan manajemen SDM dan segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik.
2. Bagi akademisi dan peneliti selanjutnya
Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkannya dan dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama di bangku kuliah dalam dunia kerja yang sebenarnya. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan kajian untuk penelitian selanjutnya, khususnya yang berkaitan dengan analisis produktivitas kerja karyawan

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kompensasi

2.1.1 Pengertian Kompensasi

Pada dasarnya manusia bekerja juga ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itulah seorang karyawan mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan dan karena itulah perusahaan

memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan jalan memberikan kompensasi. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja para karyawan adalah melalui kompensasi Mathis dan Jackson, (2000). Handoko (1993) menyatakan bahwa kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Kompensasi seringkali juga disebut penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi Panggabean, (2002). Selain itu dalam buku Hasibuan, (2002) terdapat beberapa pengertian kompensasi dari beberapa tokoh yaitu:

- a. Menurut Werther dan Davis, (1981) kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik upah per jam ataupun gaji periodic didesain dan dikelola oleh bagian personalia.
- b. Menurut Sikula, (1981) kompensasi adalah segala sesuatu yang dikonstitusikan atau dianggap sebagai suatu balas jasa atau ekuivalen. Pengertian kompensasi juga terdapat pada berbagai literatur yang dikemukakan oleh beberapa pakar, antara lain:
 - i. Menurut Siswanto, (2003) kompensasi merupakan istilah luas yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan organisasi.
 - ii. Menurut Dessler, (1997) kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipkerjakannya karyawan itu.
 - iii. Menurut Handoko, (1993) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

2.2 Semangat Kerja

2.2.1 Pengertian Semangat Kerja

Semangat kerja didefinisikan berbeda oleh beberapa ahli. Menurut Nitisemito (1982), semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Sementara Anoraga (1993) menyebutkan bahwa semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan cepat selesai dan lebih baik serta biaya perunit dapat diperkecil. Definisi semangat kerja juga dikemukakan oleh beberapa ahli, diantaranya Saifudin Azwar (2002), menurut Saifudin Azwar semangat kerja merupakan suatu gambaran perasaan yang berhubungan dengan tabiat / jiwa semangat kelompok, kegembiraan/ kegiatan, untuk kelompok-kelompok pekerja yang menunjukkan iklim dan suasana pekerja. Selanjutnya Malayu SP. Hasibuan (2004) mengemukakan bahwa semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai produktivitas yang maksimal. Selain itu, Haddock dalam Ngambi (2011) juga mendefinisikan semangat kerja sebagai suatu konsep yang mengacu pada seberapa positif perasaan kelompok terhadap organisasi. Selanjutnya, Seroka dalam Ngambi (2011) juga mendefinisikan semangat kerja sebagai kepercayaan atau keoptimisan individu atau kelompok terhadap organisasi yang akan mempengaruhi kedisiplinan dan kesediaan individu dalam kegiatan organisasi.

Dari beberapa pengertian semangat kerja di atas dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah gambaran perasaan, keinginan atau kesungguhan individu/kelompok terhadap organisasi yang akan mempengaruhi kedisiplinan dan kesediaan individu dalam kegiatan organisasi untuk mengerjakan tugas dengan lebih baik dan lebih cepat.

2.3 Prestasi Kerja

2.3.1 Pengertian Prestasi Kerja

Istilah prestasi kerja sering kita dengar atau sangat penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuannya. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia prestasi kerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan untuk mencapai prestasi kerja bagi karyawan itu sendiri dan juga untuk keberhasilan perusahaan. Prestasi kerja adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Prestasi kerja merupakan hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Malayu S.P. Hasibuan (2008: 94), menjelaskan bahwa Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu, sedangkan menurut Justine Sirait (2006: 128), menjelaskan bahwa Prestasi kerja adalah proses evaluasi atau unjuk kerja pegawai yang dilakukan oleh organisasi, ada juga pendapat para ahli tentang prestasi kerja yang telah dikemukakan oleh T. Hani Handoko (2007 : 135), menjelaskan bahwa Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai organisasi mengevaluasi atau menilai karyawannya.

Dari beberapa pengertian prestasi kerja di atas maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja seseorang berdasarkan beban tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilaksanakan pada karya ilmiah ini adalah penelitian kausal. Kausal merupakan riset yang bertujuan utama membuktikan hubungan sebab-akibat atau hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang diteliti (Margono, 2010). Penjelasan yang dilakukan dalam karya ilmiah ini adalah menjelaskan pengaruh kompensasi, dan semangat kerja terhadap prestasi kerja pegawai dan untuk menguji hipotesis yang diajukan peneliti. Adapun pengukurannya menggunakan Skala Likert, yaitu pengukuran bagaimana pengaruhnya Kompensasi dan semangat kerja terhadap prestasi kerja dengan pernyataan sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Mengingat data yang dikumpulkan kualitatif maka akan dikuantitatifkan dengan memberi bobot penilaian antara 5 (lima) sampai dengan 1 (satu). Pengumpulan dilakukan dengan menggunakan kuesioner, observasi, dan wawancara.

Penelitian ini dilakukan pada Pada karyawan FIRST ONE JERSEY FACTORY, Jember. Objek penelitian berhubungan dengan kompensasi kerja, semangat kerja, dan prestasi kerja, bagaimanakah pengaruh secara bersama-sama kompensasi kerja dan semangat kerja terhadap prestasi kerja, Variabel manakah yang lebih dominan pengaruhnya terhadap prestasi kerja Pada karyawan FIRST ONE JERSEY FACTORY, Jember.

3.1 Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini dilakukan pada lingkup yang tidak terlalu luas maka dalam penelitian ini nantinya peneliti memilih kuesioner (angket) yang merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab, selain itu kuesioner juga berupa pertanyaan/pernyataan tertutup

atau terbuka, wawancara. Angket diberikan kepada pegawai dan pimpinan secara langsung oleh peneliti, dan pengembaliannya diambil langsung oleh penulis ke kantor tersebut.

Wawancara dilakukan kepada 1 (satu) pimpinan, sebelum wawancara dilakukan penulis terlebih dahulu membuat janji dengan pimpinan.

4. HASIL

4.1 Analisis Statistik Inferensif

a. Uji Asumsi Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Multikolinieritas diuji dengan menghitung nilai VIF (*Variance Inflating Factor*). Terjadi korelasi antar variabel independent (multikolinieritas) bilamana hasil perhitungan nilai $VIF > 10$.

Hasil perhitungan statistik uji asumsi multikolinieritas ditunjukkan sebagaimana pada tabel berikut:

Tabel 4.8 Ringkasan Hasil Pengujian Multikolinieritas

Variabel Bebas	Tolerance	VIF
Kompensasi Kerja (X1)	0,960	1,042
Semangat Kerja (X2)	0,960	1,042

Berdasarkan Tabel 4.8 diperoleh kesimpulan bahwa semua variabel bebas disifat non multikolinieritas karena nilai $VIF < 10$.

b. Uji Asumsi Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas diuji dengan menggunakan uji koefisien korelasi Rank Spearman yaitu mengkorelasikan antara absolut residual hasil regresi dengan semua variabel bebas. Hasil uji heteroskedastisitas ditunjukkan pada tabel 4.9 berikut :

Tabel 4.9 Ringkasan Hasil Pengujian Asumsi Heteroskedastisitas

Variabel Bebas	R	sig	Keterangan
Kompensasi Kerja (X1)	0,06	0.57	Homoskedastisitas
Semangat Kerja (X2)	0,02	0.83	Homoskedastisitas

Berdasarkan Tabel 4.9 menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dengan Kompensasi Kerja (X1) dan Semangat Kerja (X2) mengandung homoskedastisitas karena besarnya nilai probabilitas ($sig > 0,05$).

c. Uji Normalitas

Metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Secara rinci distribusi normalitas data dalam penelitian ini. Dari hasil

pengujian Kolmogorov-Smirnov diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,09 > 0,05$, sehingga data yang diperoleh memenuhi asumsi normalitas dan layak digunakan untuk pengujian selanjutnya, begitu juga asumsi normalitas dari segi grafik dapat yang menunjukkan titik-titik data yang dianalisis cenderung mengumpul pada sekitar garis kemiringan (slop).

4.2 Hasil Analisis Regresi Berganda

Hasil pengujian koefisien regresi untuk variabel bebas Kompensasi Kerja (X1) menunjukkan bahwa tingkat signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$) membuktikan bahwa Kompensasi Kerja mempengaruhi terhadap Prestasi Kerja karyawan. Hasil pengujian koefisien regresi untuk variabel bebas Semangat Kerja (x2) menunjukkan tingkat signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$) membuktikan bahwa Semangat Kerja mempengaruhi terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

Sedangkan diantara variabel bebas (Kompensasi Kerja dan Semangat Kerja) yang dominan mempengaruhi variabel terikat (Prestasi Kerja) adalah variabel yang memiliki nilai beta yang telah distandarisi (*Standardized Coefficients*) terbesar yaitu variabel Semangat Kerja dengan Beta *Standardized Coefficients* sebesar 0.61.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini, menunjukkan bahwa hasil pengujian secara statistik pada tabel 4.5 dapat dikemukakan secara serentak variabel kompensasi kerja dan semangat kerja berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan hipotesis penelitian yang mengemukakan bahwa variabel kompensasi kerja dan semangat kerja berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan. Motivasi juga mempersoalkan bagaimana caranya mendorong kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan yaitu mampu meningkatkan kinerja pegawai Pada perusahaan FIRST ONE JERSEY FACTORY, Jember.

Pengaruh Variabel Kompensasi Kerja dan Semangat Kerja secara Parsial terhadap Prestasi Kerja Karyawan : a). Pengaruh Variabel Kompensasi Kerja terhadap Prestasi Kerja. Hasil pengujian secara statistika pada tabel 4.11 menunjukkan bahwa Kompensasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. b). Pengaruh Variabel Semangat Kerja terhadap Prestasi Kerja. Hasil pengujian secara statistika menunjukkan bahwa semangat kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Artinya jika karyawan diberikan semangat khusus pada kegiatan atau aktifitas sehari-hari di kantor maka karyawan merasa percaya diri dan prestasi kerjanya juga akan mengalami peningkatan.

Variabel Semangat Kerja merupakan Variabel yang Dominan Mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan. Berdasarkan analisis secara statistik pada bagian *Standardized Coefficients* (β) sebagaimana tertera pada Tabel 4.11 dapat diperoleh informasi bahwa semangat kerja merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Informasi ini sebagai bukti bahwa jika pimpinan organisasi memberikan keleluasaan kepada bawahannya untuk menentukan cara bagaimana tugas dapat diselesaikan secara cepat dan tepat dan pimpinan juga memberikan semangat khusus misalnya pujian, kelengkapan infrastruktur di kantor dan keleluasaan dalam berkomunikasi dengan pihak lain maka akan mampu meningkatkan prestasi kerja para pegawai yang berupa kemampuan dan tanggung jawab sesuai dengan prosedur organisasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari pengolahan data serta pembahasan di atas, penulis dapat menarik beberapa *kesimpulan*. Adapun hal-hal yang dapat disimpulkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel Kompensasi dan semangat kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap prestasi kerja Pegawai pada FIRST ONE JERSEY FACTORY, Jember. Artinya jika karyawan dalam melaksanakan aktifitasnya terus diberikan semangat dan motivasi oleh pimpinan maka hal tersebut mempengaruhi prestasi kerja pegawai yang ditunjukkan dengan kecepatan, ketelitian dan tanggung jawab pegawai pada saat menyelesaikan tugas.
2. Variabel semangat dan Insentif kerja secara parsial mempengaruhi prestasi kerja pegawai fungsional pada FIRST ONE JERSEY FACTORY, Jember. artinya jika pemimpin memberikan tanggung jawab penuh tugasnya kepada pegawai dan memberikan insentif maka pegawai akan menyelesaikan tugas dengan baik dan tanggung jawab, namun jika pegawai banyak mengalami tekanan secara terus-menerus dan kurang diberi kepercayaan dalam menyelesaikan tugas maka pegawai akan merasa kurang nyaman dalam melaksanakan tugas sehingga prestasi kerjanya juga tidak dapat mendukung kinerja secara organisatoris.
3. Variabel kompensasi merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi prestasi kerja pegawai FIRST ONE JERSEY FACTORY, Jember.

Selanjutnya, dari hasil penelitian ini, dapat *disarankan* beberapa hal, yaitu sebagai berikut:

1. Pimpinan FIRST ONE JERSEY FACTORY, Jember. hendaknya memperhatikan secara seksama pentingnya pemberian kompensasi dan semangat dengan cara memperhatikan kebutuhan pegawai dan budaya organisasi sesuai dengan karakteristik organisasi dan kebutuhan karakter pegawai supaya prestasi kerja pegawai juga tetap mengalami peningkatan.
2. Diharapkan menambah hubungan atau komunikasi antara pemilik dengan Karyawan, agar semua buruh merasa mendapatkan perhatian dari pemilik FIRST ONE JERSEY FACTORY.
3. Diharapkan agar penelitian selanjutnya diperluas dan lebih dalam dengan menambah objek/variable penelitian agar mendapatkan gambaran yang lebih lengkap, sehingga hasil penelitian yang akan datang lebih sempurna dari penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Ardana, K.I., Mujiati N., Utama, M.W., 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama, Penerbit PT. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Andrew E. Sikula. (1981). Pelatihan dan Pengembangan Tenaga Kerja. Jakarta: Pustaka Binaman.
- B. Siswanto Sastrohadiwiryo, DR, (2003), Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, edisi 2, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Anoraga, Pandji dan Ninik Widiyanti, 1993. Psikologi Dalam Perusahaan, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Ahmad Tohardi, (2002), Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia, Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung

- Azwar, Azrul. 2002. Pengantar Epidemiologi. Penerbit Binarupa Aksara. Edisi Revisi. Jakarta Barat.
- Alex S.Nitisemito. (2002).Manajemen Personalialia Edisi Revisi. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : PT. Remaja Rosda karya.
- Arikunto S, 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Ed Revisi VI, Penerbit PT RinekaCipta, Jakarta.
- Augusty, Ferdinand. 2006. *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Buchari, Zainun.2001, Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia, Penerbit Gunung Agung, Jakarta.
- Dessler, Gary, 2010.Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT. Indeks
- Ghozali, Imam, 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi Ke empat, Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate* dengan program SPSS, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Guritno, Bambang dan Waridin. 2005. *Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja*. JRBI. Vol 1. No 1. Hal : 63-74.
- Hasibuan, S.P. Malayu, 2004. Manajemen Dasar,Pengertian, dan Masalah, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan , Malayu S.P. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hani handoko. 1993. Dasar-dasar Manajemen Produksi dan Operasi.
Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, S.P. Malayu, 2004. Manajemen Dasar,Pengertian, dan Masalah, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Hani handoko. 1993. *Dasar-dasar Manajemen Produksi dan Operasi*.
Yogyakarta: BPFE.
- Hasley. 2001. *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian*.
Gunung Agung. Jakarta

- Hasibuan, Malayu S. P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Iskandar. 2008. *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial (Kualitatif dan Kuantitatif)*. Jakarta : Gaung Persada Press.
- Istijanto Oei, 2010, *Riset Sumber Daya Manusia*, Edisi keempat, Gramedia Pustaka utama Jakarta.
- Justin. T. Sirait, 2006. *Memahami Aspek-aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta.
- Kerlinger, Fred and Elazar J. Padhazur A. (Taufik, pen). 1987. *Korelasi Dan Analisis Regresi Ganda*. Yogyakarta: Nur Cahaya
- Kossen, Stan, 1993, *Aspek Manusiawi dalam Organisasi*, Edisi Ketiga, Jakarta, Penerbit Erlangga.
- Lies Indriyatni. 2009 .”Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Perawat Dengan Kepuasan Kerja Perawat Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Mediasi” *jurnal ekonomi-manajemen-akuntansi*, no. 26, th. xvi, pp. 117-127.
- Mathis dan Jackson. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Salemba Emban Patria. Jakarta.
- Maslow, Abraham. (2006). *Motivasi dan Kepribadian*. Jakarta: Midas Surya Grafindo
- Margono. 2010. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ngambi, H.C. (2011). *The Relationship between Leadership and Employee Morale in Higher Education*, Vol. 5(3), pp. 762-776.
- Panggabean, Mutiara, S. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia. Jakarta
- Panggabean, Mutiara S, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Singgih Santoso dan Tjiptono. 2001. *Riset Pemasaran Konsep dan Aplikasi dengan SPSS*. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Roro Anggar Sari, *et al.*, *Gaya Kepemimpinan, Kedisiplinan Kerja dan Lingkungan*.
- Saifuddin Azwar, *Reliabilitas dan Validitas*, Edisi 4, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2012
- Simamora, Henry, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, Cetakan Pertama, Bagian Penerbitan STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sugiyono. 2002. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV Alfabeta.

Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta : Bandung.

Yani, M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mitra Wacana Media. Jakarta. Skripsi

