**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT. PAKAR UTAMA BANDUNG**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Ujian Sarjana Ekonomi Program Studi S1 Manajemen**

**MUTIA PILLARSUCI PANE  
NPM : A11159080**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) EKUITAS**

**BANDUNG**

**2018**

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT. PAKAR UTAMA BANDUNG**

**MUTIA PILLARSUCI PANE**

**NPM : A11159080**

Bandung, 25 Juli 2018

Pembimbing,

(Hamidah, Dra., M.Si)

Mengetahui,

Ketua STIE EKUITAS, Ketua Program Studi S1

Manajemen

(Prof. Dr. Ina Primiana, S.E., M.T.) (Dr. Iim Hilman, S.E., M.M.)

**Tanggung Jawab Yuridis Ada Pada Penulis**

**PERNYATAAN**

**PROGRAM SARJANA**

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis saya, Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar sarjana, baik di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (EKUITAS) maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan pembimbing dan penguji.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Bandung, 25 Juli 2018

Yang membuat pernyataan,

Mutia Pillarsuci Pane

**MOTO DAN PERSEMBAHAN**

“Jadilah kamu manusia yang pada kelahiranmu semua orang tertawa bahagia, tetapi hanya kamu yang menangis; dan pada kematianmu semua orang menangis sedih, tetapi hanya kamu sendiri yang tersenyum”

(Mahatma Gandhi)

Karya sederhanaku ini kupersembahkan

teruntuk ibunda dan ayah tercinta, untuk adiku yang sangat kukasihi, sahabat dan kerabat yang selalu memberiku mimpi dan inspirasi.

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT. PAKAR UTAMA BANDUNG**

**Oleh :**

**Mutia Pillarsuci Pane**

**Pembimbing :**

**Hamidah, Dra., M.Si.**

**ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Pakar Utama Bandung dengan jumlah karyawan sebanyak 70 orang. Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Uji yang digunakan untuk menguji instrumen penelitian berupa uji validitas dan reliabilitas. Analisis data menggunakan analisis regresi linier sederhana, koefisien korelasi, dan koefisien determinasi

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai r sebesar 0,747 yang artinya terdapat hubungan yang kuat antara kompensasi dengan motivasi kerja karyawan di PT. Pakar Utama Bandung, kemudian diperoleh nilai sebesar 55,9%, hal ini menunjukan bahwa sebesar 55,9% perubahan-perubahan yang terjadi pada motivasi kerja karyawan PT. Pakar Utama Bandung disebabkan oleh pemberian kompensasi kepada karyawan PT. Pakar Utama Bandung dan sisanya sebesar 44,1% perubahan yang terjadi pada motivasi kerja karyawan PT. Pakar Utama Bandung disebabkan oleh faktor atau variabel lain diluar penelitian.

Setelah melakukan penelitian, peneliti memperoleh hasil motivasi kerja karyawan PT. Pakar Utama Bandung tergolong tinggi, namun masih terdapat beberapa hal yang harus diperbaiki kinerja kinerja karyawan menjadi lebih baik sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan maksimal.

**Kata Kunci : Kompensasi dan Motivasi Kerja**

***THE EFFECT COMPENSATION ON EMPLOYEE WORK MOTIVATION IN PT. PAKAR UTAMA BANDUNG***

***By :***

**Mutia Pillarsuci Pane**

***Under Guidance of :***

**Hamidah, Dra., M.Si.**

***ABSTRACT***

*The purpose of this research is to know how much Influence of compensation of employee work motivation in PT. Pakar Utama Bandung with 70 employees. This research used a questionnaire as a data collection tools. Test used to test the research instrument in the form of validity and reliability testing. Analysis of data using simple linear regression analysis, correlation coefficient, and coefficient of determination.*

*Based on the research results obtained value r of 0.747 which means there is a strong relationship between between compensation with employee motivation at PT. Pakar Utama Bandung, and then obtained value r2 of 55,9%, this indicates that the 55,9% it shows that as much as 55.9% changes that occur in employee motivation of PT Pakar Utama Bandung caused by the provision of compensation to employees of PT. Pakar Utama and the rest of 44.1% changes that occur in employee motivation. PT. Pakar Utama Bandung is caused by factors or other variables outside of the research.*

*After doing research, the author get result of work motivation of employee of PT. Pakar Utama Bandung is caused by factors or other variables outside of the research. The Author get result of work motivation of employee of PT. Pakar Utama Bandung*

**Keywords: Compensation and Employee Work Motivation**

**KATA PENGANTAR**

Segala puji dan syukur bagi Tuhan Yang Maha Esa yang atas limpahan rahmat dan karunia-Nya peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “**Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Pakar Utama Bandung.”** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan memperoleh gambaran mengenai pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan.

Penyusunan skripsi ini diajukan untuk memenuhi dan melengkapi syarat dalam menempuh Ujian Sidang Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ekonomi (STIE) Ekuitas Bandung .

Peneliti sudah berusaha semaksimal mungkin dalam penelitian skripsi ini, akan tetapi peneliti menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari sempurna dan kekurangan tentu masih ada, namun bukan sesuatu yang disengaja, hal tersebut semata-mata karena kehilafan dan keterbatasan pengetahuan yang dimiliki. Oleh karena itu kritik saran yang membangun sangat diharapkan untuk kesempurnaan skripsi ini. Namun demikian, peneliti berharap semoga skripsi ini dapat memberikan ilmu, wawasan dan mafaat kepada pembaca dan semua pihak yang memerlukannya.

Dengan banyaknya pihak yang telah membantu peneliti dalam penyelesaian skripsi ini maka dalam kesempatan ini peneliti menghaturkan rasa terima kasih yang tulus kepada :

1. Prof. Ina Primiana, S.E., M.T. selaku Ketua STIE Ekuitas Bandung
2. Dr.rer.nat. Martha Fani Cahyandito, M.Sc., CSR. selaku Wakil Ketua I bidang Akademik STIE Ekuitas.
3. Dr. Herry A. Buchory, SE., MM. selaku Wakil Ketua II STIE Ekuitas.
4. Dr Sudi Rahayu, S.E., MM. selaku Wakil Ketua III STIE Ekuitas.
5. Dr. Iim Hilman, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen.
6. Ibu Mirza Hedismarlina, ST., MBA. selaku Sekretaris Program S1 Manajamen.
7. Hamidah, Dra., M.Si. selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah membimbing penulis dalam menyelesaikan karya ilmiah ini.
8. Seluruh Dosen dan STIE Ekuitas Bandung.
9. Ibu Maya Vitha, S.E. selaku Direktur PT. Pakar Utama Bandung
10. Ibu Fitria Gita Lestari selaku Staff Marketing PT. Pakar Utama Bandung
11. Seluruh Karyawan PT. Pakar Utama Bandung
12. Kedua orang tuaku yang sangat aku hormati dan cintai.
13. Adikku yang sangat aku sayangi.
14. Seluruh sahabat dan temanku yang sangat aku kasihi.
15. Seluruh pihak yang peneliti tidak dapat sebukan satu persatu.

Peneliti berharap dan berdo’a semoga Allah SWT senantiasa membalas segala amal baik Bapak, Ibu, dan Saudara semua dan besar harapan peneliti skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pihak yang membaca.

|  |
| --- |
| Bandung, 25 Juli 2018 |
| Mutia Pillarsuci Pane |

**DAFTAR ISI**

**LEMBAR PENGESAHAN**

**LEMBAR PERNYATAAN**

**MOTO DAN PERSEMBAHAN**

**ABSTRAK iii**

**ABSTRACT iv**

**KATA PENGANTAR v**

**DAFTAR ISI vii**

**DAFTAR TABEL xi**

**DAFTAR GAMBAR xiii**

**DAFTAR LAMPIRAN xiv**

**BAB I PENDAHULUAN 1**

1.1 Latar Belakang......................................................................................1

1.2 Rumusan Masalah 6

1.3 Maksud danTujuan Penelitian 7

1.3.1 Maksud Penelitian 7

1.3.2 Tujuan Penelitian 7

1.4 Kegunaan Penelitian 7

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian 9

1.5.1 Lokasi Penelitian 9

1.5.2 Waktu Penelitian 10

**BAB II TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN**

**HIPOTESIS PENELITIAN 11**

2.1 Tinjauan Pusataka 11

2.1.1 Kompensasi 11

2.1.1.1 Pengertian Kompensasi 12

2.1.1.2 Jenis-Jenis Kompensasi 13

2.1.1.3 Tujuan Kompensasi 15

2.1.1.4 Metode Kompensasi 16

2.1.1.5 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi 16

2.1.1.6 Tahapan – Tahapan PemberianKompensasi 20

2.1.2 Motivasi Kerja 21

2.1.2.1 Pengertian Motivasi Kerja 21

2.1.2.2 Jenis-Jenis Motivasi Kerja 22

2.1.2.3 Tujuan Motivasi Kerja 23

2.1.2.4 Prinsip-Prinsip dalam Memotivasi Kerja Karyawan 24

2.1.2.5 Dimensi dan Indikator Motivasi 25

2.1.2.6 Teknik Motivasi Kerja 26

2.2 Penelitian Terdahulu 33

2.3 Kerangka Pemikiran 34

2.4 Hipotesis 36

**BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN 37**

3**.**1 Objek Penelitian 37

3.1.1 Sejarah Singkat PT. Pakar Utama Bandung 37

3.1.2 Lokasi PT. Pakar Utama Bandung 39

3.1.3 Visi dan Misi PT. Pakar Utama Bandung 40

3.1.4 Maksud dan Tujuan didirikannya PT. Pakar Utama Bandung. 40

3.1.5 Sruktur Organisasi PT. Pakar Utama Bandung 41

3.1.6 Logo PT. Pakar Utama Bandung 44

3.2 Metodologi Penelitian 45

3.2.1 Operasionalisasi Variabel Penelitian 45

3.2.2 Populasi dan Teknik Pengumpulan Sampel 47

3.2.3 Jenis dan Sumber Data 48

3.2.4 Pengujian Instrumen Penelitian 50

3.2.4.1 Uji Validitas 50

3.2.4.2 Uji Reliabilitas 51

3.2.5 Teknik Analisis Data 52

3.2.5.1 Teknik Analisis Statistik Deskriptif 52

3.2.5.2 Teknik Analisis Statistik Inferensial 54

**BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 57**

4.1 Hasil Penelitian .....57

4.1.1 Gambaran Umum Responden 57

4.2 Pengujian Kualitas Alat Ukur Penelitian 61

4.2.1 Pengujian Validitas 61

4.2.2 Pengujian Reliabilitas 62

4.3 Analisis Deskriptif 63

4.3.1 Tanggapan Responden Mengenai Kompensasi Kerja 63

4.3.2 Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Kerja 69

4.3.3 Rekapitulasi Tanggapan Responden 74

4.3.3.1 Kompensasi Kerja di PT. Pakar Utama Bandung 74

4.3.3.2 Motivasi Kerja di PT. Pakar Utama Bandung 75

4.4 Analisis Inferensial 77

4.4.1 Regresi Linier Sederhana 77

4.4.2 Koefisien Korelasi 78

4.4.2 Koefisien Determinasi 79

**BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 81**

5.1 Kesimpulan 81

5.2 Saran 82

**DAFTAR PUSTAKA 84**

**RIWAYAT HIDUP**

**LAMPIRAN-LAMPIRAN**

**DAFTAR TABEL**

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu 33

Tabel 3.1 Operasional Variabel Kompensasi 46

Tabel 3.2 Operasional Variabel Motivasi Kerja 47

Tabel 3.3 Pengkodean Skala *Likert* 53

Tabel 3.4 Nilai Interval Kompensasi dan Motivasi Kerja 53

Tabel 3.5 Pedoman Interprestasi Koefisien Korelasi 56

Tabel 4.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 57

Tabel 4.2 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir 58

Tabel 4.3 Profil Responden Berdasarkan Usia 59

Tabel 4.4 Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja 60

Tabel 4.5 Rekapitulasi Hasil Pengujian Validitas Instrumen 61

Tabel 4.6 Rekapitulasi Hasil Pengujian Reliabilitas 62

Tabel 4.7 Tanggapan Responden Mengenai Gaji yang Diterima 63

Tabel 4.8 Tanggapan Responden Mengenai Upah yang Diterima 64

Tabel 4.9 Tanggapan Responden Mengenai Insentif yang Diterima 64

Tabel 4.10 Tanggapan Responden Mengenai Komisi yang Diterima 65

Tabel 4.11 Tanggapan Responden Mengenai Bonus yang Diterima 65

Tabel 4.12 Tanggapan Responden Mengenai Asuransi Tenaga Kerja 66

Tabel 4.13 Tanggapan Responden Mengenai Pemenuhan Kebutuhan dan

Fasilitas Karyawan 67

Tabel 4.14 Tanggapan Responden Mengenai Penghargaaan atas Prestasi 67

Tabel 4.15 Tanggapan Responden Mengenai Kesesuaian Jam Kerja 68

Tabel 4.16 Tanggapan Responden Mengenai Nama Baik Perusahaan 68

Tabel 4.17 Tanggapan Responden Mengenai Kesempatan Karyawan untuk

Berkreativitas 69

Tabel 4.18 Tanggapan Responden Mengenai Kesempatan untuk Berprestasi Tinggi 70

Tabel 4.19 Tanggapan Responden Mengenai Pengakuan dan Penghargaan dari Rekan

Kerja dan Pimpinan 70

Tabel 4.20 Tanggapan Responden Mengenai Hubungan Antar Pegawai 71

Tabel 4.21 Tanggapan Responden Mengenai Pemberian Motivasi Kerja 72

Tabel 4.22 Tanggapan Responden Mengenai Kesempatan untuk Melaksanakan Visi

dan Misi Perusahaan 72

Tabel 4.23 Tanggapan Responden Mengenai Kesempatan untuk Memiliki Jabatan

yang Lebih Tinggi 73

Tabel 4.24 Tanggapan Responden Mengenai Kepedulian Perusahaan atas Presatasi

Kerja 73

Tabel 4.25 Rekapitulasi Skor Tanggapan Responden Mengenai Kompensasi Kerja

Pada PT. Pakar Utama Bandung 74

Tabel 4.26 Rekapitulasi Skor Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Kerja

PT. Pakar Utama Bandung 76

Tabel 4.27 Regresi Linier Sederhana Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja

Karyawan PT. Pakar Utama Banudng 77

Tabel 4.28 Koefisien Korelasi antara Kompensasi dengan Motivasi Kerja Karyawan 79

Tabel 4.29 Koefisien Determinasi 80

**DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1 Paradigma Penelitian 35

Gambar 3.1 Struktur Organisasi PT. Pakar Utama Bandung 41

Gambar 3.2 Logo PT. Pakar Utama Bandung 45

Gambar 4.1 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir 58

Gambar 4.2 Profil Responden Berdasarkan Usia 59

Gambar 4.3 Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja 60

Gambar 4.4 Garis Kontinum Kompensasi Kerja pada PT. Pakar Utama Bandung 76

Gambar 4.5 Garis Kontinum Motivasi Kerja pada PT. Pakar Utama Bandung 75

**DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 Surat Keputasan Ketua STIE Ekuitas Mengenai Penetapan

Pembimbing Penyusunan dan Penulisan Skripsi Mahasiswa

STIE Ekuitas Bandung Tahun 2018

Lampiran 2 *Fotocopy* Kartu Bimbingan Skripsi

Lampiran 3 Surat Keterangan Penelitian

Lampiran 4 Surat Keterangan Ganti Judul

Lampiran 5 Kuesioner dan Tabulasi

Lampiran 6 Pengolahan Data (*Output SPSS*)

Lampiran 7 Daftar Riwayat Hidup

**BAB I**

**PENDAHULUAN**

* 1. **Latar Belakang**

Kemajuan globalisasi dewasa ini membuat pertumbuhan perekenomian dan industri mengalami banyak kemajuan. Hal ini dapat dilihat dari banyak munculnya perusahaan-perusahaan yang bersaing untuk memenuhi keinginan pelanggan. Perkembangan industri dan perekonomian di Indonesia juga terjadi pada sektor jasa. Peluang bisnis begitu banyak bermunculan dalam sektor ini khususnya sektor pariwisata. Sektor pariwisata berpengaruh terhadap kondisi ekonomi suatu negara, karena sektor pariwisata telah menjadi komoditi yang dapat dijual sehingga dapat menghasilkan dan memberikan kemajuan bagi suatu negara. Bahkan sektor pariwisata merupakan salah satu tolak ukur bagi suatu negara untuk menilai perkembangan ataupun kemajuan suatu negara. Dalam mendukung kemajuan sektor pariwisata maka perlu adanya sarana sebagai alat transportasi untuk perpindahan dari suatu tempat ketempat lain yang dipergunakan oleh banyak orang. Dalam mendukung kemajuan sektor pariwisata maka perlu adanya sarana sebagai alat transportasi untuk perpindahan dari suatu tempat ketempat lain yang dipergunakan oleh banyak orang.

Untuk memberikan kepuasan kepada pelanggan, maka diperlukan sumber daya manusia yang dapat bekerja dengan baik, disiplin, kompeten dibidangnya dan memiliki tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan tersebut. Oleh sebab itu bus diharapkan untuk meningkatkan mutu pelayanan kepada pelanggan dengan berupaya memberikan semaksimal mungkin pemenuhan keinginan pelanggan. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output optimal. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Peranan Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor utama yang penting bagi sebuah perusahaan, baik pemerintah maupun swasta. Setiap perusahaan yang didirikan tentunya selalu memiliki sebuah tujuan yang ingin dicapai, tujuan akan dapat dicapai apabila perusahaan mampu memanfaatkan Sumber Daya Manusia dengan baik. Pemanfaatan Sumber Daya Manusia ini merupakan jalan bagi perusahaan untuk mempertahankan keberhasilan atau kemunduran sebuah perusahaan tergantung pada keahlian dan keterampilan karyawannya masing-masing yang bekerja didalamnya. Untuk meraih keberhasilan kerja seorang karyawan, pimpinan harus melakukan langkah manajemen guna mencapai tujuan perusahaan secara optimal. Dalam rangka mencapai produktivitas, motivasi diperlukan untuk menjaga dan memelihara persepsi karyawan untuk lebih tanggap terhadap lingkungan motivasional yang diciptakannya. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam melaksnakan pekerjaannya.

Motivasi yang baik dapat membuat karyawan bekerja dengan lebih baik. Dengan dilaksanakannya pemberian kompensasi yang tepat kepada karyawan diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja pada setiap karyawan. Menurut Hasibuan (2014:143) motivasi, yaitu: “Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”.

PT. Pakar Utama ini adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang jasa transportasi, yang di khususkan untuk keperluan pariwisata. Motivasi kerja di PT. Pakar Utama cukup baik, hanya ada beberapa hal yang menunjukan bahwa motivasi kerja karyawan harus ditingkatkan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi tentu akan memiliki upaya yang tinggi didalam bekerja sehingga pada akhirnya akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Sebaliknya karyawan dengan tingkat motivasi kerja yang rendah akan menghasilkan kinerja yang rendah karena karyawan tidak terdorong untuk melakukan usaha terbaiknya didalam bekerja.

Dari informasi yang diberikan oleh manajer di bagian pengembangan sistem SDM diketahui bahwa realisasi pencapaian kinerja karyawan dapat disimpulkan belum optimal karena belum memenuhi target dan harapan yang ditetapkan. Motivasi kerja yang rendah juga dapat dilihat dari kedisiplinan karyawan, jam kerja perusahaan dimulai pukul 08.00 WIB dan jam pulang kerja adalah pukul 17.00 WIB tetapi masih ada karyawan yang datang terlambat atau pulang kerja lebih awal. Ada juga beberapa karyawan yang meninggalkan kantor pada saat jam kerja bukan untuk kepentingan perusahaan. Kinerja karyawan yang belum optimal dan kedisiplinan kerja yang kurang adalah salah satu indikasi bahwa motivasi kerja karyawan yang rendah. Rendahnya motivasi kerja karyawan perlu segera ditangani karena rendahnya motivasi akan menyebabkan karyawan bekerja dibawah kemampuan yang mereka miliki sehingga mengakibatkan rendahnya kinerja karyawan.

Motivasi kerja yang rendah bisa disebabkan karena masih kurang terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan karyawan yang bisa jadi salah satu penyebabnya adalah tidak terpenuhinya kebutuhan akan kompensasi. Menurut Latipul (2013), Erwinsyah (2015), Anny (2016), Rijalu dkk (2014), Waqas dkk (2012) salah satu yang dapat dilakukan oleh perusahaan agar karyawan dapat bekerja dengan maksimal dan motivasi kerja karyawan menjadi lebih baik adalah pemberian kompensasi yang sesuai. Kompensasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, salah satu alasan utama seseorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Seseorang akan bekerja secara maksimal agar mendapat kompensasi yang sesuai. Dalam suatu perusahaan, karyawan senantiasa mengharapkan penghasilan yang lebih memadai. Kompensasi merupakan hal penting yang seharusnya diberikan perusahaan kepada karyawan secara layak. Karyawan membutuhkan kompensasi seperti bonus, tunjangan, lingkungan kerja yang nyaman, dan pekerjaan yang dapat menunjukan kemampuan agar karyawan dapat memberikan kinerja terbaiknya kepada perusahaan.

Menurut Dessler dalam Tjutju, dkk (2016:125) Kompensasi adalah : “Semua bentuk penggajian yang mengalir kepada pegawai atau timbul dari kepegawaian mereka” Masalah kompensasi selalu mendapat perhatian besar dari setiap karyawan. Hal ini disebabkan karena kompensasi merupakan sumber pendapatan, merupakan penerimaan yang diperoleh karena pendidikan dan keterampilan yang dimilikinya, menunjukkan kontribusi kerja mereka, dan merupakan salah satu elemen kepuasan kerja. Kepuasan terhadap kompensasi yang diterima dari seorang karyawan merupakan elemen utama terciptanya kepuasan kerja karyawan tersebut. Artinya, semakin puas seorang karyawan terhadap kompensasi yang diterimanya, maka akan semakin puas karyawan tersebut terhadap pekerjaannya, begitu pula sebaliknya. Sedangkan elemen utama yang akan mempengaruhi kepuasan karyawan terhadap kompensasi yang diterimanya adalah keadilan yang dirasakannya terhadap kompensasi yang diterimanya tersebut. Ketidakpuasan terhadap kompensasi akan berdampak pada menurunnya daya tarik pekerjaan. Menurunnya daya tarik pekerjaan ini akan mengakibatkan perputaran karyawan, ketidakpuasan terhadap pekerjaan dan meningkatnya absensi. Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan, maka apabila sistem kompensasi yang diberikan perusahaan cukup adil untuk karyawan, akan mendorong karyawan untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas masing-masing tugas yang diberikan perusahaan. Tujuan kompensasi dilakukan perusahaan antara lain untuk menghargai prestasi karyawan, menjamin keadilan diantara karyawan, mempertahankan pegawai, memperoleh karyawan yang lebih bermutu, dan sistem kompensasi haruslah dapat memotivasi para karyawan.

Tidak adanya peraturan secara tertulis mengenai kompensasi adalah salah satu penyebab tidak terpenuhinya kebutuhan akan kompensasi di PT. Pakar Utama Bandung. Beberapa karyawan menyatakan bahwa kompensasi yang mereka terima belum sesuai dengan yang diharapkan. Pada akhirnya karena kompensasi dirasa sangat penting hubungannya dengan motivasi kerja karyawan maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai motivasi kerja karyawan di PT. Pakar Utama Bandung. Penelitian ini akan dituangkan dalam karya tulis ilmiah yang berjudul **“**Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Pakar Utama Bandung.”

* 1. **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka penulis merumuskan masalah yang terjadi di PT. Pakar Utama Bandung diantaranya sebagai berikut :

1. Bagaimana pelaksanaan kompensasi kepada karyawan di PT. Pakar Utama Bandung.
2. Bagaimana motivasi kerja karyawan di di PT. Pakar Utama Bandung.
3. Bagaimana pengaruh Kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Pakar Utama Bandung.
   1. **Maksud dan Tujuan Penelitian**
      1. **Maksud Penelitian**

Maksud penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mendapatkan informasi data dan mengetahui tentang pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Pakar Utama Bandung.

* + 1. **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pada rumusan masalah di atas, tujuan penelitian :

1. Untuk menggambarkan pelaksanaan kompensasi kepada karyawan di PT. Pakar Utama Bandung.
2. Untuk menggambarkan motivasi kerja karyawan di PT. Pakar Utama Bandung.
3. Untuk menggambarkan pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Pakar Utama Bandung.
   1. **Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini mempunyai beberapa manfaat secara teoritis dan praktis yaitu sebagai berikut :

1. Secara Teoritis

Skripsi ini diharapkan mampu memberikan manfaat bagi semua pihak yang bersangkutan, baik itu bagi penulis, lembaga, maupun masyarakat luas, dan dapat memberikan sumbangan pemikiran tentang pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan serta masukan untuk lembaga pendidikan agar dapat mengembangkan, menambah ilmu dan wawasan mengenai pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan yang diterapkan oleh sebuah perusahaan, yang nantinya akan memberikan dampak positif dalam meningkatkan kualitas kerja karyawan untuk perusahaan sehingga bisa membantu berkembangnya perusahaan juga citra perusahaan itu sendiri.

1. Secara Praktis

Manfaat dan kegunaan penelitian secara praktis dapat dikelompokkan sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Dengan adanya penelitian ini, penulis berharap bahwa penelitian ini dapat menjadi masukan yang berguna bagi PT. Pakar Utama dalam pengambilan keputusan terutama di bidang manajemen sumber daya manusia. Selain itu, PT. Pakar Utama juga dapat mengetahui kekurangan dan kelebihan dari setiap aktivitas kegiatan yang dilakukan. Sehingga, pada akhirnya dapat membangun dan mengembangkan perusahaan ke arah yang lebih baik lagi dan hal yang terpenting adalah tercapainya tujuan perusahaan.

1. Bagi Penulis

Bagi penulis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan wawasan dan pengetahuan, sehingga dapat mengoptimalisasikan teori yang dimiliki. Serta penulis berharap akan terjalin hubungan baik dengan PT. Pakar Utama dan lembaga, tidak memutuskan tali silaturahim. Selain itu, penulis juga berharap hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan informasi dan pembelajaran bagi mahasiswa dan mahasiswi yang membutuhkannya.

1. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk menambah ilmu pengetahuan dan wawasan yang lebih lagi, sehingga pembaca dapat mengetahui bagaimana pelaksanaan kompensasi yang berpengaruh terhadap motivasi kerja dengan baik. Hal ini juga dapat diterapkan dalam setiap aktivitas kita dalam bekerja sehari-hari. Sehingga, setiap aktivitas yang kita lakukan dapat berjalan dengan baik, dan disertai dengan hati yang tulus dalam melakukan pekerjaan.

* 1. **Lokasi dan Waktu Penelitian**
     1. **Lokasi Penelitian**

Lokasi kantor utama (*Head Office*) dari PT. Pakar Utama Bandung, terletak di Jl. Ternate No 5, Kota Bandung, Kecamatan Bandung Wetan, Kelurahan Citarum, Provinsi Jawa Barat 40115, Indonesia.

Telp : (022) 4211940, 4211941, 4211942

Fax : (022) 4211891

E-Mail : [pakarutama@yahoo.com](mailto:pakarutama@yahoo.com)

Website : [www.pakarutama.com](http://www.pakarutama.com)

Sedangkan, untuk kantor operasional beralamat di. Jl. Kerkoff No. 116 Leuwigajah, Cimahi. Mobile : 0818421471 / 082115644144.

* + 1. **Waktu Penelitian**

Waktu Penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah kurang lebih selama 3 bulan, dimulai dari bulan Maret 2018 hingga bulan Juni 2018.

**BAB II**

**TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS PENELITIAN**

* 1. **Tinjauan Pustaka**
     1. **Kompensasi**

Kemajuan suatu perusahaan terletak pada kepiawaian manajer dalam mengelola perusahaan, artinya manajer memegang peranan penting dalam fungsi-fungsi manajemen diantaranya perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian. Diantara fungsi-fungsi manajemen perusahaan yang sangat vital adalh manajemen Sumber Daya Manusia. Sumber Daya Manusia merupakan hal yang penting karena didalamnya terdapat cara-cara mengelola sumber-sumber potensi yang ada pada diri manusia atau dalam hal ini adalah karyawan. Di sisi lain, SDM juga sebagai makhluk yang mepunyai fikiran, perasaan, kebutuhan dan harapan-harapan tertentu. Potensi-potensi tersebut dapat dioptimalkan bila didukung oleh faktor-faktor seperti lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, kompensasi, dll. Diantara faktor pendorong potensi yang kuat adalah kompensasi. Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu, karena besarnya kompensansi mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara karyawan itu sendiri, keluarga, dan masyarakat. Kemudian, program kompensasi juga penting bagi organisasi, karena dapat mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia yang dimiliki atau dengan kata lain, agar karyawan mempunyai loyalitas dan komitmen yang tinggi pada organisasi.

* + - 1. **Pengertian Kompensasi**

Menurut Sastrohadiwiryo dalam Septawan (2014:5) Kompensasi yaitu:

“ Imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.”

Menurut Rivai (2014:541) adalah :“Sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan”

Menurut Dessler dalam Tjutju, dkk (2016:125) Kompensasi adalah : “Semua bentuk penggajian yang mengalir kepada pegawai atau timbul dari kepegawaian mereka”

Menururt Wibowo (2016:271) Kompensasi, yaitu : “Jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya.”

Menurut Marwansyah (2016:269) Kompensasi adalah : “Penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan.”

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan imbalan atau jasa yang diterima oleh karyawan yang diberikan oleh perusahaan sebagai pengganti kontribusi tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan. Dari kelima definisi di atas yang dijadikan acuan dalam penelitian ini adalah definisi dari Dessler.

* + - 1. **Jenis-Jenis Kompensasi**

Menurut Rivai dalam Indah (2014:248) menjelaskan bahwa kompensasi dibedakan menjadi dua bentuk, yaitu:

1. Kompensasi dalam bentuk Finansial

Kompensasi finansial dibagi menjadi dua bagian, yaitu kompensasi finansial yang dibayarkan secara langsung seperti gaji, upah,prestasi, insentif, komisi, bonus bagian keuntungan, opsi sham dan pembayaran tertangguh. Kompensasi finansial yang diberikan secara tidak langsung terdiri atas proteksi yang meliputi asuransi, pesangonm sekolah anak, dan pensiun. Kompensasi luar jam kerja meliputi lembur, hari besar, cuti sakit, dan cuti hamil. Sedangkan kompensasi berdasarkan fasilitas meliputi rumah, biaya pindah dan kendaraan.

1. Kompensasi dalam bentuk Non Finansial

Kompensasi dalam bentuk non finansial dibagi menjadi dua macam, yaitu yang berhubungan dengan pekerjaan dan yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Yang berhubungan dengan pekerjaan, misalnya kebijakan perusahaan yang sehat, pekerjaan yang sesuai (menarik, menantang), peluang untuk dipromosikan, mendapat jabatan sebagai simbol status. Sedangkan kompensasi non finansial yang berhubungan dengan lingkungan kerja, seperti ditempatkan dilingkungan kerja yang kondusif, fasilitas kerja yang baik dan lain sebagainya.

Pemberian kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya bermacam-macam jenisnya. Menurut Dessler (2015:417) dalam kompensasi dapat dibagi menjadi tiga komponen sebagai berikut :

1. Pembayaran langsung (*direct financial payment*) dalam bentuk gaji, upah, insentif, komisi dan bonus. Pada dasarnya terdapat dua dasar penentuan upah pegawai :
2. Berdasarkan waktu. Pada umumnya pegawai digaji atas dasar waktu pelaksanaan pekerjaan, seperti karyawan pabrik atau buruh kasar biasanya dibayar atas dasar upah (*wages*) menurut jam atau harian (sering disebut kerja harian). Sedangkan seorang pegawai digaji (*salaried*) seperti para manajer, profesional, pegawai kesekretariatan dan administratif. Pegawai-pegawai seperti itu memperoleh kompensasi atas dasar seperangkat periode waktu (seperti minggu, bulan dan tahun) dan bukan menurut jam atau harian.
3. Upah Borongan *(piecework*). Upah borongan mengaitkan kompensasi secara langsung dengan jumlah produksi (atau jumlah potongan) yang dihasilkan oleh karyawan.
4. Pembayaran tidak langsung (*indirect financial payment*) dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan liburan yang dibayar oleh perusahaan. Tunjangan-tunjangan ini digolongkan dalam paket kesejahteraan, dimana paket ini diberikan kepada seluruh pegawai berdasarkan keanggotaan mereka dalam perusahaan. Ada jenis tunjangan :
5. Tunjangan bayaran suplemen menyediakan bayaran untuk tidak bekerja. Tunjangan ini meliputi asuransi ketunakaryaan, uang liburan dan hari libur, uang pesangon, dan uang ketunakaryaan pelengkap.
6. Tunjangan asuransi merupakan jenis lain dari bentuk kesejahteraan pegawai.
7. Tunjangan masa tua, ada dia jenis tunjangan masa tua yakni jaminan sosial dan pensiun. Jaminan sosial tidak sekedar meliputi masa tua, tetapi juga tunjangan ahli waris dan ketidakmampuan. Pensiuanan merupakan tunjangan hari tua.
8. Tunjangan pelayanan, pada umumnya bentuk kesejahteraan ini mencakup pelayanan makanan, kesempatan rekreasi, nasihat hukum, koperasi simpan pinjam, dan penyuluhan.
9. Ganjaran nonfinasial (*Nonfinansial Rewards*) seperti hal-hal yang tidak mudah kuantifikasi, yaitu penghargaan atas prestasi.
   * + 1. **Tujuan Kompensasi**

Menurut Handoko tahun 2001 (dalam Widodo (2015:157)), tujuan kompensasi dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Memperoleh personalia yang *qualified*
2. Mempertahankan karyawan yang ada sekarang
3. Menjamin keadilan
4. Menghargai perilaku yang diinginkan
5. Mengendalikan biaya-biaya
6. Memenuhi peraturan-peraturan legal

Hariandja dalam Kadarisman (2014:93) mengemukakan bahwa tujuan kompensasi diantaranya :

1. Menarik pegawai yang berkualitas
2. Mempertahankan pegawai
3. Memotivasi kinerja membangun komitmen karyawan
4. Mendorong peningkatan pengetahuan dan keterampilan karyawan dalam upaya peningkatan kompetensi organisasi secara keseluruhan.
   * + 1. **Metode Kompensasi**

Menurut Hasibuan (2014:123) metode kompensasi ada 2, yaitu :

1. Metode Tunggal

Yaitu Metode yang ada di dalam penetapan gaji pokok didasarkan pada ijazah terakhir dari pendidikan formal karyawannya.

1. Metode Jamak

Yaitu suatu metode yang dalam penetapan gaji pokok didasarkan atas beberapa pertimbangan seperti ijazah, pendidikan informal, bahkan hubungan keluarga ikut menentukakan besarnya gaji.

* + - 1. **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi**

Menurut Notoatmodjo dalam Septawan (2014:9) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi, yaitu :

1. Produktivitas Kerja

Organisasi apapun berkeinginan untuk memperoleh keuntungan. Keuntungan ini dapat berupa material maupun keuntungan non-material. Oleh sebab itu organisasi harus mempertimbangkan produktivitas kerja karyawannya dalam kontribusinya terhadap keuntungan organisasi tersebut dan tidak membayar atau memberikan kompensasi melebihi kontribusi karyawan kepada organisasi melalui produktivitas mereka.

1. Kemampuan untuk Membayar

Pemberian kompensasi akan tergantung kepada kemampuan organisasi itu untuk membayar. Organisasi apapun tidak akan membayar karyawannya sebagai kompensasi melebihi kemampuannya.

1. Kesediaan untuk Membayar

Kesediaan untuk membayar akan berpengaruh terhadap kebijaksanaan pemberian kompensasi kepada karyawannya, banyak organisasi yang mampu memberikan kompensasi yang tinggi, tetapi belum tentu mereka memberikan kompensasi yang memadai bagi karyawannya.

1. Suplai dan Permintaan Tenaga Kerja

Jumlah tenaga kerja di pasaran kerja akan mempengaruhi sistem pemberian kompensasi. Bagi karyawan yang kemampuannya sangat banyak terdapat di pasaran kerja, mereka akan diberikan kompensasi lebih rendah daripada karyawan yang memiliki kemampuan melebihi tenaga kerja di pasaran kerja.

1. Organisasi Karyawan

Adanya organisasi-organisasi karyawan akan mempengaruhi kebijakan pemberian kompensasi. Organisasi karyawan ini biasanya memperjuangkan para anggotanya untuk memperoleh kompensasi yang seimbang. Apabila ada perusahaan yang memberikan kompensasi yang tidak seimbang, maka organisasi karyawan ini akan melakukan perlawanan dengan cara menuntut perusahaan tersebut.

1. Berbagai Peraturan Perundang-undangan

Semakin baiknya sistem pemerintahan, maka semakin baik juga system perundang-undangan, termasuk di bidang perburuan (karyawan). Berbagai undang - undang yang jelas akan mempengaruhi system pemberian kompensasi karyawan oleh setiap perusahaan, baik pemerintah maupun swasta.

Adapun Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kebijakan kompensasi menurut Dessler (2009:46) diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Serikat Pekerja dan Keputusan Kompensasi Peraturan perundangan tentang hubungan dan serikat pekerja juga mempengaruhi desain rencana pembayaran, undang-undang ini memberikan perlindungan hukum kepada serikat pekerja dan memberikan hak kepada karyawan untuk mengorganisasi, melakukan persetujuan secara kolektif, dan melakukan kegiatan bersama untuk tujuan persetujuan kolektif atau bantuan dan perlindungan bersama.

Secara historis, tingkat upah telah menjadi masalah utama dalam persetujuan kolektif. Namun, serikat pekerja juga menegosiasikan masalah lain yang berkaitan dengan pembayaran, termasuk waktu cuti tetapi dibayar, jaminan penghasilan, penyesuaian upah dengan biaya hidup, dan tunjangan-tunjangan seperti pemeliharaan kesehatan.

1. Kebijakan Bersama, Strategi Kompetitif, dan Kompensasi Rencana kompensasi harus melanjutkan tujuan *strategic* perusahaan, manajamen harus menghasilkan sebuah strategi penghargaan bersama *(aligned reward startegy)*. Tugas mendasar pengusaha adalah selalu menciptakan sejumlah penghargaan yang secara khusus bertujuan untuk mendapatkan perilaku karyawan yang dibutuhkan perusahaan untuk mendukung dan mencapai strategi kompetitifnya. Bagaimana tepatnya perusahaan akan menggunakan rencana pembayarannya untuk melanjutkan tujuan-tujuan strategisnya akan dinyatakan dalam kebijakan-kebijakan milik perusahaan. Meskipun demikian, upah yang lebih tinggi tidak menjamin pengusaha akan mempekerjakan karyawan dengan kualitas yang lebih baik, karena mungkin ada faktor lain yang mempengaruhi kualitas karyawan.
2. Keadilan dan dampaknya pada taraf pembayaran teori keadilan menyatakan bahwa jika seseorang peduli pada keadilan, suatu emosi akan berkembang dalam fikirannya dan orang tersebut akan termotivasi untuk mengurangi atau menghilangkan emosi dan peduli kepada ketidakadilan. Riset cenderung untuk mendukung teori keadilan, khususnya jika itu diterapkan pada orang- orang dengan gaji dibawah standar.

Berkenaan dengan kompensasi, para manajer harus menetapkan empat bentuk keadilan, yang terdiri dari :

1. Keadilan eksternal mengacu pada bagian rata-rata gaji suatu pekerjaan dalam suatu perusahaan dibandingkan dengan rata-rata gaji diperusahaan lain.
2. Keadilan internal adalah seberapa adil tingkat pembayaran gaji, bila dibandingkan dengan pekerjaan lain dalam perusahaan yang sama.
3. Keadilan perorangan adalah keadilan pembayaran perorangan dibandingkan dengan penghasilan rekan kerjanya dengan pekerjaan yang sama dalam perusahaan, berdasarkan kinerja perorangan.
4. Keadilan prosedural adalah keadilan dalam proses dan prosedur yang digunakan untuk mengambil keputusan berkenaan dengan alokasi gaji.
   * + 1. **Tahapan – Tahapan Pemberian Kompensasi**

Menurut Siagian dalam Septawan (2014:9) yaitu dalam usaha mengembangkan suatu sistem imbalan para spesialis di bidang manajemen sumber daya manusia perlu melakukan empat hal, yaitu :

1. Melakukan Analisis Pekerjaan

Perlu disusun deskripsi jabatan, uraian pekerjaan dan standar pekerjaan yang terdapat dalam suatu organisasi.

1. Melakukan Penilaian Pekerjaan

Dalam melakukan penilaian pekerjaan diusahakan tersusunnya urutan peringkat pekerjaan, penentuan “nilai” untuk setiap pekerjaan, susunan perbandingan dengan pekerjaan lain dalam organisasi dan pemberian“point” untuk setiap pekerjaan.

1. Melakukan Survei Berbagai Sistem Imbalan

Organisasi yang disurvei dapat berupa instansi pemerintah yang secara fungsional berwenang mengurus ketenagakerjaan, kamar dagang dan industri, organisasi profesi, serikat pekerja, organisasi-organisasi pemakai tenaga kerja lain dan perusahaan konsultan, terutama yang mengkhususkan diri dalam manajemen sumber daya manusia.

1. Menentukan “Harga” Setiap Pekerjaan

Dalam mengambil langkah ini dilakukan perbandingan antara nilai berbagai pekerjaan dalam organisasi dengan nilai yang berlaku di pasaran kerja.

* + 1. **Motivasi Kerja** 
       1. **Pengertian Motivasi Kerja**

Karyawan sebagai salah satu aspek penting dalam pencapaian visi dan misi perusahaan membutuhkan motivasi kerja yang baik, karena motivasi kerja merupakan aspek penting dalam menentukan perilaku kinerja karyawan. Pemberian motivasi yang baik tentu akan menghasilkan karyawan dengan produktivitas yang baik, karyawan yang kompeten dan mempunyai efektifitas dan efisiensi yang tinggi.

Menurut Widodo (2015:187) Motivasi adalah :

“Kekuatan yang ada dalam seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Besarnya insentif kekuatan dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran memperlihatkan sejauh mana tingkat motivasinya.”

A.A. Anwar P. Mangkunegara (2013:93) berpendapat bahwa : “Motivasi adalah kondisi yang menggerakan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.”

Sedangkan Robbins tahun 1999 (dalam Widodo, 2015:322) menyatakan bahwa: “Motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas, arah dan usaha terus menerus individu menuju pencapaian tujuan.”

Menurut Handoko (2015:249) Motivasi adalah : “Merupakan kegiatan yang mengakibatkan, dan memelihara perilaku manusia.”

Menurut Hasibuan (2014:143) menjelaskan bahwa : “Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.”

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (2008:930) dijelaskan yang dimaksud motivasi adalah :

“Dorongan yang timbul pada diri seseorang sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu, atau usaha-usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau sekelompok orang tertentu bergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendaki.”

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan oleh beberapa sumber di atas maka penulis menyimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan baik dari dalam maupun luar diri seseorang untuk mencapai tujuan yang diinginkannya. kelima definisi di atas yang dijadikan acuan dalam penelitian ini adalah definisi dari Malayu S.P. Hasibuan.

* + - 1. **Jenis - Jenis Motivasi Kerja**

Malayu S. P. Hasibuan (2014:150) mengatakan bahwa jenis-jenis motivasi adalah sebagai berikut:

1. Motivasi Positif

Dalam motivasi positif pimpinan memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berpestasi di atas prestasi standar, dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat. Insentif yang diberikan kepada karyawan di atas standar dapat berupa uang, fasilitas, barang, dan lain-lain.

1. Motivasi Negatif

Dalam motivasi negatif, pimpinan memotivasi dengan memberikan hukuman bagi mereka yang bekerja dibawah standar yang ditentukan. Dengan motivasi negatif semangat bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu yang panjang dapat berakibat kurang baik.

Sedangkan menurut Sardiman (2011:91) jenis-jenis motivasi ada dua, diantaranya :

1. Motivasi Intrinsik

Motivasi Intrinsik adalah motivasi yang hadir dalam diri seseorang tanpa melibatkan unsur-unsur dari luar dirinya.

1. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi Ekstrinsik adalah motivasi yang datang dari luar diri karyawan yang kemudian disuntikan kepada karyawan tersebut.

* + - 1. **Tujuan Motivasi Kerja**

Tujuan Motivasi kerja menurut Malayu S.P Hasibuan (2014:146) diantaranya:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan absensi karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Mencipstakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Dari tujuan tujuan motivasi di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki peranan yang sangat penting bagi karyawan dan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

* + - 1. **Prinsip – Prinsip dalam Memotivasi Kerja Karyawan**

Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan menurut Anwar P. Mangkunegara (2013:100) diantaranya yaitu :

1. Prinsip Partipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

1. Prinsip Komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

1. Prinsip Mengakui Andil Bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

1. Prinsip Pendelegasian Wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

1. Prinsip Memberi Perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai atau karyawan sehingga dapat memotivasi para pegawai bekerja sesuai dengan yang diharapkan oleh pemimpin.

* + - 1. **Dimensi dan Indikator Motivasi**

Indikator di bagi menjadi tiga dimensi dimana kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi, maupun kebutuhan akan kekuasaan. Tiga dimensi kebutuhan ini diperkuat oleh Mc. Clelland dalam Malayu S.P Hasibuan (2014:162), dimensi dan indikator motivasinya adalah :

1. Dimensi kebutuhan akan prestasi, dimensi ini diukur oleh dua indikator, yaitu :
2. Mengembangkan kreativitas
3. Antusias untuk berprestasi tinggi
4. Dimensi Kebutuhan akan Afiliasi, dimensi ini diukur oleh empat indikator, yaitu:
   1. Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan ia tinggal dan bekerja (*sense of belonging*).
   2. Kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting (*sense of importance*).
   3. Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal (*sense of achievement*).
   4. Kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participation*).
5. Dimensi Kebutuhan akan kekuasaan, dimensi ini diukur oleh dua indikator, yaitu:
   1. Memiliki kedudukan yang terbaik.
   2. Mengerahkan kemampuan demi mencapai kekuasaan.
      * 1. **Teknik Motivasi Kerja**

Menurut Indah Puji Hartati (2014:171) ada beberapa hal yang harus diperhatikan dalam melakukan motivasi, diantaranya :

1. Karyawan yang Perlu Dimotivasi

Setelah mengenal teknik motivasi yang akan digunakan, perlu memahami kelompok orang yang perlu dimotivasi. Sebab, terkadang, ada kelompok individu yang tidak perlu dimotivasi, karena mereka sudah dapat memotivasi diri sendiri. Ditinjau dari tingkat kematangan, individu dapat diklasifikasiakan dalam empat kelompok.

1. Kelompok belum matang (immature) yang dicirikan sebagai individu yang tidak efektif, cenderung menghindari tanggung jawab, tidak kompeten, dan mereka memang membutuhkan pengarahan serta perintah.
2. Kelompok lebih efektif (more effective); pada umumnya, mereka lebih efektif dibandingkan yang belum matang, dapat mulai diberi wewenang dan tanggung jawab walaupun tetap masih perlu diberi instruksi dan perintah.
3. Kelompok cakap (proficient), yaitu kelompok orang yang sudak mendekati matang. Pada umumnya, mereka mulai berani mengambil inisiatif dan dapat diberi tanggung jawab lebih besar.
4. Kelompok sudah matang (mature) yang dicirikan oleh perilaku efektif, dapat memotivasi diri sendiri, berkemauan kuat, dan siap mengambil tanggung jawab, kompeten, serta mampu mengarahkan diri sendiri untuk bekerja dan berprestasi tinggi.
5. Teknik Motivasi

Untuk memotivasi kinerja pegawai, seorang pemimpin perlu menerapkan teknik-teknik untuk memotivasi kerja pegawainya. Banyak teknik motivasi kerja pegawai yang bisa dipilih dan diterapkan oleh pimpinan. Berikut ini beberapa teknik motivasi kerja pegawai menurut Robbins (2006:117) :

1. Teknik Pemenuhan Kebutuhan Pegawai

Pemenuhan kebutuhan pegawai merupakan fundamen yang mendasari perilaku kerja. Pemimpin tidak mungkin dapat memotivasi kerja pegawai tanpa memperhatikan apa yang dibutuhkan pegawai.

Abraham Maslow berpendapat bahwa secara normal, orang dewasa harus terpenuhi minimal 85 persen kebutuhan fisiologis, 70 persen kebutuhan rasan aman, 50 persen kebutuhan sosial, 40 persen kebutuhan penghargaan, dan 15 persen kebutuhan aktualisasi diri. Jika tidak terpenuhi maka pegawai tersebut akan mengalami konflik diri, keluarga, dan bisa juga menjadi penyebab terjadinya konflik kerja. Dengan demikian, jika kebutuhan pegawai tidak terpenuhi, pemimpin akan mengalami kesulitan dalam memotivasi kerja pegawai.

1. Teknik Komunikasi Persuasif

Teknik komunikasi persuasif merupakan salah satu teknik memotivasi kerja pegawai yang dilakukan dengan cara mempengaruhi pegawai secara ekstralogis. Teknik ini dirumuskan sebagai AIDDAS :

A = *attention* (perhatian)

I = *interest* (minat)

D = *desire* (hasrat)

D = *decision* (keputusan)

A = *action* (aksi/tindakan)

S = *satisfaction* (kepuasan)

Penggunanya, pertama kali pemimpin harus memberikan perhatian kepada pegawai tentang pentingnya tujuan dari suatu pekerjaan agar timbul minat pegawai terhadap pelaksanaan kerja.

Jika minat telah timbul maka hasratnya menjadi kuat untuk mengambil keputusan dan melakukan tindakan kerja dalam mencapai tujuan yang diharapkan oleh pimpinan. Dengan demikian, pegawai akan bekerja dengan motivasi tinggi dan merasa puas terhadap hasil kerjanya.

1. Teknik Kekerasan

Cara kekerasan dilakukan dengan memanfaatkan wewenang yang dimiliki, yaitu dengan memaksa dan ancaman, memerintah apa yang harus dilakukan, tidak pernah bosan mengingatkan aturan, dan sesedikit mungkin memberikan kebebasan kepada bawahan. Sering kali, teknik ini berhasil, khususnya bila situasi yang dihadapi ambigu, tidak jelas, atau sistem organisasi belum berjalan stabil. Hanya saja, cara ini memiliki kelemahan yang perlu diperhatikan. Cara kekerasan sering tidak merangsang orang untuk bekerja lebih baik, melainkan bekerja sekedar menghindari hukuman. Atau, bila berlebihan, dapat menimbulkan sikap perlawanan, sabotase, merusak, atau bawahan membentuk komplotan untuk melindungi diri, maupun terjadinya frustasi di kalangan bawahan.

1. Teknik Sikap Baik

Pendekatan sikap baik dapat dilakukan dengan mengambil sikap kebapakan atau menciptakan iklim kerja yang kondusif. Sikap kebapakan sering berhasil, terutama bila ingin menimbulkan semangat dan loyalitas dari bawahan. Sedangkan, menciptakan iklim kerja kondusif dapat dilakukan dengan cara memberikan kondisi kerja relatif bebas dan pengawasan yang bersahabat. Teknik ini biasanya dapat membuat bawahan memiliki kepuasan dan dapat meningkatkan semangat kerja.

1. Teknik Transaksi

Pendekatan ini biasanya dilakukan melalui kesepakatan antara atasan dan bawahan terhadap hasil kerja yang harus dicapai dengan imbalan yang diberikan oleh atasan.

1. Teknik Kompetisi

Pendekatan ini dikakukan dengan cara menciptakan persaingan antar anggota untuk melaksanakan pekerjaan sebaik mungkin. Misalnya, dengan imbalan kenaikan gaji atau promosi kepada mereka yang bekerja sangat baik. Kelemahan dari teknik ini adalah tidak semua orang mempunyai ambisi untuk menang, persaingan berlebihan dapat merusak organisasi, pada jenis pekerjaan tertentu sulit mengukur siapa paling berhasil, persaingan sering dianggap sebagai penekanan, dan bila berlebihan dapat menimbulkan frustasi.

1. Teknik Internalisasi

Pendekatan ini dilakukan melalui rekayasa lingkungan agar motivasi muncul dari dalam diri tanpa perasaan tertekan. Misalnya, melalui perubahan pada situasi pekerjaan itu sendiri dengan memperluas tanggung jawab atau dengan melakukan rotasi jabatan/pekerjaan. Cara lain dari pendekatan internalisasi ini adalah dengan mengembangkan suasana kerja yang bersahabat, rasa kebersamaan, serta gaya kepemimpinan yang adaptif, dengan mempertimbangkan tingkat kematangan bawahan dan situasi tugas.

1. Teknik Individual dalam Memotivasi

Dalam kenyataannya, sering ditemui bahwa individu tidak dapat dikelompokkan sesuai tingkat kematangannya. Untuk itu, perlu lebih cermat dalam mempelajari karakteristik umum orang yang hendak dimotivasi dan teknik motivasi yang sesuai dengan cirinya tersebut. Dalam pendekatan ini, ciri-ciri umum orang dapat dibedakan ke dalam ciri kebutuhan (need for power), kebutuhan bersahabat (need for affilliation), dan orang-orang dengan kebutuhan berprestasi (need for achievement). Penekanan pada kebutuhan tertentu mempengaruhi perilaku seseorang. Misalnya, orang-orang yang mempunyai motivasi afiliasi rendah akan berbeda dengan orang yang motivasi afiliasinya lebih kuat atau individu dengan motivasi berprestasi tinggi. Sehingga, teknik pendekatan untuk memotivasinya juga berbeda.

1. Orang yang didominasi kebutuhan kekuasaan (power) dicirikan oleh kecenderungan membesar-besarkan diri dan meremekan orang lain. Selain itu, mereka selalu berusaha kuat untuk berada pada posisi yang berpengaruh, cenderung blak-blakan, dan argumentatif. Segi positifnya, pada umumnya mereka lancar dalam berbicara, bersikap tegas, dan senang berbicara atau mengajar di depan publik. Yang menarik adalah mereka juga senang memberi hadiah maupun nasihat, walaupun sebenarnya orang yang diberi tidak memerlukan, senang mengumpulkan gelar maupun barang, dan menjadi anggota klub-klub bergengsi. Untuk memotivasi orang yang didominasi power adalah mengajak mereka membahas tujuan, tugas-tugas, strategi, dan keputusan dari kelompok kerja. Atau, diberi penugasan yang memungkinkan ia memimpin, serta memberi kesempatan untuk mengambil keputusan. Cara lainnya, mereka diberi kesempatan kompensasi di luar jabatan dengan menjadi anggota perkumpulan profesi, kesempatan memberi konsultasi, atau memimpin kegiatan di lingkungan masyarakat.
2. Individu-individu yang di dominasi oleh kebutuhan persahabatan (affiliation) dicirikan oleh kesenangannya untuk berinteraksi dan berkumpul bersama orang-orang, loyal terhadap teman dan kelompoknya, kompromis, keinginan bersahabat, dan menghindari konflik terbuka. Dalam memotivasi mereka cara yang efektif adalah dengan menciptakan suasana kerja yang kondusif, jauh dari persaingan dari konflik, tidak mengkritiknya terutama di muka umum, dan membuat situasi atau tempat kerja yang memungkinkan ia dapat berkumpul dengan orang lain. Dalam kelompok kerja, akan lebih sesuai diberi posisi sebagai support (pendukung).
3. Orang yang didominasi oleh kebutuhan untuk berprestasi (achievement) umumnya dicirikan oleh semangat yang kuat, terutama bila mereka dalam posisi unggul (menang), dan selalu menetapkan tujuan/target secara realistis dengan risiko yang diperhitungkan. Mereka umumnya tidak membuat target muluk-muluk. Biasanya, targetnya moderat, tetapi tetap ada tantangan berdasarkan perhitungan yang mampu ia capai. Selain itu, mereka kuat dalam berinisiatif, maupun bertanggung jawab sendiri terhadap apa pun hasil yang dicapainya, dan cepat mencari umpan balik untuk memperbaiki prestasi. Pada umumnya, mereka tidak pernah berlama-lama merenungkan kegagalan. Dalam bekerja, mereka tidak semata-mata mengutamakan untuk mendapatkan uang atau kekuasaan, melainkan demi kepuasan mencapai prestasi yang ditargetkannya sendiri. Sehingga, cara memotivasi yang dapat digunakan antara lain memberikan otonomi yang cukup luas dan keleluasaan untuk memilih caranya sendiri dalam melakukan pekerjaan. Di samping itu, mereka juga perlu diberi kesempatan untuk berkembang, tantangan dengan risiko yang moderat dan jelas, target kerja yang realistis, serta sistem umpan balik yang objektif, langsung, dan kontinu.
   1. **Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu yang digunakan penulis adala sebagai dasar dalam penyusunan penelitian. Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya yang sejenis. Kajian yang digunakan yaitu mengenai pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan, sebagai berikut :

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Peneliti** | **Judul** | **Hasil Penelitian** |
| 1 | Latipul (2013) | Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan Taman Rekreasi Alam Mayang Kota Pekanbaru | Hasil penelitian menunjukan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Taman Rekreasi Alam Mayang Kota Pekanbaru. Dapat diketahui bahwa pengauh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan Taman Rekreasi Alam Mayang Kota Pekanbaru sebesar 45,6%. |
| 2 | Erwinsyah, dkk (2015) | Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan PDAM Tirta Musi Palembang | Berdasarkan hasil uji, variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan karena memiliki tingkat signifikansi tinggi. |
| 3 | Anny (2016) | Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja pada Karyawan Biro Pelayanan Sosial Dasar di Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat | Berdasarkan hasil penelitain adanya pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja pada Karyawan Biro Pelayanan Sosial Dasar di Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat dibuktikan secara parsial. |
| 4 | Rijalu, dkk (2014) | The Effect of Compensation on Employees Motivation : In Jumma Universty Academic Staff | Responden dari penelitian ini memberi peringkat komponen kompensasi sebagai faktor yang memotivasi mereka dalam pekerjaan mereka, diantaranya: pengakuan, pembayaran, promosi, kondisi kerja dan benefit. Faktor-faktor ini memperlihatkan kebutuhan karyawan dan menyiratkan bahwa kompensasi dapat digunakan untuk memperkuat dan memotivasi karyawan. |
|  |  |  |  |
| **No** | **Peneliti** | **Judul** | **Hasil Penelitian** |
| 5 | Waqas, dkk (2012) | Effect of Compensation on Motivating Employees in Public and Private Banks of Peshawar(BOK and UBL) | Pegawai Bank of Khyber termotivasi apabila kompensasi dan komisi diberikan secara fleksibel. |

* 1. **Kerangka Pemikiran**

Kebutuhan akan pengetahuan menjadi sangat penting untuk dimiliki khususnya di dalam dunia kerja. Dimana globalisasi mendorong suatu perusahaan untuk menjadi lebih efektif dan efisien guna mengikuti perubahan-perubahan yang muncul begitu pesat. Pengetahuan menjadi faktor penting di dalam performa kinerja. Dalam upaya meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia di dalam Perusahaan, maka program pengembangan SDM merupakan salah satu cara yang dilakukan oleh perusahaan guna mengembangkan dan meningkatkan sumber daya manusia. Pengembangan SDM merupakan fungsi yang dapat berdiri sendiri, salah satu fungsi utama pengembangan SDM adalah Kompensasi. Kompensasi merupakan hal yang kompleks dan sulit, karena didalamnya melibatkan dasar kelayakan, logika, rasional dan dapat dipertanggung jawabkan serta menyangkut faktor emosional dari aspek tenaga kerja. Kepuasan kerja karyawan terletak pada salah satu faktor, yaitu kompensasi yang merupakan segala sesuatu yang diterima tenaga kerja sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah mereka lakukan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Latitipul (2013) diketahui bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Taman Rekreasi Alam Mayang Kota Pekanbaru, pimpinan diharapkan dapat memperhatikan pemberian kompensasi kepada karyawan agar mereka lebih termotivasi dalam bekerja. Sejalan dengan penelitian Erwinsyah, dkk (2015) bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Variabel kompensasi merupakan variabel pendukung dalam meningkatkan motivasi keja karyawan PDAM Tirta Musi Palembang, dikarenakan pemberian kompensasi yang dirasakan oleh karyawan lebih mewakili terjadinya motivasi. Begitu pula penelitian yang dilakukan oleh Anny (2016) skor total untuk motivasi kerja karyawan pada Biro Pelayanan Sosial Dasar di Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat sudah termasuk kedalam kategori baik, tetapi masih harus ada apresiasi dari pemimpin instansi sehingga karyawan dapat termotivasi untuk meningkatkan kinerja dan berusaha semaksimal mungkin dalam berkerja.

Untuk mengetahui masalah yang dibahas dibutuhkan adanya kerangka pemikiran yang merupakan landasan dalam meneliti masalah yang bertujuan untuk menemukan, mengembangkan dan menguji kebenaran suatu penelitian. Kerangka berpikir tersebut dapat digambarkan sebagai berikut :

Variabel X Variabel Y

Kompensasi :

1. Pembayaran Langsung

2. Pembayaran Tidak Langsung

3. Ganjaran Non Finansial

(Dessler (2015:417)

Motivasi Kerja :

1. Kebutuhan akan prestasi
2. Kebutuhuan akan Afiliasi
3. Kebutuhan akan kekuasaan

(Malayu S. P. Hasibuan 2014 :162)

**Gambar 2.1 Paradigma Penelitian**

* 1. **Hipotesis**

Hipotesis adalah jawaban sementara atau dugaan dimana masih bersifat teoritis, titik tolak dalam menggunakan hipotesis adalah dari rumusan masalah. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (Sugiyono 2012:70). Berdasarkan uraian pada kerangka teori dan pengertian-pengertian yang telah dikemukakan maka penulis menyimpulkan bahwa ada pengaruh positif antara kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Pakar Utama Bandung.

**BAB III**

**OBJEK DAN METODE PENELITIAN**

* 1. **Objek Penelitian**

Penelitian ini dilaksankan di PT. Pakar Utana Bandung yang beralamat di Jalan Ternate No. 5 Bandung Jawa Barat. Penelitian ini akan menggunakan 2 variabel sebagai objek penelitian yaitu kompensasi (X) dan motivasi kerja (Y). Berdasarkan objek penelitian tersebut penulis akan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan PT. Pakar Utama Bandung.

* + 1. **Sejarah Singkat PT. Pakar Utama Bandung**

PT. Pakar Utama adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa transportasi, yang dikhususkan untuk keperluan pariwisata. PT. Pakar Utama berdiri tahun 1996, Eksistensi PT. Pakar Utama tidak lepas dari perjalanan gemilang PT Kramat Djati yang selama 47 tahun menunjukan konsitensi dan kelasnya, sebagai penyediasarana angkutan bis terbesar dan terbaik di Indonesia.

Berawal dari tingginya permintaan konsumen yang ingin menggunakan jasa angkutan bis untuk keperluan wisata, PT Kramat Djati menyediakan 3 unit bis khusus untuk keperluan tersebut, selain trayek reguler yang selama ini dilayaninya. Armada-armada inilah yang kemudian menjadi cikal bakal berdirinya PT. Pakar Utama, dengan kantor pusat yang terletak di jalan Ternate No. 5 Bandung.

Komitmen PT. Pakar Utama untuk selalu mengutamakan kenyamanan konsumen selama dalam perjalanan, diwujudkan dalam pemilihan kendaraan kendaraan armada yang telah lulus uji keamanan, kenyamanan dan performa optimum bagi unjuk kerja yang maksimal. PT. Pakar Utama memiliki tim manajemen profesional yang didukung sistem komputerisasi reservasi 24 jam. Semua pengemudi armada diterima melalalui proses seleksi dan penyaringan yang sangat ketat, sehingga didapatlah para pengemudi yang paling berpengalaman dan berdedikasi sangat tinggi bagi perusahaan PT. Pakar Utama Bandung yang kompeten.

Pada tahun 2000 PT. Pakar Utama Bandung melakukan penambahan bis-bis besar dengan kapasitas 47 dan 59 *sea*t dan juga mikro dengan 28 dan 33 *seat* dengan jumlah total 33 armada bis yang akan menambah kepuasan pelanggaan dalam perjalanan. Seiring bertambahnya permintaan penyewaan bis dari konsumen, PT. Pakar utama senantiasa menambah jumlah armada bis setiap tahunnya. Hingga saat ini, PT. Pakar utama telah memiliki 48 armada bis diantaranya : 23 unit bis 47 *seat*, 14 unit bis 59 *seat*, 5 unit bis 33 *seat*, 5 unit bis 28 *seat* dan 1 unit bis 52 *seat.*

PT. Pakar Utama pun sangat memperhatikan kenyamanan konsumen selama perjalanan sehingga AC, *reclining seat, Cooler Box* dan sarana hiburan seperti karaoke, *dvd player* dan TV menjadi fasilitas standar sebagai salah satu perusahaan bis pariwisata yang mengutamakan kenyamanan, ketersediaan ruang bagasi yang luas dan aman pada setiap armada turut menjamin keleluasaan perjalanan jaringan layanan terpadu, kelancaraan perjalanan wisata menjadi lebih terjamin dengan adanya perwakilan PT. Kramat Djati di tiap kota besar (Sumatera, Jawa, Bali, Lombok). Perwakilan – perwakilan ini selalu siap mengatasi setiap kendala yang mungkin bisa terjadi kapana saja dan dimana saja.

Dengan Moto **“Nikmati perjalanan wisata Anda bersama Ahlinya”** PT. Pakar Utama telah memantapkan posisinya sebagai perusahaan penyedia transportasi wisata kelas utama di Indonesia. Hal ini tidak dicapai begitu saja. Sejak awal pendirianya, PT. Pakar Utama telah memiliki visi jauh kedepan untuk menjadikan perjalanan wisata setiap konsumennya menjadi sebuah pengalaman yang menyenangkan melalui kualitas layanan wisata yang prima dan menyeluruh.

* + 1. **Lokasi PT. Pakar Utama Bandung**

Lokasi kantor pusat PT. Pakar Utama Bandung terletak di Jalan Ternate No. 5 Bandung, Jawa Barat, Indonesia dan pool atau garasi PT. Pakar Utama Bandung yang berlokasi di Jl. Kerkoff No. 166 Cimahi Bandung Jawa Barat Indonesia.

Terdapat beberapa lingkungan disekitar PT. Pakar Utama Jalan Ternate No. 5 Bandung, yaitu :

1. Rumah Sakit Ibu dan Anak Limijati
2. Toko Gudang Jam
3. PT. Kramat Djati
4. Haven Cafe
5. Laboraturium dinas penelitian dan pengembangan TNI-AD
6. Wisma Satiti Bhakti Cakti TNI-AD

Dan beberapa lingkungan disekitar pool atau garasi PT. Pakar Utama Jl. Kerkoff No. 166 Cimahi Bandung, yaitu:

1. Stikes Budi Luhur
2. POM Bensin Kerkoff
3. Pool atau Garasi Kramat Djati.
   * 1. **Visi dan Misi PT. Pakar Utama Bandung**

Setiap perusahaan tentunya memiliki visi dan misi begitu pun di PT. Pakar Utama Bandung ialah sebagai berikut:

1. Visi

Menjadi sebuah perusahaan transportasi bis terbaik  yang berorientasi kepada  keselamatan dan kenyamanan perjalanan serta selalu berusaha melaksanakan komitmen terhadap kepuasan pelanggan, sehingga menjadi pilihan pertama dan terutama bagi pemakai jasa transportasi bis.

1. Misi
2. Selalu berusaha menjadi penyedia jasa transportasi bis dengan kualitas terbaik dan Membangun layanan transportasi bis yang aman, nyaman, tepat waktu dan memuaskan pelanggan .
3. Menjadikan perusahaan yang efektif, efisien, sehingga memberikan nilai tambah bagi lingkungan, masyarakat, pelanggan dan karyawan serta pemegang saham.
4. Memberikan Kontribisi untuk perkembangan transportasi darat di Negara Republik Indonesia.
   * 1. **Maksud dan Tujuan Di Dirikannya PT. Pakar Utama Bandung**

Maksud dan tujuan didirikan PT. Pakar Utama Bandung yaitu untuk memberi kemudahan masyarakat untuk mendapatkan jasa transportasi dalam kegiatan-kegiatan masyarakat khususnya untuk perjalanan pariwisata.

* + 1. **Struktur Organisasi PT. Pakar Utama Bandung**

Struktur organisasi pada sebuah perusahaan merupakan gambaran pekerjaan yang harus dilakukan oleh masing-masing bagian/unit atau setiap anggota perusahaan. Secara fisik struktur organisasi dapat dinyatakan dalam bentuk gambaran grafik atau bagian yang memperlihatkan hubungan unit-unit organisasi. Adapun struktur organisasi PT. Pakar Utama secara garis besar dapat dilihat pada gambar 3.1 berikut ini :

Pemilik/*Owner*

Manager

Marketing

Administrasi

Manager Operasional

Staff Hukum&Pajak

Staff Opersional 1

Staff Akunting

Staff Operasional 2

Staff Operasional 3

Supir Bus &*Tour Guide*

Logistik

**Gambar 3.1 Struktur Organisasi PT. Pakar Utama Bandung**

**Sumber : PT. Pakar Utama Bandung**

Berdasarkan struktur organisasi di atas, berikut adalah uraian-uraian tugas dari masing-masing bagian struktur organisasi PT. Pakar Utama Bandung :

1. Pemilik / *Owner*
2. Mengelola dan memimpin perusahaan.
3. Bertanggung jawab atas segala aktivitas perusahaan dan kelancaran usaha perusahaan.
4. Manajer
5. Bertanggungjawab atas perusahaan.
6. Mengatur keperluan perusahaan.
7. Mengembangkan perusahaan.
8. Adminstrasi
9. Mengelola keuangan perusahaan termasuk mengatur penggajihan seluruh staf dan pegawai perusahaan PT. Pakar Utama.
10. Mengawasi kegiatan setoran dana administrasi umum sehingga dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik dan efisien.
11. Mengarsipkan surat masuk dan keluar perusahaan.
12. Merekap hasil presensi kehadiran kerja karyawan.
13. Membuat laporan yang bersifat administratif
14. Manajer Operasional
15. Bertanggungjawab atas Staff Operasional dan aktivitas operasional perusahaan secara keseluruhan.
16. Membangun hubungan baik dengan sesame perusahaan otobus, dan mitra perusahaan.
17. Mengatur segala sesuatu yang berhubungan dengan operasional bus seperti ; perhitungan biaya solar, perawatan bus, dan penambahan armada baru.
18. Memantau keaktifan GPS pada tiap-tiap bus.
19. Marketing
20. Mengembangkan strategi pemasaran.
21. Menerima pemesanan melalui telepon dari konsumen.
22. Melayani konsumen yang datang langsung ke kantor.
23. Menyampaikan informasi produk jasa yang ditawarkan dari perusahaan kepada konsumen.
24. Menyerahkan dan mencetak jadwal pesanan keberangkatan bus yang sudah di pesan pelanggan kepada bagian operasional.
25. Membuat surat penawaran kepada konsumen.
26. Membuat surat perintah jalan supir dan jumlah biaya solar yang akan dikeluarkan setiap ada keberangkatan armada bus.
27. Staff Hukum dan Pajak
28. Mengurus perpajakan perusahaan dan hukum dalam perusahaan PT. Pakar Utama.
29. Staff Opersional
30. Mengelola/menempatkan para supir dan *tour guide.*
31. Mengambil biaya opersional bus dan surat perintah jalan.
32. Menerima dan menandatangani lembar tanda terima uang kas.
33. Mencatat dan membuat laporan keberangkatan armada.
34. Menyusun pergantian tugas supir.
35. Mendampingi dan memberikan informasi bus pariwisata kepada konsumen yang datang langsung ke garasi/pool perusahaan.
36. Menginformasikan keadaan bus dalam keadaan baik / sedang di perbaiki atau rusak kepada bagian marketing.
37. Staff Akunting
38. Melakukan pencatatan transaksi produk atas seluruh transaksi yang timbul dari kegiatan operasional yang bersifat mempengaruhi posisi aktiva.
39. Mem-*posting* biaya pembayaran yang dilakukan oleh konsumen.
40. Menangani biaya tagihan-tagihan dari perusahaan lain seperti : koran, biaya perbaikan dll.
41. Logistik
42. Mengatur semua keperluan barang/ alat- alat di perusahaan termasuk segala sesuatu yang berkaitan dengan *spare part* atau suku cadang.
43. Supir Bus dan *Tour Guide*
44. Memberikan jasa supir dan *tour guide* kepada konsumen yang sebelumnya telah melakukan pemesanan bus pariwisata.
45. Mengecek kembali kondisi bus pariwisata yang akan dipakai dan dipesan.
46. Mengecek kembali suku cadang / *spare part* bus juga keadaan ban.
47. Merawat perlengkapan bus seperti selimut, bantal, dll.
48. Menjaga kebersihan bagian dalam maupun luar bus pariwisata.
    * 1. **Logo PT. Pakar Utama Bandung**

PT. Pakar Utama Bandung memiliki ciri khas yang terdapat dalam logo perusahaan. Adapun logo PT. Pakar Utama Bandung dapat dilihat pada gambar 3.2 berikut ini:

**Gambar 3.2 Logo PT. Pakar Utama Bandung  
(Sumber : PT. Pakar Utama Bandung)**

* 1. **Metode Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan dalam penyusunan Skripsi ini adalah menggunakan metode deskriptif. Menurut Sugiyono (2013:53) Metode deskriptif adalah suatu metode yang mendeskripsikan variabel-variabel penelitian dan desain kausal untuk mencari pengaruh antar variabel. Sedangkan metode verifikatif menurut Umar (2013:22) metode verifikatif merupakan metode penelitian yang digunakan dalam upaya untuk menguji kebenaran hipotesis dengan perhitungan statistik.

* + 1. **Operasionalisasi Variabel Penelitian**

Dalam penelitian ini ada dua variabel yang akan diteliti, yaitu kompensasi sebagai variabel bebas (independen X) dan motivasi kerja sebagai variabel terikat (dependen Y).

1. Variabel Independen atau variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (variabel terikat). Dalam penelitian ini variabel independennya adalah kompensasi yang terdiri dari 3 (tiga) indikator yaitu : 1) Pembayaran Langsung, 2) Pembayaran Tidak Langsung, dan 3) Ganjaran Non Finansial.
2. Variabel Dependen atau variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel dependennya adalah motivasi kerja karyawan PT. Pakar Utama Bandung yang terdiri dari 3 dimensi : 1) Kebutuhan akan Prestasi, 2) Kebutuhan akan Afiliasi dan 3) Kebutuhan akan Kekuasaan.

Penelitian ini menggunakan skala ordinal, menurut Sugiyono (2014:98) skala ordinal adalah : “skala pengukuran yang tidak hanya menyatakan kategori, tapi juga menyatakan peringkat *construct* yang diukur”

**Tabel 3.1 Operasional Variabel Kompensasi**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Definisi | Dimensi | Indikator | Skala |
| Semua bentuk penggajian yang mengalir kepada pegawai atau timbul dari kepegawaian mereka  (Dessler (2015:417)) | 1. Pembayaran Langsung (*Direct Financial Payment*) | 1. Gaji  2. Upah  3. Insentif  4. Komisi  5. Bonus | Ordinal |
| 2. Pembayaran Tidak Langsung (*Indirect Financial Payment*) | 1. Asuransi  2. Liburan yang Dibayar oleh Perusahaan | Ordinal |
| 3. Ganjaran Nonfinansial (*Nonfinansial Rewards*) | 1. Penghargaan atas prestasi  2. Jam kerja yang fleksibel  3. Kantor yang lebih bergengsi | Ordinal |

**Sumber : Tabel Berdasarkan Teori, Diolah 2018**

**Tabel 3.2 Operasional Variabel Motivasi Kerja**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Definisi | Dimensi | Indikator | Skala |
| Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan  (Malayu S.P. Hasibuan (2014:143)) | 1. Kebutuhan akan Prestasi | 1. Mengembangkan kreativitas 2. Antusias untuk berprestasi tinggi | Ordinal |
| 2. Kebutuhuan akan Afiliasi | 1. Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan ia tinggal dan bekerja (*sense of belonging*). 2. Kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting (*sense of importance*). 3. Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal (*sense of achievement*). 4. Kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participation*). | Ordinal |
| 3. Kebutuhan akan kekuasaan | 1. Memiliki kedudukan yang terbaik. 2. Mengerahkan kemampuan demi mencapai kekuasaan. | Ordinal |

**Sumber : Tabel Berdasarkan Teori, Diolah 2018**

* + 1. **Populasi dan Teknik Pengumpulan Sampel**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono 2013:61). Populasi penelitian ini meliputi seluruh karyawan PT. Pakar Utama Bandung.

Jumlah karyawan yang ada di PT. Pakar Utama Bandung adalah sebanyak 70 orang.Sehingga peneliti menggunakan teknik penelitian sensus atau sampling jenuh. Sampling Jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2013:96). Biasanya dilakukan jika populasi dianggap kecil atau kurang dari 100.

* + 1. **Jenis dan Sumber Data**
       1. **Jenis Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data Kualitatif, yaitu data yang bukan dalam bentuk angka-angka atau tidak dapat dihitung dan diperoleh dari hasil wawancara dengan pihak-pihak relevan.
2. Data Kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung, yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti.
   * + 1. **Sumber Data**

Sumber data dalam penelitian ini adalah data terkait dengan jenis data di atas, yaitu data primer adalah data-data tentang kompensasi dan motivasi kerja keryawan. Data-data tersebut diperoleh dari karyawan PT. Pakar Utama Bandung. Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam rangka melakukan analisis terhadap pembuktian jawaban sementara atau hipotesis dan permasalahan yang dikemukakan, maka teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pengumpulan Data Primer
2. Observasi

Danang Sunyoto (2013:64) mengemukakan bahwa observasi adalah suatu metode pengumpulan data dimana penulis mencatat setiap informasi sesuai dengan kenyataan yang mereka alami selama penelitian berlangsung, sehingga penulis melakukan penelitian dengan cara mengadakan pengamatan langsung terhadap aktivitas sumber daya manusia yang ada pada PT. Pakar Utama Bandung.

b. Wawancara

Menurut Danang Sunyoto (2013:59) wawancara merupakan metode yang digunakan untuk memperoleh informasi secara langsung, mendalam, tidak terstruktur dan individual. Jadi wawancara yaitu teknik pengumpulan data dengan melakukan tanya jawab mengenai obyek penelitian, untuk mendapatkan data yang lebih jelas dan akurat. Penulis melakukan Tanya jawab dengan Ibu Maya Vitha selaku Direktur PT. Pakar Utama Bandung dan Ibu Fitria Gita Lestari selaku Staff Marketing PT. Pakar Utama Bandung.

1. Kuisioner

Kuisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan beberapa pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Dalam hal ini kuisioner diisi oleh karyawan PT. Pakar Utama Bandung untuk memberikan jawaban atas pertanyaan yang diajukan. Kuisioner adalah berupa data inti penelitian, yaitu mengenai kompensasi dan motivasi kerja.

1. Pengumpulan Data Sekunder

Teknik pengumpulan data ini dilakukan untuk mengumpulkan berbagai buku-buku dan artikel-artikel lainnya untuk membantu dalam penyusunan atau pembuatan Skripsi untuk menambah informasi, ilmu dan wawasan yang luas sesuai dengan obyek penelitian.

* + 1. **Pengujian Instrumen Penelitian**
       1. **Uji Validitas**

Menurut Sugiyono (2013:430) validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian. Biasanya syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah jika r = 0,3.

Untuk menentukan tingkat validitas suatu item kuesioner, untuk menghitung korelasi antara masing-masing pertanyaan dengan skor total, maka digunakan rumus korelasi *product moment* :

Keterangan :

r : Koefiesien validitas butir pernyataan yang dicari

n : Banyaknya responden

X : Skor total yang diperoleh subyek dari seluruh item

Y : Skor total yang diperoleh dari seluruh item

∑X : Jumlah skor dalam variabel X

∑Y : Jumlah skor dalam variabel Y

∑X2 : Jumlah kuadrat masing-masing variabel X

∑Y2 : Jumlah kuadrat masing-masing variabel Y

Harga korelasi tersebut kemudian dibandingkan dengan tabel korelasi pada taraf signifikansi 5 persen.

Kriteria pengujian :

rhitung > rtabel : Valid

rhitung ≤ rtabel : Tidak Valid

* + - 1. **Uji Reliabilitas**

Menurut Susan Stainback yang dikutip oleh Sugiyono (2013:364) reliabilitas berkenaan dengan derajat konsisten dan stabilitas data atau temuan. Hasil pengukuran reliabel dalam artian harus memiliki tingkat konsistensi dan kemantapan. Pada penelitian ini untuk mencari reliabilitas instrument menggunakan rumus Alpha-Cronbach, karena instrument dalam penelitian ini berbentuk angket atau daftar pertanyaan yang skornya merupakan rentang 1-5, atau skala rating. Rumus Alpha Cronbach’s adalah sebagai berikut :

Keterangan:

r = Koefisien reabilitas Alpha Cronbach

K= Jumlah item pertanyaan yang diuji

= Jumlah varians skor item

= varian skor tes (seluruh item K)

Sebuah data dapat dikatakan reliabel apabila reabilitas mencapai 0,60, maka dapat dikatakan reliabel. Sedangkan kriteria untuk uji alpha menurut Arikunto (2006:170) :

0,00 – 0,20 = Sangat Kurang

0,21 – 0,40 = Kurang Reliabel

0,41 – 0,60 = Cukup Reliabel

0,61 – 0,80 = Sangat Reliabel

* + 1. **Teknik Analisis Data**
       1. **Teknik Analisis Statistik Deskriptif**

Statistik Deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2013:147). Adapun langkah-langkahnya sebagai berikut:

1. Penyusunan data dengan tabulasi.
2. Pengkodean menggunakan skala *Likert.*
3. Memberi nilai pada data yang dihasilkan peneliti.

**Tabel 3.3 Pengkodean Skala *Likert***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No | Kriteria Jawaban | Skor |
| 1 | Sangat Setuju/Selalu/Sangat Positif | 5 |
| 2 | Setuju/Sering/Positif | 4 |
| 3 | Ragu-ragu/Kadang-kadang/Netral | 3 |
| 4 | Tidak Setuju/Hampir Tidak Pernah/Negatif | 2 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju/Tidak Pernah/Sangat Negatif | 1 |

**Sumber: Sugiyono (2013)**

1. Menentukan nilai interval dari setiap item yang di peroleh dari jawaban kuesioner. Langkah-langkahnya:
2. Menentukan nilai rendah untuk masing-masing item

Skor terendah per item x jumlah responden

Kompensasi dan Motivasi Kerja : 1 x 70 = 70

1. Menentukan nilai tinggi untuk masing-masing item.

Skor tertinggi per item x jumlah responden

Kompensasi dan Motivasi Kerja : 5 x 70 = 350

1. Interval dari setiap item kuesioner kompensasi dan motivasi kerja adalah:

; sehingga hasil kriteria penilaiannya dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3.4** **Nilai Interval Kompensasi dan Motivasi Kerja**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No | Kriteria Jawaban | Interval |
| 1 | Sangat Tidak Sesuai/Rendah | 70 - 126 |
| 2 | Tidak Sesuai/Kurang | 126 - 182 |
| 3 | Kurang Sesuai/Cukup | 182 - 238 |
| 4 | Sesuai/Tinggi | 238 - 294 |
| 5 | Sangat Sesuai/Sangat Tinggi | 294 – 350 |

* + - 1. **Teknik Analisis Statistik Inferensial**

Teknik Analisis Inferensial digunakan untuk mengukur atau menganalisis hasil penelitian yang menggunakan metode penelitian verifikatif. Sehubungan dengan hal tersebut, maka analisis statistik inferensialnya adalah dengan analisis linier sederhana, analisis korelasi, dan koefisien determinasi.

1. **Regresi Linier Sederhana**

Analisis Regresi sederhana adalah hubungan secara linier antara satu variabel independen (X) dengan variable dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif dan untuk memprediksinya nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio.

Analisis regresi linier sederhana juga digunakan untuk mengetahui apakah variabel – variabel yang sedang diteliti saling berhubungan. Dimana keadaan satu variabel membutuhkan adanya variabel yang lain dan sejauh mana pengaruhnya, serta dapat mengestimasi tentang nilai suatu variabel.

Rumus regresi linier sederhana sebagai berikut :

**Y = a + bX**

Dimana : a =

b =

Keterangan :

Y = Variabel dependen

a = nilai Y, bila X – 0 (harga konstanta)

X = nilai Variabel independen

b = angka atau arah koefisien regresi

n = jumlah responden

1. **Koefisien Korelasi**

Korelasi merupakan teknik analisis yang termasuk dalam salah satu teknik pengukuran asosiasi / hubungan (*measure of association*). Pengukuran asosiasi merupakan istilah umum yang mengacu pada sekelompok teknik dalam *statistic bivariate* yang digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel. Diantara sekian banyak teknik – teknik pengukuran asosiasi, terdapat dua teknik korelasi yang sangat populer sampai sekarang, yaitu korelasi pearson *product moment* dan korelasi *Rank Spearman.*

Simbol besaran korelasi r yang disebut koefisien korelasi sedangkan simbol parameternya ρ (dibaca rho). Adapun persamaan koefisien korelasi adalah:

1. Jika nilai r > 0 artinya telah terjadi hubungan yang linier positif, yaitu semakin besar nilai variabel X (independent), semakin besar pula variabel Y (dependent), atau semakin kecil variabel X maka semakin kecil pula nilai variabel Y.
2. Jika nilai r < 0 artinya telah terjadi hubungan yang linier negatif yaitu semakin kecil nilai variabel X, maka semakin besar nilai variabel Y, sebaliknya semakin besar nilai variabel X, maka semakin kecil nilai variabel Y.
3. Jika r = 0 artinya tidak ada hubungan sama sekali antara variabel X dengan variabel Y.
4. Jika nilai r = 1 atau r = -1 artinya telah terjadi hubungan linier sempurna yaitu berupa garis lurus.

Rumus Korelasi menurut Syofian Siregar (2013:252) dapat dilihat sebagai berikut :

Keterangan :

Rxy = Koefisien Korelasi

n = jumlah responden

x = nilai per butir

y = Total nilai Kuisioner masing – masing responden

**Tabel 3.5 Pedoman Interprestasi Koefisien Korelasi**

|  |  |
| --- | --- |
| **Interval Koefisien** | **Tingkat Hubungan** |
| 0,00 – 0,199 | Sangat Rendah |
| 0,20 – 0,399 | Rendah |
| 0,40 – 0,599 | Sedang |
| 0,60 – 0,799 | Kuat |
| 0,80 – 1,000 | Sangat Kuat |

**Sumber : (Sugiyono 2013:242)**

1. **Koefisin Determinasi**

Koefisien Determinasi (KD) adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel atau lebih X (bebas) terhadap variabel Y (terikat). Koefisen determinasi dapat dirumuskan sebagai berikut :

KD = r2 x 100%

Dimana :

KD : Koefisien Determinasi

R2 : Kuadrat Koefisien Korelasi

**BAB IV**

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

* 1. **Hasil Penelitian**

Pada bab ini akan diuraikan hasil penelitian berkaitan dengan pengaruh dari kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan PT. Pakar Utama Bandung. Sumber data utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang disebarkan kepada karyawan PT. Pakar Utama Bandung yang berjumlah 70 orang.

* + 1. **Gambaran Profil Responden**

Berikut ini disajikan gambaran data demografi responden yang merupakan karyawan PT. Pakar Utama Bandung yang dilihat berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja.

**Tabel 4.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Jenis Kelamin** | **Frekuensi** | **Persentase** |
| Perempuan | 8 | 11,4% |
| Laki-laki | 62 | 88,6% |
| **Jumlah** | **70** | **100%** |

**Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner (2018)**

Dari tabel di atas, diperoleh informasi bahwa mayoritas karyawan PT. Pakar Utama Bandung adalah laki-laki dengan persentase sebanyak 88,6% sedangkan sebanyak 11,4% sisanya adalah perempuan.

**Tabel 4.2 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

| **Pendidikan Terakhir** | **Frekuensi** | **Persentase** |
| --- | --- | --- |
| SD | 0 | 0,0% |
| SMP | 20 | 28,6% |
| SMA/K | 38 | 54,3% |
| D3 | 6 | 8,6% |
| S1 | 6 | 8,6% |
| **Jumlah** | **70** | **100%** |

**Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner (2018)**

**Gambar 4. 1 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

**Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner (2018)**

Dari tabel dan gambar grafik di atas, diperoleh informasi bahwa mayoritas karyawan PT. Pakar Utama Bandung sebanyak 54,3% merupakan lulusan SMA/K, 28,6% lulusan SMP dan sebanyak 8,6% masing-masing sisanya merupakan lulusan D3 dan S1.

**Tabel 4. 3 Profil Responden Berdasarkan Usia**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Usia** | **Frekuensi** | **Persentase** |
| < 20 thn | 0 | 0,0% |
| 20-35 thn | 18 | 25,7% |
| 36-50 thn | 49 | 70,0% |
| > 50 thn | 3 | 4,3% |
| **Jumlah** | **70** | **100%** |

**Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner (2018)**

**Gambar 4.2 Profil Responden Berdasarkan Usia**

**Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner (2018)**

Dari tabel dan gambar grafik di atas, diperoleh informasi bahwa mayoritas karyawan PT. Pakar Utama Bandung berusia antara 36-50 tahun, sebanyak 25,7% berusia antara 20-36 tahun dan 4,3% sisanya berusia lebih dari 50 tahun.

**Tabel 4.4 Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Masa Kerja** | **Frekuensi** | **Persentase** |
| 1-5 thn | 7 | 10,0% |
| 6-10 thn | 40 | 57,1% |
| 11-20 thn | 20 | 28,6% |
| 21-30 thn | 3 | 4,3% |
| **Jumlah** | **70** | **100%** |

**Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner (2018)**

**Gambar 4. 3 Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja**

**Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner (2018)**

Dari tabel dan gambar grafik di atas, diperoleh informasi bahwa mayoritas karyawan PT. Pakar Utama Bandung sebanyak 57,1% diantaranya memiliki masa kerja antara 6-10 tahun, 28,6% antara 11-20 tahun, 10% lainnya antara 1-5 tahun dan 4,3% sisanya memiliki masa kerja antara 21-30 tahun.

* 1. **Pengujian Kualitas Alat Ukur Penelitian**

Sebelum data hasil penelitian diolah lebih lanjut, terlebih dahulu dilakukan pengujian terhadap kualitas dari seluruh instrumen penelitian yang digunakan untuk membuktikan apakah kuesioner ini telah mampu mengukur secara cermat dan tepat apa yang ingin diukur (valid) serta memiliki konsistensi yang baik (reliabel) untuk dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

* + 1. **Pengujian Validitas**

Pengujian validitas ini dimaksudkan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner. Suatu pernyataan dikatakan valid atau sahih apabila pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang hendak diukur oleh kuesioner tersebut dan memiliki koefisien validitas yang lebih besar dari nilai kritis yang ditentukan. Rangkuman hasil pengujian validitas dengan menggunakan program SPSS 23.0 dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4. 5 Rekapitulasi Hasil Pengujian Validitas Instrumen**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Simbol Item** | **Koefisien Validitas (*rhitung*)** | ***rkritis*** | **Kesimpulan** |
| Kompensasi (X) | p1 | 0,561 | 0,3 | Valid |
| p2 | 0,669 | 0,3 | Valid |
| p3 | 0,582 | 0,3 | Valid |
| p4 | 0,419 | 0,3 | Valid |
| p5 | 0,511 | 0,3 | Valid |
| p6 | 0,519 | 0,3 | Valid |
| p7 | 0,490 | 0,3 | Valid |
| p8 | 0,670 | 0,3 | Valid |
| p9 | 0,472 | 0,3 | Valid |
| p10 | 0,506 | 0,3 | Valid |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Simbol Item** | **Koefisien Validitas (rhitung)** | **rkritis** | **Kesimpulan** |
| Motivasi Kerja (Y) | p1 | 0,772 | 0,3 | Valid |
| p2 | 0,665 | 0,3 | Valid |
| p3 | 0,494 | 0,3 | Valid |
| p4 | 0,536 | 0,3 | Valid |
| p5 | 0,539 | 0,3 | Valid |
| p6 | 0,478 | 0,3 | Valid |
| p7 | 0,719 | 0,3 | Valid |
| p8 | 0,520 | 0,3 | Valid |

**Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner (2018)**

Pada tabel di atas, dapat dilihat seluruh pernyataan yang digunakan untuk mengukur kedua variabel memiliki koefisien validitas yang jauh lebih besar dari nilai kritis 0,3 (*rkritis*), sehingga seluruh pernyataan tersebut dinyatakan valid.

* + 1. **Pengujian Reliabilitas**

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk menguji tingkat ketepatan, keakuratan serta konsistensi dari alat ukur yang digunakan. Dalam penelitian ini, untuk menguji konsestensi dari alat ukur penelitian digunakan metode Alpha Cronbach’s. Suatu konstruk (variabel) dikatakan reliabel apabila memilki koefisien reliabilitas yang lebih besar dari 0,6. Rekapitulasi hasil pengujian koefisien reliabilitas dapat dilhat pada tabel berikut:

**Tabel 4. 6 Rekapitulasi Hasil Pengujian Reliabilitas**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | ***Alpha Cronbach's*** | ***N of Item*** | **Nilai Kritis** | **Kesimpulan** |
| Kompensasi (X) | 0,735 | 10 | 0,60 | Reliabel |
| Motivasi Kerja (Y) | 0,732 | 8 | 0,60 | Reliabel |

**Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner (2018)**

Dari tabel 4.6 di atas, diperoleh informasi bahwa seluruh variabel memiliki koefisien Alpha Cronbach’s yang jauh lebih besar dari 0,60 sehingga dinyatakan reliabel. Berdasarkan hasil pengujian validitas dan reliabilitas yang telah diuraikan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan atau pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini sudah teruji tingkat kesahihan (*validity*) dan konsistensinya (*reliability*) untuk dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

* 1. **Analisis Deskriptif**

Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan tanggapan responden terhadap setiap variabel yang diteliti meliputi variabel kompensasi dan motivasi kerja.

* + 1. **Tanggapan Responden Mengenai Kompensasi Kerja**

Berikut disajikan kecenderungan jawaban responden mengenai kompensasi kerja yang diukur menggunakan 10 butir pernyataan dan terbagi kedalam 3 dimensi.

1. ***Direct Financial Payment***

**Tabel 4.7 Tanggapan Responden Mengenai Gaji yang Diterima**

| **No.** | **Pertanyaan** | **Pilihan Jawaban** | **Skor** | **Frekuensi Jawaban** | **Persentase (%)** | **Indeks Skor** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| p1 | Bagaimana gaji yang diterima oleh Ibu dan Bapak? | Sangat Sesuai | 5 | 1 | 1,4 | 5 |
| Sesuai | 4 | 25 | 35,7 | 100 |
| Kurang Sesuai | 3 | 31 | 44,3 | 93 |
| Tidak Sesuai | 2 | 9 | 12,9 | 18 |
| Sangat Tidak Sesuai | 1 | 4 | 5,7 | 4 |
| **Jumlah** | | **70** | **100** | **220** |

**Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner (2018)**

Pada tabel 4.7 di atas, dapat dilihat jawaban responden terhadap pernyataan “Bagaimana gaji yang diterima oleh Ibu dan Bapak? ”, jumlah skor yang dicapai oleh responden adalah sebesar 220. Skor ini berada dalam kategori kurang sesuai, hal ini berarti bahwa gaji yang di terima oleh karyawan masih dianggap belum mencukupi.

**Tabel 4.8 Tanggapan Responden Mengenai Upah yang Diterima**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Pertanyaan** | | **Pilihan Jawaban** | **Skor** | **Frekuensi Jawaban** | **Persentase (%)** | **Indeks Skor** |
| p2 | Bagaimana upah yang diterima diterima oleh Ibu dan Bapak? |  | Sangat Sesuai | 5 | 5 | 7,1 | 25 |
|  | Sesuai | 4 | 21 | 30,0 | 84 |
|  | Kurang Sesuai | 3 | 28 | 40,0 | 84 |
|  | Tidak Sesuai | 2 | 12 | 17,1 | 24 |
|  | Sangat Tidak Sesuai | 1 | 4 | 5,7 | 4 |
|  | **Jumlah** | | **70** | **100** | **221** |

**Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner (2018)**

Pada tabel 4.8 di atas, dapat dilihat jawaban responden terhadap pernyataan “Bagaimana upah yang diterima diterima oleh Ibu dan Bapak? ”, jumlah skor yang dicapai oleh responden adalah sebesar 221. Skor ini berada dalam kategori kurang sesuai, hal ini berarti bahwa upah yang di terima oleh karyawan masih dianggap belum mencukupi.

**Tabel 4.9 Tanggapan Responden Mengenai Inesntif yang Diterima**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Pertanyaan** | **Pilihan Jawaban** | **Skor** | **Frekuensi Jawaban** | **Persentase (%)** | **Indeks Skor** |
| p3 | Bagaimana insentif yang diterima oleh Ibu dan Bapak? | Sangat Sesuai | 5 | 3 | 4,3 | 15 |
| Sesuai | 4 | 26 | 37,1 | 104 |
| Kurang Sesuai | 3 | 29 | 41,4 | 87 |
| Tidak Sesuai | 2 | 8 | 11,4 | 16 |
| Sangat Tidak Sesuai | 1 | 4 | 5,7 | 4 |
| **Jumlah** | | **70** | **100** | **226** |

**Sumber: Hasil olah data kuesioner (2018)**

Pada tabel 4.9 di atas, dapat dilihat jawaban responden terhadap pernyataan “Bagaimana insentif yang diterima diterima oleh Ibu dan Bapak? ”, jumlah skor yang dicapai oleh responden adalah sebesar 226. Skor ini berada dalam kategori kurang sesuai, hal ini berarti bahwa insentif yang di terima oleh karyawan masih dianggap belum mencukupi.

**Tabel 4.10 Tanggapan Responden Mengenai Komisi yang Diterima**

| **No.** | **Pertanyaan** | **Pilihan Jawaban** | **Skor** | **Frekuensi Jawaban** | **Persentase (%)** | **Indeks Skor** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| p4 | Bagaimana komisi yang diterima oleh Ibu dan Bapak? | Sangat Sesuai | 5 | 0 | 0,0 | 0 |
| Sesuai | 4 | 6 | 8,6 | 24 |
| Kurang Sesuai | 3 | 41 | 58,6 | 123 |
| Tidak Sesuai | 2 | 21 | 30,0 | 42 |
| Sangat Tidak Sesuai | 1 | 2 | 2,9 | 2 |
| **Jumlah** | | **70** | **100** | **191** |

**Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner (2018)**

Pada tabel 4.10 di atas, dapat dilihat jawaban responden terhadap pernyataan “Bagaimana komisi yang diterima diterima oleh Ibu dan Bapak? ”, jumlah skor yang dicapai oleh responden adalah sebesar 191. Skor ini berada dalam kategori kurang sesuai, hal ini berarti bahwa komisi yang di terima oleh karyawan masih dianggap belum mencukupi.

**Tabel 4. 11 Tanggapan Responden Mengenai Bonus yang Diterima**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Pernyataan** | **Pilihan Jawaban** | **Skor** | **Frekuensi Jawaban** | **Persentase (%)** | **Indeks Skor** |
| p5 | Bonus yang diberikan perusahaan sebanding dengan usaha yang dikeluarkan | Sangat Sesuai | 5 | 11 | 15,7 | 55 |
| Sesuai | 4 | 28 | 40,0 | 112 |
| Kurang Sesuai | 3 | 23 | 32,9 | 69 |
| Tidak Sesuai | 2 | 8 | 11,4 | 16 |
| Sangat Tidak Sesuai | 1 | 0 | 0,0 | 0 |
| **Jumlah** | | **70** | **100** | **252** |

**Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner (2018)**

Pada tabel 4.11 di atas, dapat dilihat jawaban responden terhadap pernyataan “Bonus yang diberikan perusahaan sebanding dengan usaha yang dikeluarkan”, jumlah skor yang dicapai oleh responden adalah sebesar 252. Skor ini berada dalam kategori sesuai, hal ini berarti bahwa bonus yang di terima oleh karyawan sudah mencukupi.

1. ***Indirect Financial Payment***

**Tabel 4.12 Tanggapan Responden Mengenai Asuransi Tenaga Kerja**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Pertanyaan** | **Pilihan Jawaban** | **Skor** | **Frekuensi Jawaban** | **Persentase (%)** | **Indeks Skor** |
| p6 | Bagaimana asuransi tenaga kerja yang diberikan oleh perusahaan? | Sangat Sesuai | 5 | 4 | 5,7 | 20 |
| Sesuai | 4 | 9 | 12,9 | 36 |
| Kurang Sesuai | 3 | 32 | 45,7 | 96 |
| Tidak Sesuai | 2 | 22 | 31,4 | 44 |
| Sangat Tidak Sesuai | 1 | 3 | 4,3 | 3 |
| **Jumlah** | | **70** | **100** | **199** |

**Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner (2018)**

Pada tabel 4.12 di atas, dapat dilihat jawaban responden terhadap pernyataan “Bagaimana asuransi tenaga kerja yang diberikan oleh perusahaan?”, jumlah skor yang dicapai oleh responden adalah sebesar 199. Skor ini berada dalam kategori kurang sesuai, hal ini berarti bahwa asuransi tenaga kerja yang diberikan oleh perusahaan masih dianggap belum sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan.

**Tabel 4.13 Tanggapan Responden Mengenai Pemenuhan Kebutuhan dan Fasilitas Karyawan**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Pernyataan** | **Pilihan Jawaban** | **Skor** | **Frekuensi Jawaban** | **Persentase (%)** | **Indeks Skor** |
| p7 | Perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas karyawan | Sangat Sesuai | 5 | 9 | 12,9 | 45 |
| Sesuai | 4 | 31 | 44,3 | 124 |
| Kurang Sesuai | 3 | 27 | 38,6 | 81 |
| Tidak Sesuai | 2 | 3 | 4,3 | 6 |
| Sangat Tidak Sesuai | 1 | 0 | 0,0 | 0 |
| **Jumlah** | | **70** | **100** | **256** |

**Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner (2018)**

Pada tabel 4.13 di atas, dapat dilihat jawaban responden terhadap pernyataan “Perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas untuk karyawan”, jumlah skor yang dicapai oleh responden adalah sebesar 256. Skor ini berada dalam kategori sesuai, hal ini berarti bahwa perusahaan mampu memenuhi dengan baik terhadap kebutuhan dan fasilitas untuk karyawan karena sesuai dengan harapan karyawan.

1. ***Nonfinansial Rewards***

**Tabel 4. 14 Tanggapan Responden Mengenai Penghargaan atas Prestasi**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Pertanyaan** | **Pilihan Jawaban** | **Skor** | **Frekuensi Jawaban** | **Persentase (%)** | **Indeks Skor** |
| p8 | Bagaimana penghargaan atas prestasi yang diberikan oleh perusahaan? | Sangat Sesuai | 5 | 7 | 10,0 | 35 |
| Sesuai | 4 | 22 | 31,4 | 88 |
| Kurang Sesuai | 3 | 32 | 45,7 | 96 |
| Tidak Sesuai | 2 | 8 | 11,4 | 16 |
| Sangat Tidak Sesuai | 1 | 1 | 1,4 | 1 |
| **Jumlah** | | **70** | **100** | **236** |

**Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner (2018)**

Pada tabel 4.14 di atas, dapat dilihat jawaban responden terhadap pernyataan “Bagaimana penghargaan atas prestasi yang diberikan oleh perusahaan?”, jumlah skor yang dicapai oleh responden adalah sebesar 236. Skor ini berada dalam kategori kurang sesuai, hal ini berarti bahwa perusahaan masih belum maksimal dalam hal pemberian penghargaan atau prestasi kepada karyawan.

**Tabel 4.15 Tanggapan Responden Mengenai Kesesuaian Jam Kerja**

| **No.** | **Pertanyaan** | **Pilihan Jawaban** | **Skor** | **Frekuensi Jawaban** | **Persentase (%)** | **Indeks Skor** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| p9 | Apakah jam kerja sesuai dengan peraturan yang berlaku? | Sangat Sesuai | 5 | 13 | 18,6 | 65 |
| Sesuai | 4 | 36 | 51,4 | 144 |
| Kurang Sesuai | 3 | 20 | 28,6 | 60 |
| Tidak Sesuai | 2 | 0 | 0,0 | 0 |
| Sangat Tidak Sesuai | 1 | 1 | 1,4 | 1 |
| **Jumlah** | | **70** | **100** | **270** |

**Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner (2018)**

Pada tabel 4.15 di atas, dapat dilihat jawaban responden terhadap pernyataan “Apakah jam kerja sesuai dengan peraturan yang berlaku?”, jumlah skor yang dicapai oleh responden adalah sebesar 270. Skor ini berada dalam kategori sesuai, hal ini berarti bahwa jam kerja karyawan sudah sesuai dengan peraturan yang berlaku.

**Tabel 4.16**  **Tanggapan Responden Mengenai Nama Baik Perusahaan**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Pernyataan** | **Pilihan Jawaban** | **Skor** | **Frekuensi Jawaban** | **Persentase (%)** | **Indeks Skor** |
| p10 | Perusahaan memiliki nama yang baik | Sangat Sesuai | 5 | 13 | 18,6 | 65 |
| Sesuai | 4 | 34 | 48,6 | 136 |
| Kurang Sesuai | 3 | 18 | 25,7 | 54 |
| Tidak Sesuai | 2 | 5 | 7,1 | 10 |
| Sangat Tidak Sesuai | 1 | 0 | 0,0 | 0 |
| **Jumlah** | | **70** | **100** | **265** |

**Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner (2018)**

Pada tabel 4.16 di atas, dapat dilihat jawaban responden terhadap pernyataan “Perusahaan memiliki nama yang baik”, jumlah skor yang dicapai oleh responden adalah sebesar 265. Skor ini berada dalam kategori sesuai, hal ini berarti bahwa PT. Pakar Utama Bandung memiliki reputasi yang baik sesuai dengan keinginan karyawan.

* + 1. **Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Kerja**

Berikut ini disajikan kecenderungan jawaban responden mengenai motivasi kerja yang diukur menggunakan 8 butir pernyataan dan terbagi kedalam 3 dimensi.

1. **Kebutuhan akan Prestasi**

**Tabel 4.17 Tanggapan Responden Mengenai Kesempatan Karyawan Untuk Berkreativitas**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Pernyataan** | **Pilihan Jawaban** | **Skor** | **Frekuensi Jawaban** | **Persentase (%)** | **Indeks Skor** |
| p1 | Perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berkreativitas | Selalu | 5 | 19 | 27,1 | 95 |
| Sering | 4 | 24 | 34,3 | 96 |
| Kadang-Kadang | 3 | 20 | 28,6 | 60 |
| Jarang Sekali | 2 | 6 | 8,6 | 12 |
| Tidak Pernah | 1 | 1 | 1,4 | 1 |
| **Jumlah** | | **70** | **100** | **264** |

**Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner (2018)**

Pada tabel 4.17 di atas, dapat dilihat jawaban responden terhadap pernyataan “Perusahaan memberikan kesempatan untuk berkreativitas”, jumlah skor yang dicapai oleh responden adalah sebesar 264. Skor ini berada dalam kategori sering, hal ini berarti bahwa PT. Pakar Utama Bandung telah memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berkreativitas dengan baik.

**Tabel 4.18 Tanggapan Responden Mengenai Kesempatan Untuk Berprestasi Tinggi**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Pernyataan** | **Pilihan Jawaban** | **Skor** | **Frekuensi Jawaban** | **Persentase (%)** | **Indeks Skor** |
| p2 | Perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berprestasi tinggi | Selalu | 5 | 6 | 8,6 | 30 |
| Sering | 4 | 17 | 24,3 | 68 |
| Kadang-Kadang | 3 | 33 | 47,1 | 99 |
| Jarang Sekali | 2 | 13 | 18,6 | 26 |
| Tidak Pernah | 1 | 1 | 1,4 | 1 |
| **Jumlah** | | **70** | **100** | **224** |

**Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner (2018)**

Pada tabel 4.18 di atas, dapat dilihat jawaban responden terhadap pernyataan “Perusahaan memberikan kesempatan untuk berprestasi tinggi”, jumlah skor yang dicapai oleh responden adalah sebesar 224. Skor ini berada dalam kategori kadang-kadang, hal ini berarti bahwa belum dapat memberikan kesempatan bagi karyawan untuk dapat berprestasi tinggi.

1. **Kebutuhuan akan Afiliasi**

**Tabel 4.19 Tanggapan Responden Mengenai Pengakuan dan Penghargaan Kerja**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Pernyataan** | **Pilihan Jawaban** | **Skor** | **Frekuensi Jawaban** | **Persentase (%)** | **Indeks Skor** |
| p3 | Mendapat pengakuan dan penghargaan dari teman kerja dan pimpinan saat berhasil melakukan pekerjaan dengan baik | Selalu | 5 | 3 | 4,3 | 15 |
| Sering | 4 | 21 | 30,0 | 84 |
| Kadang-Kadang | 3 | 40 | 57,1 | 120 |
| Jarang Sekali | 2 | 6 | 8,6 | 12 |
| Tidak Pernah | 1 | 0 | 0,0 | 0 |
| **Jumlah** | | **70** | **100** | **231** |

**Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner (2018)**

Pada tabel 4.19 di atas, dapat dilihat jawaban responden terhadap pernyataan “Mendapat pengakuan dan penghargaan dari rekan kerja dan pimpinan saat berhasil melakukan pekerjaan dengan baik”, jumlah skor yang dicapai oleh responden adalah sebesar 231. Skor ini berada dalam kategori kadang-kadang, hal ini berarti bahwa responden masih belum sepenuhnya mendapatkan pengakuan dan penghargaan dari rekan kerja ataupun dari pimpinan ketika berhasil melakukan pekerjaan dengan baik.

**Tabel 4.20 Tanggapan Responden Mengenai Hubungan Antar Pegawai**

| **No.** | **Pernyataan** | **Pilihan Jawaban** | **Skor** | **Frekuensi Jawaban** | **Persentase (%)** | **Indeks Skor** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| p4 | Hubungan antar pegawai dan antara pegawai dengan pimpinan terjalin dengan baik | Selalu | 5 | 4 | 5,7 | 20 |
| Sering | 4 | 21 | 30,0 | 84 |
| Kadang-Kadang | 3 | 39 | 55,7 | 117 |
| Jarang Sekali | 2 | 6 | 8,6 | 12 |
| Tidak Pernah | 1 | 0 | 0,0 | 0 |
| **Jumlah** | | **70** | **100** | **233** |

**Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner (2018)**

Pada tabel 4.20 di atas, dapat dilihat jawaban responden terhadap pernyataan “Hubungan antar pegawai serta antara pegawai dengan pimpinan terjalin dengan baik”, jumlah skor yang dicapai oleh responden adalah sebesar 233. Skor ini berada dalam kategori kadang-kadang, hal ini berarti bahwa hubungan antar sesama pegawai dan hubungan antara pegawai dengan pimpinan belum terjalin dengan baik.

**Tabel 4.21 Tanggapan Responden Mengenai Pemberian Motivasi Kerja**

| **No.** | **Pernyataan** | **Pilihan Jawaban** | **Skor** | **Frekuensi Jawaban** | **Persentase (%)** | **Indeks Skor** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| p5 | Pimpinan dan rekan kerja selalu memberikan dorongan dan semangat agar melakukan pekerjaan dengan baik | Selalu | 5 | 7 | 10,0 | 35 |
| Sering | 4 | 29 | 41,4 | 116 |
| Kadang-Kadang | 3 | 26 | 37,1 | 78 |
| Jarang Sekali | 2 | 8 | 11,4 | 16 |
| Tidak Pernah | 1 | 0 | 0,0 | 0 |
| **Jumlah** | | **70** | **100** | **245** |

**Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner (2018)**

Pada tabel 4.21 di atas, dapat dilihat jawaban responden terhadap pernyataan “Pimpinan serta rekan kerja selalu berusaha memberikan dorongan dan semangat agar melakukan pekerjaan dengan baik”, jumlah skor yang dicapai oleh responden adalah sebesar 245. Skor ini berada dalam kategori sering, hal ini berarti bahwa pimpinan serta rekan kerja telah memberikan dorongan dan semangat agar melakukan pekerjaan dengan baik.

**Tabel 4.22 Tanggapan Responden Mengenai Kesempatan untuk Melaksanakan Visi dan Misi Perusahaan**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Pernyataan** | **Pilihan Jawaban** | **Skor** | **Frekuensi Jawaban** | **Persentase (%)** | **Indeks Skor** |
| p6 | Perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk melaksanakan visi dan misi perusahaan | Selalu | 5 | 4 | 5,7 | 20 |
| Sering | 4 | 24 | 34,3 | 96 |
| Kadang-Kadang | 3 | 35 | 50,0 | 105 |
| Jarang Sekali | 2 | 6 | 8,6 | 12 |
| Tidak Pernah | 1 | 1 | 1,4 | 1 |
| **Jumlah** | | **70** | **100** | **234** |

**Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner (2018)**

Pada tabel 4.22 di atas, dapat dilihat jawaban responden terhadap pernyataan “Perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk melaksanakan visi dan misi perusahaan”, jumlah skor yang dicapai oleh responden adalah sebesar 234. Skor ini berada dalam kategori kadang-kadang, hal ini berarti bahwa perusahaan belum dapat memberikan kesempatan bagi karyawan untuk melaksanakan visi dan misi perusahaan dengan baik.

1. **Kebutuhan akan Kekuasaan**

**Tabel 4.23 Tanggapan Responden Mengenai Kesempatan Untuk Memiliki Jabatan yang Lebih Tinggi**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Pernyataan** | **Pilihan Jawaban** | **Skor** | **Frekuensi Jawaban** | **Persentase (%)** | **Indeks Skor** |
| p7 | Perusahaan memberikan kesempatan untuk memiliki jabatan yang lebih tinggi | Selalu | 5 | 1 | 1,4 | 5 |
| Sering | 4 | 11 | 15,7 | 44 |
| Kadang-Kadang | 3 | 36 | 51,4 | 108 |
| Jarang Sekali | 2 | 20 | 28,6 | 40 |
| Tidak Pernah | 1 | 2 | 2,9 | 2 |
| **Jumlah** | | **70** | **100** | **199** |

**Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner (2018)**

Pada tabel 4.23 di atas, dapat dilihat jawaban responden terhadap pernyataan “Perusahaan memberikan kesempatan untuk memiliki jabatan yang lebih tinggi”, jumlah skor yang dicapai oleh responden adalah sebesar 199. Skor ini berada dalam kategori kadang-kadang, hal ini berarti bahwa perusahaan belum dapat memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memiliki jabatan yang lebih tinggi.

**Tabel 4.24 Tanggapan Responden Mengenai Kepedulian Perusahaan atas Prestasi Kerja**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Pernyataan** | **Pilihan Jawaban** | **Skor** | **Frekuensi Jawaban** | **Persentase (%)** | **Indeks Skor** |
| p8 | Pihak perusahaan peduli atas prestasi kerja yang dicapai | Selalu | 5 | 3 | 4,3 | 15 |
| Sering | 4 | 4 | 5,7 | 16 |
| Kadang-Kadang | 3 | 12 | 17,1 | 36 |
| Jarang Sekali | 2 | 28 | 40,0 | 56 |
| Tidak Pernah | 1 | 23 | 32,9 | 23 |
| **Jumlah** | | **70** | **100** | **146** |

**Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner (2018)**

Pada tabel 4.24 di atas, dapat dilihat jawaban responden terhadap pernyataan “Pihak perusahaan peduli atas prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan, jumlah skor yang dicapai oleh responden adalah sebesar 146. Skor ini berada dalam kategori jarang sekali, hal ini berarti bahwa perusahaan kurang peduli atas prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan.

* + 1. **Rekapitulasi Jawaban Responden**
       1. **Kompensasi di PT. Pakar Utama Bandung**

Rekapitulasi skor tanggapan responden berkaitan dengan kompensasi kerja dirangkum pada tabel berikut:

**Tabel 4.25 Rekapitulasi Skor Tanggapan Responden Mengenai Kompensasi Kerja pada PT. Pakar Utama Bandung**

| **No.** | **Dimensi** | **Indeks Skor** | |
| --- | --- | --- | --- |
| **Aktual** | **Ideal** |
| 1 | *Direct Financial Payment* | 222 | 350 |
| 2 | *Indirect Financial Payment* | 227,5 | 350 |
| 3 | *Nonfinansial Rewards* | 257 | 350 |
| **Rata-Rata Persentase Skor Tanggapan** | | **706,5** | **1050** |

**Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner (2018)**

Tabel di atas memberikan informasi mengenai rekapitulasi skor tanggapan responden berkaitan dengan kompensasi. Pada tabel di atas, dapat dilihat skor aktual adalah sebesar 706,5 dari jumlah skor yang diharapkan yakni sebesar 1050. Skor tersebut dapat diperhitungkan sebagai berikut :

Range : Nilai indeks maksimum – nilai indeks minimum

: 1050 – 210 = 840

Jarak Interval : 840 : 5 = 168

Jika dipetakan dalam gambar garis kontinum , persentase skor tersebut akan nampak sebagai berikut :

**Sangat Tidak Sesuai**

**Tidak Sesuai**

**Kurang Sesuai**

**Sesuai**

**Sangat Sesuai**

**706,5**

**210**

**378**

**546**

**714**

**882**

**1050**

**Gambar 4.4 Garis Kontinum Kompensasi Kerja pada PT. Pakar Utama Bandung**

Setelah dilakukan pemetaan nilai dalam gambar garis kontinum, terkategorikan kurang sesuai. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompensasi kerja yang diterima oleh karyawan PT. Pakar Utama Bandung dianggap kurang sesuai.

* + - 1. **Motivasi di PT. Pakar Utama Bandung**

Rekapitulasi skor tanggapan responden berkaitan dengan motivasi kerja dirangkum pada tabel berikut:

**Tabel 4.26 Rekapitulasi Skor Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Kerja Karyawan PT. Pakar Utama Bandung**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Dimensi** | **Indeks Skor** | |
| **Aktual** | **Ideal** |
| 1 | Kebutuhan akan Prestasi | 244 | 350 |
| 2 | Kebutuhuan akan Afiliasi | 235.75 | 350 |
| 3 | Kebutuhan akan Kekuasaan | 172.5 | 350 |
| **mmmRata-Rata Persentase Skor Tanggapan** | | **652,25** | **1050** |

**Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner (2018)**

Tabel di atas memberikan informasi mengenai rekapitulasi skor tanggapan responden berkaitan dengan motivasi kerja. Pada tabel di atas, dapat dilihat skor yang diperoleh adalah sebesar 652,25 dari jumlah skor yang diharapkan yakni sebesar 1050.

Range : Nilai indeks maksimum – nilai indeks minimum

: 1050 – 210 = 840

Jarak Interval : 840 : 5 = 168

**Rendah**

**Kurang**

**Cukup**

**Tinggi**

**Sangat Tinggi**

**652,25**

**210**

**378**

**546**

**714**

**882**

**1050**

**Gambar 4.5 Garis Kontinum Motivasi Kerja pada PT. Pakar Utama Bandung**

Setelah dilakukan pemetaan nilai dalam gambar garis kontinum, terkategorikan cukup tinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja karyawan PT. Pakar Utama Bandung dianggap cukup tinggi.

* 1. **Analisis Inferensial**

Dalam penelitian ini analisis inferensial digunakan untuk menguji hipotesis berdasarkan hasil perhitungan statistik. Hipotesis konseptual yang diajukan adalah diduga adanya pengaruh dari kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan PT. Pakar Utama Bandung. Metode statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis tersebut adalah regresi linier sederhana.

* + 1. **Regresi Linier Sederhana**

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan bantuan program SPSS 23.0, diperoleh hasil estimasi regresi linier sederhana dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.27 Regresi Linier Sederhana Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Pakar Utama Bandung**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 3,695 | 2,256 |  | 1,638 | 0,106 |
| Kompensasi (X) | 0,661 | 0,071 | 0,747 | 9,275 | 0,000 |
| a. Dependent Variable: Motivasi Kerja (Y) | | | | | | |

**Sumber: Hasil Olah Data Menggunakan Program SPSS 23.0**

Persamaan regresi linier sederhana yang menjelaskan pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan adalah sebagai berikut:

Y = 3,695 + 0,661 X

Dimana:

Y = Motivasi Kerja Karyawan

*a* = Konstanta

*β*X = Koefisien regresi untuk Kompensasi Kerja

Dari persamaan regresi di atas, diketahui bahwa kompensasi kerja memiliki koefisien regresi yang bertanda positif yang menunjukan bahwa semakin sesuainya kompensasi yang diterima oleh karyawan akan berdampak pada semakin tingginya motivasi kerja karyawan, sebaliknya kompensasi yang tidak sesuai dengan harapan karyawan akan mengakibatkan rendahnya motivasi kerja karyawan.

Secara statistik, nilai-nilai pada persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta (*a*) sebesar 3,695 menunjukan rata-rata persentase skor motivasi kerja karyawan jika kompensasi kerja bernilai 0 (nol).
2. Koefisien regresi untuk kompensasi kerja (X) adalah sebesar 0,661 dengan koefisien yang bertanda positif yang menunjukan bahwa setiap terjadinya peningkatan persentase skor pada variabel kompensasi kerja, diprediksikan akan meningkatakan persentase skor motivasi kerja sebesar 0,661.
   * 1. **Koefisien Korelasi**

Koefisien korelasi merupakan nilai yang menunjukan derajat asosiasi atau keeratan hubungan yang terjadi antara variabel independen yakni kompensasi kerja dengan variabel dependen yakni motivasi kerja. Hasil perhitungan korelasi dengan menggunakan program SPSS 23.0 disajikan pada tabel berikut:

**Tabel 4.28 Koefisien Korelasi antara Kompensasi dengan Motivasi Kerja Karyawan**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Correlations** | | | |
|  | | Kompensasi (X) | Motivasi Kerja (Y) |
| Kompensasi (X) | Pearson Correlation | 1 | 0,747 |
| Sig. (2-tailed) |  | 0,000 |
| N | 70 | 70 |
| Motivasi Kerja (Y) | Pearson Correlation | 0,747 | 1 |
| Sig. (2-tailed) | 0,000 |  |
| N | 70 | 70 |

**Sumber: Hasil Olah Data Menggunakan Program SPSS 23.0**

Dari tabel 4.28 di atas, dapat dilihat koefisien korelasi yang diperoleh adalah sebesar 0,747 dan terkategorikan kedalam hubungan yang kuat dikarenakan berada pada rentang korelasi antara 0,600-0,799. Koefisien korelasi bertanda positif yang menunjukan bahwa semakin sesuainya kompensasi yang diterima oleh karyawan akan berdampak pada semakin tingginya motivasi kerja dari karyawan.

* + 1. **Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi merupakan nilai yang menunjukan besar kontribusi pengaruh yang diberikan oleh variabel independen yakni kompensasi kerja terhadap variabel dependen motivasi kerja. Hasil pengujian dengan menggunakan program SPSS 23.0, disajikan pada tabel berikut:

**Tabel 4.29 Koefisien Determinasi**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Model Summaryb** | | | | |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | 0,747a | 0,559 | 0,552 | 2,98082 |
| a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X) | | | | |
| b. Dependent Variable: Motivasi Kerja (Y) | | | | |

**Sumber: Hasil Olah Data Menggunakan Program SPSS 23.0**

Dari tabel 4.29 di atas, dapat dilihat koefisien deteminasi (*R*2) yang diperoleh adalah sebesar 0,559. Hasil tersebut menunjukan bahwa kompensasi memberikan kontribusi pengaruh sebesar 55,9% terhadap motivasi kerja pada karyawan di PT. Pakar Utama Bandung, sedangkan sebanyak (1-R2) 46,1% sisanya merupakan besar kontribusi pengaruh yang diberikan oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti.

**BAB V**

**KESIMPULAN DAN SARAN**

* 1. **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan pada PT. Pakar Utama Bandung, untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan PT. Pakar Utama Bandung, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi kerja yang diterima oleh karyawan PT. Pakar Utama Bandung dianggap kurang sesuai, dibuktikan dengan tanggapan responden yang mencapai skor 706,5 dari skor ideal 1050 .
2. Karyawan pada PT. Pakar Utama Bandung memiliki motivasi kerja yang tergolong cukup tinggi dengan skor responden sebesar 652,25 dari skor ideal sebesar 1050. Ada beberapa aspek yang belum maksimal contohya aspek kepedulian perusahaan atas prestasi kerja dengan nilai 146.
3. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa Kompensasi memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja pada karyawan di PT. Pakar Utama Bandung dengan kontribusi yang diberikan yaitu sebesar 55,9%, sedangkan sebanyak 46,1% sisanya merupakan besarnya kontribusi pengaruh yang diberikan oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti
   1. **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan dapat disarankan beberapa hal berikut:

1. Kompensasi merupakan hal yang penting bagi setiap karyawan dalam perusahaan. Kompensasi merupakan penghargaan pihak  perusahaan terhadap prestasi kerja karyawannya. Berkaitan dengan itu,  perusahaan hendaknya memiliki sistem kompensasi yang lebih baik, sehingga karyawan akan berusaha mencapai  prestasi kerja tertentu secara konsisten. Hal yang harus diperbaiki terdapat dalam hal pemberian gaji, upah, insentif, komisi, asuransi, dsan penghargaan atas prestasi yang dianggap kurang sesuai dengan harapan karyawan PT. Pakar Utama Bandung.
2. Motivasi kerja karyawan meskipun sudah tergolong cukup tinggi, namun tetap ada beberapa aspek yang harus ditingkatkan agar karyawan dapat lebih termotivasi. Beberapa hal yang harus ditingkat kembali adalah mengenai memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berprestasi, memberikan pengakuan dan penghargaan kepada karyawan dan hubungan antar pegawai dan pimpinan agar menjadi lebih baik lagi.
3. Banyak faktor lain yang mempengaruhi tumbuh dan  berkembangnya motivasi kerja karyawan termasuk pemberian kompensasi kepada karyawan. Perusahaan hendaknya dapat memahami kondisi seluruh karyawan agar karyawan selalu menjaga motivasi kerjanya yang positif demi tercapainya tujuan-tujuan perusahaan.

Dari kesimpulan dan saran yang dikemukakan, penulis berharap dengan adanya penelitian ini manajemen PT. Pakar Utama Bandung dapan membuat sistem manajemen perubahan yang lebih baik dari segala aspek khusunya mengenai sistem kompensasi agar karyawan dapat lebih termotivasi dalam melaksanakan semua pekerjaannya.

**DAFTAR PUSTAKA**

AA. Anwar Prabu Mangkunegara. (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

A.M. Sardiman. (2011), *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT. Rajagrafindo.

Arikunto, Suharsimi. (2006), *Metode Penelitian: Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

Dessler, G. (2009), *Manajemen Sumber Manusia*, Edisi Kesepuluh. Jakarta: PT Indeks.

Dessler, G. (2015), *Manajemen Sumber Manusia*, Edisi 14. Jakarta: Salemba Empat.

Dinas Pariwisata dan Budaya Jawa Barat. (2014), *Kemenpar Siapkan Strategi Wujudkan Targaet Wisata*. http://www.disparbud.jabarprov.go.id [diakses 6 Maret 2018].

Erwinsyah, dkk. (2015), *Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PDAM Tirta Musi Palembang*. Palembang: Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini Volume 06 No. 01.

Handoko, T.H. (2015), *Manajemen*, Edisi 2. Yogyakarta: BPFE.

Hasibuan, Malayu. S.P. (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara: Jakarta.

Indah Puji Hartati. (2014), *Manajemen SDM*. Yogyakarta: Laksana.

K, Anny. (2016), *Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pada Karyawan Biro Pelayanan Sosial Dasar di Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat*. Bandung: Jurnal Ekonomi dan Bisnis

Kadarisman, M. (2014), *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

KBBI. (2008), *Kamus Besar Bahasa Indonesia* *(KBBI)*. http://www.kbbi.web.id [diakses 27 Maret 2018].

M, Latipul. (2013), Pengaruk Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Taman Rekreasi Alam Mayang Kota Pekanbaru. Pekanbaru: Jurnal Ekonomi dan Bisnis.

Marwansyah, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Dua. Bandung: Alfabeta.

Rivai, Veitzhal dan Sagala Ella Jauvani. (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Daru Teori ke Praktik,* Edisi 3. Jakarta: Rajawali Pers.

Rijalu, dkk. (2014), *The Effect of Compensation on Employees Motivation : In Jimma University Academic Staff*. Ethiopia: Basic Research Journal of Business Management and Accounts.

Robbins, P. Stephen. (2006), *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Hall.

Septawan, Fuad. (2014), *Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Peningkatan Kerja Karyawan Awfa Smart Media Palembang*. Palembang: Politeknik Negeri Sriwijaya.

Siregar, Syofian. (2013), *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT. Fajar Interpratama Mandiri.

Sugiyono. (2012), *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.

Sugiyono. (2013), *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.

Sunyoto, Danang. (2013), *Metode dan Insrtumen Penelitian*. Yogyakarta: Caps.

Tjutju Y, Suwatno. (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

Umar, Husein (2013), *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali.

Waqas and Engr. Owais M. (2012), *Effect of Compensation on Motivating Employees in Public and Private Banks of Peshawar (BOK and UBL)*. Pakistan: Journal of Vvasic and Applied Scientific Research.

Wibowo. (2016), *Manajemen Kinerja,* Edisi Kelima. Jakarta: Rajawali Pers.

Widodo, Suparno Eko. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta*: Pustaka Pelajar.

**LAMPIRAN 1**

**LAMPIRAN 2**

**LAMPIRAN 3**

**KUESIONER PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT. PAKAR UTAMA BANDUNG**

Responden yang terhormat,

Saya adalah mahasiswa Jurusan Manajemen STIE Ekuitas Bandung. Saya sedang melakukan penelitian untuk menyelesaikan laporan akhir, untuk itu Bapak/Ibu/Sdr/i diharapkan untuk mengisi lembar kuesioner secara lengkap dan benar. Tidak ada jawaban yang benar atau salah, sehingga penulis sangat mengharapkan jawaban yang sebenarnya. Identitas Anda akan dirahasiakan, dan jawaban Anda tidak akan dipublikasikan. Terimakasih.

1. **Isilah identitas dengan tanda silang (X) sesuai dengan identitas Anda pada kolom yang telah disediakan.**

1. Nama : (Boleh tidak di isi)

2. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

3. Usia : < 20 tahun 20-34 tahun 35-50 tahun

>50 tahun

4. Pendidikan : SMP SMA/SMK

Diploma Sarjana Lainnya

1. **Variabel Kompensasi**

**Petunjuk Pengisian:**

**Pilihlah salah satu jawaban yang tersedia di dalam kolom berikut :**

SS : Sangat Sesuai S : Sesuai KS: Kurang Sesuai

TS : Tidak Sesuai STS : Sangat Tidak Sesuai

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **NO** | **PERTANYAAN/PERNYATAAN** | **ALTERNATIF JAWABAN** | | | | |
| **SS** | **S** | **KS** | **TS** | **STS** |
|  | **Pembayaran Langsung** |  |  |  |  |  |
| 1 | Bagaimana gaji yang diterima oleh Ibu dan Bapak ? |  |  |  |  |  |
| 2 | Bagaimana upah yang diterima diterima oleh Ibu dan Bapak ? |  |  |  |  |  |
| 3 | Bagaimana insentif yang diterima oleh Ibu dan Bapak ? |  |  |  |  |  |
| 4 | Bagaimana komisi yang diterima oleh Ibu dan Bapak ? |  |  |  |  |  |
| 5 | Bonus yang diberikan perusahaan sebanding dengan usaha yang dikeluarkan |  |  |  |  |  |
|  | **Pembayaran Tidak Langsung** |  |  |  |  |  |
| 1 | Bagaimana asuransi yang diberikan oleh perusahaan ? |  |  |  |  |  |
| 2 | Perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas karyawan |  |  |  |  |  |
|  | **Ganjaran Nonfinansial** |  |  |  |  |  |
| 1 | Bagaimana penghargaan atas prestasi yang diberikan oleh perusahaan? |  |  |  |  |  |
| 2 | Apakah jam kerja sesuai dengan peraturan yang berlaku ? |  |  |  |  |  |
| 3 | Perusahaan memiliki nama yang baik |  |  |  |  |  |

**C. Variabel Motivasi Kerja**

**Petunjuk Pengisian:**

**Pilihlah salah satu jawaban yang tersedia di dalam kolom berikut :**

S : Selalu SR : Sering KK : Kadang-kadang

JS : Jarang Sekali TP : Tidak Pernah

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **NO** | **PERNYATAAN** | **ALTERNATIF JAWABAN** | | | | |
| **S** | **SR** | **KK** | **JS** | **TP** |
|  | **Kebutuhan akan Prestasi** |  |  |  |  |  |
| 1 | Perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berkreativitas |  |  |  |  |  |
| 2 | Perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berprestasi tinggi |  |  |  |  |  |
|  | **Kebutuhuan akan Afiliasi** |  |  |  |  |  |
| 1 | Mendapat pengakuan dan penghargaan dari teman kerja dan pimpinan saat berhasil melakukan pekerjaan dengan baik |  |  |  |  |  |
| 2 | Hubungan antar pegawai terjalin dengan baik |  |  |  |  |  |
| 3 | Pimpinan dan rekan kerja selalu memberikan dorongan dan semangat agar melakukan pekerjaan dengan baik |  |  |  |  |  |
| 4 | Perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk melaksanakan visi dan misi perusahaan |  |  |  |  |  |
|  | **Kebutuhan akan Kekuasaan** |  |  |  |  |  |
| 1 | Perusahaan memberikan kesempatan untuk memiliki jabatan yang lebih tinggi |  |  |  |  |  |
| 2 | Pihak perusahaan peduli atas prestasi kerja yang dicapai |  |  |  |  |  |

**LAMPIRAN 4**

**LAMPIRAN 5**

**LAMPIRAN 6**

**LAMPIRAN 7**

**DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

# C360_2018-06-23-22-41-07-887

**DATA PRIBADI**

Nama Lengkap : Mutia Pillarsuci Pane

Tempat, Tanggal Lahir : Ciamis, 13 Januari 1995

Jenis Kelamin : Perempuan

Agama : Islam

Status : Belum Kawin

Tinggi/Berat Badan : 156 cm / 43 kg

Alamat : Jl. Sidomukti No. 63B RT/RW 02/07 Kel. Sukaluyu,

Cibeunying Kaler, Bandung 40123



**PENDIDIKAN FORMAL**

2016 – 2018 : STIE Ekuitas Bandung, Jurusan Manajemen

2012 - 2015 : Politeknik LP3I Bandung, Jurusan Administrasi Bisnis

2009 - 2012 : SMKN 1 Ciamis, Jurusan Administrasi Perkantoran

2006 - 2009 : SMPN 2 Ciamis

2000 - 2006 : SDN 3 Ciamis



**PENGALAMAN ORGANISASI**

* Sekertaris SEAL (Student English Association of LP3I) Politeknik LP3I Bandung angkatan 2013-2014
* *Advisor* SEAL (Student English Association of LP3I) Politeknik LP3I Bandung
* Sekretaris MICE “Pasanggiri Budaya Sunda” 2014
* Sekretaris Komisi Pemilihan Umum Ketua BEM Politeknik LP3I Bandung
* Ketua Divisi KABIM (Kakak Pembimbing) PANMOS (Panitia MOSMA) 2013
* Anggota *English Club* SMK N 1 Ciamis
* Ketua TEATER DALIT SMPN 2 Ciamis