

**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
PT. GADING PROPERTINDO INDONESIA**

**SKRIPSI**

**Oleh :**

**DIANA KARINA**

**20150500012**

**JURUSAN MANAJEMEN**

**KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**



**FAKULTAS BISNIS**

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG**

**2019**

**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI**

**PT. GADING PROPERTINDO INDONESIA**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mendapatkan Gelar

Sarjana Pada Jurusan Manajemen Fakultas Bisnis

Universitas Buddhi Dharma Tangerang

Jenjang Pendidikan Strata 1

Oleh :

**DIANA KARINA**

**20150500012**



**FAKULTAS BISNIS**

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG**

**2019**

UNIVERSITAS BUDIDARMA  
TANGERANG

**LEMBAR PERSETUJUAN USMAN S PSI**

Nama Mahasiswa : Diana Karina  
Nim : 20150500012  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Jurusan : Manajemen  
Fakultas : **Bisnis**  
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Gading Propertindo Indonesia.

Usulan skripsi ini telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dalam pembuatan Skripsi.

Tangerang, 21 Februari 2019

Menyetujui,  
Pembimbing,

Mengetahui,  
Ketua Jurusan,

  
Poo T. Resi, S.E., MBA  
NIDN : 15056002

  
Eso ternawan, S.E., M.M.  
NIDN : 0410067609

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

Judul Skripsi	Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Gading Pmpertindo Indonesia.
Disusun oleh ,	
Nama Mahasiswa	Diana Karina
Nim	20150500012
Konsentrasi	Manajemen Sumber Daya Manusia
lurasan	Manajemen
Fakuli	Bisnis

Skripsi ini kami setuju untuk dipertahankan di depan Tim Penguji Universitas buddhi Dharma sebagai sa fatt satu persyaratan untuk memperoleh gelar **Sarjana Manejemen (S.J.)**

Tangerang, 22 April 2019

Menyetujui,

Pembimbi ,

Mengetahui,

Ketua Jurusan,

  
**Petrus T. Resi, S.E., MBA**  
NIDN : 0315056002

  
**Eso Hernawau, S.E., M.M.**  
NIDN : 0410067609

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

REKOMENDASİ KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah mi :

Nama	Petrus T. Resi, S.E., MBA
Kedudukan	Pembimbing
Menyatakan bahwa,	
Nama Mahasiswa	Diana Karma
NIM	20150500012
Konsentrasi	Manajemen Sumber Daya Manusia
Jurusan	Manajemen
Fakultas	Bisnis
Judul Skripsi	Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Gading Propertindo Indonesia.

Telah layak untuk mengikuti Sidang Skripsi.

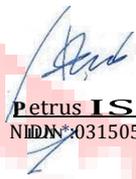
Tangerang, 22 April 2019

Menyetujui,

Mengetahui,

Pembimbing,

Ketua Jurusan,

  
Petrus I.S.E. MBA  
NIDN : 0315056002

  
Eso Iferaswan, S.A., JYIN.  
NIDN : 0410067609

UNIVERSITAS BADA DHARMA  
TANGERANG

LEMBAR PENGESAHAN

Nama Mahasiswa : Diana Karina  
NIM : 20150500012  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Bisnis  
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Gading Propertindo Indonesia.

Telah dipertahankan dan dinyatakan Lulus pada Yudisium dalam predikat "SANGAT MEMJASXAN" oleh Tim Penguji pada hari Jumat, tanggal 26 Juli

Nama Penguji

Tanda Tangan

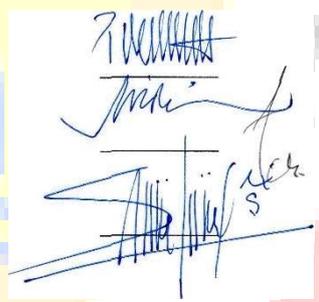
Ketua Penguji: i i E  
NIDN : 0419096601

Penguji I : Greorius Wiäivnsnto, S.r., M.M.  
NIDN : 0317116001

Penguji H : Suhendar Janamarts, S.E., M.M.  
NIDN : 0405068001

Dekan Fakultas Bisnis,

  
Soetrisna S.E., S.H., M.M., M.Kn.  
NIDN : 0421077402



UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA  
TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Dibuat oleh,

NIM : 20150500012  
Nama : Diana Karma  
Jenjang Studi : Strata Satu (SI)  
Jurusan : Manajemen  
Perminat : Lembar Persetujuan Publikasi Karya Ilmiah

Dengan ini menyetujui untuk memberikan ijin kepada pihak Universitas Buddhi Dharma, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah kami yang berjudul : Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. Gading Propertindo Indonesia, beserta perangkat yang diperlukan (apabila ada).

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini pihak Universitas Buddhi Dharma berhak menyimpan, mengalih media format, mengelola dalam pangkalan data (*database*), mendistribusikannya dan menampilkan atau mempublikasikannya di *internet* atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/ pencipta karya ilmiah tersebut.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan Universitas Buddhi Dharma, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Tangerang, 01 Agustus 2019



5538560  
Karna

( Diana Karina )

## SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis, skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sajjana di Universitas Buddhi Dharma ataupun di Universitas lain.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan original penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dosen pembimbing.
3. Dalam karya tulis tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis dengan jelas dan dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis, skripsi ini tidak terdapat (kebohongan) pemalsuan, seperti : buku, artikel, jurnal, data sekunder, data responden, data kuisioner, pengolahan data, dan pemalsuan tanda tangan dosen atau Ketua Jurusan atau Dekan atau Rektor Universitas Buddhi Dharma yang dibuktikan dengan keasliannya.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis saya ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Buddhi Dharma.

Tangerang, 22 April 2019

Yang membuat pernyataan,



Diana Katina

NJM : 20150500012

# **PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. GADING PROPERTINDO INDONESIA**

## **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kompensasi kerja terhadap kinerja pegawai PT. Gading Propertindo Indonesia. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode penelitian lapangan yaitu dengan menyebarkan kuesioner yang berjumlah 50 orang atau responden yang tidak lain ialah pegawai PT. Gading Propertindo Indonesia. Penulis juga melakukan wawancara dan melakukan tinjauan pustaka yang dapat membantu penulisan dalam penelitian ini.

Hasil dari pengolahan data SPSS 23.00 diperoleh persamaan linear berganda  $Y = 6,309 + 0,271 X_1 + 0,255 X_2$ , artinya setiap peningkatan atau penurunan motivasi sebesar 1 poin, maka kinerja kerja pegawai di PT. Gading Propertindo Indonesia akan mengalami peningkatan atau penurunan sebesar 0,271 dan setiap peningkatan atau penurunan kompensasi kerja sebesar 1 poin, maka kinerja pegawai di PT. Gading Propertindo Indonesia, akan mengalami peningkatan atau penurunan sebesar 0,255.

Dari hasil penelitian ini mengungkap adanya hubungan positif dan rendah antara variabel Motivasi dan variabel Kompensasi Kerja dengan variabel Kinerja Pegawai. Dengan kata lain dapat dinyatakan bahwa variabel Motivasi dan Kompensasi Kerja dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai di PT. Gading Propertindo Indonesia.

**Kata Kunci : Motivasi, Kompensasi Kerja, Kinerja Pegawai**

## ***EFFECT OF MOTIVATION AND WORK COMPENSATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE PT. GADING PROPERTINDO INDONESIA***

### ***Abstract***

*This study aims to determine the effect of motivation and work compensation on the performance of employees of PT. Gading Propertindo Indonesia. The method used in this study is a field research method that is by distributing questionnaires totaling 50 people or respondents who are none other than employees of PT. Gading Propertindo Indonesia. The author also conducts interviews and conducts literature reviews that can help with writing in this study.*

*The results of processing SPSS 23.00 data obtained multiple linear equations  $Y = 6.309 + 0.271 X_1 + 0.255 X_2$ , meaning that every increase or decrease in motivation is 1 point, then the work performance of employees at PT. Gading Propertindo Indonesia will experience an increase or decrease of 0.271 and every increase or decrease in work compensation by 1 point, the performance of employees at PT. Gading Propertindo Indonesia, will experience an increase or decrease of 0.255.*

*From the results of this study revealed the existence of a positive and low relationship between Motivation variables and Work Compensation variables with variable Employee Performance. In other words it can be stated that the Motivation and Compensation variables of Work can affect the Performance of Employees at PT. Gading Propertindo Indonesia .*

***Keywords: Motivation, Work Compensation, Employee Performance***

## KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul, “Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. Gading Propertindo Indonesia”. Tujuan dari penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana pada Program Studi Manajemen di Universitas Buddhi Dharma, Tangerang.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini tidak dapat terselesaikan dengan baik tanpa bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak, dan juga penulis tidak lepas dari berbagai tantangan, baik suka maupun duka. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Sofiyan Sugioko, M.M., CPMA selaku Rektor Universitas Buddhi Dharma.
2. Bapak Sutrisna, S.E., S.H., M.M., M.Kn. selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma.
3. Bapak Eso Hernawan, S.E., M.M. selaku Ketua Jurusan Manajemen (S1) Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma.

4. Bapak Petrus T. Resi, S.E., MBA. selaku Dosen Pembimbing materi yang telah banyak membantu memberikan bimbingan dan arahan demi terwujudnya skripsi ini.
5. Seluruh Dosen Pengajar Universitas Buddhi Dharma yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang tak ternilai harganya.
6. Kepada seluruh pegawai dan Staff Tata Usaha Universitas Buddhi Dharma yang telah membantu kelancaran administrasi, informasi dan registrasi selama ini.
7. Kepada Manager dan *HRD* PT. Gading Propertindo Indonesia yang telah mengizinkan, membantu, serta memberikan informasi data-data yang diperlukan dalam penelitian selama proses penyusunan skripsi ini.
8. Kepada seluruh Staff Pegawai PT. Gading Propertindo Indonesia yang telah memberikan bantuan dan pelayanan kepada penulis dalam pengumpulan data serta informasi yang diperlukan dalam penyusunan skripsi ini.
9. Kepada papi, ema, cici, dan keluarga saya, yang senantiasa memberi kasih sayang, dengan memberikan motivasi, memberikan arahan, dukungan semangat, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
10. Kepada pacar saya Anton Susanto yang selalu mendukung dari awal pembuatan skripsi, memberikan arahan maupun masukan, dukungan semangat, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
11. Kepada teman-teman seperjuangan kuliah yaitu Fiona, Shelvia, Cynthia, Lina, There. Dan teman seperjuangan yaitu Ravena, dan Dea yang selama

mengerjakan skripsi bersama-sama membantu serta memberikan semangat dan dukungan serta motivasi. Terlebih untuk Claudia yang senantiasa membantu pembuatan skripsi penulis dari awal sampai selesai.

Akhir kata, skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, baik dari segi penyusunan, isinya, tata bahasa yang digunakan. Oleh karena itu, penulis meminta kritik dan saran yang bersifat membangun untuk perbaikan lebih baik. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca. Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih.

Tangerang, 22 April 2019

*Diana*

Diana Karina

## DAFTAR ISI

Halaman

JUDUL LUAR

JUDUL DALAM

LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG

LEMBAR PENGESAHAN

SURAT PERNYATAAN

LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

ABSTRAK.....i

*ABSTRACT*..... ii

KATAPENGANTAR ..... iii

DAFTAR ISI..... vi

DAFTAR TABEL..... xii

DAFTAR BAGAN .....xvi

DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
----------------------	------

<b>BAB I : PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. RumusanMasalah.....	7
D. Tujuan Penelitian .....	7
E. Manfaat Penelitian .....	8
F. Sistematika Penulisan .....	8
<b>BAB II : LANDASAN TEORI.....</b>	<b>10</b>
A. Gambaran Umum Teori .....	10
1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
a. Pengertian Sumber Daya Manusia.....	10
b. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	11
c. Proses Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
2. Motivasi .....	15
a. Pengertian Motivasi .....	15
b. Teori-Teori Motivasi .....	16
c. Jenis-Jenis Motivasi .....	22
d. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Motivasi.....	23
e. Teknik pengukuran Motivasi .....	27
f. Indikator Motivasi .....	28

	3. Kompensasi	30
	a. Pengertian Kompensasi	30
	b. Fungsi pemberian Kompensasi .....	32
	c. Jenis-Jenis Kompensasi	33
	d. Tujuan Pemberian Kompensasi .....	34
	e. Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi .....	36
	f. Sistem Kompensasi	38
	4. Kinerja Pegawai	39
	a. Pengertian Kinerja Pegawai .....	39
	b. Pengertian Penilaian Kinerja.....	40
	c. Pendekatan Pengukuran Kinerja Pegawai.....	40
	d. Manfaat Penilaian Kinerja	41
	B. Hasil Penelitian Terdahulu.....	42
	C. Kerangka Pemikiran .....	45
	D. Perumusan Hipotesa .....	45
	<b>BAB III : METODE PENELITIAN.....</b>	<b>46</b>
	A. Jenis Penelitian	46
	B. Objek Penelitian	47
	1. Sejarah Singkat PT. Gading Propertindo Indonesia .....	47
	a. Profil PT. Gading Propertindo Indonesia.....	48
	2. Visi, Misi, dan Tujuan PT. Gading Propertindo Indonesia .	48

a.	Visi PT. Gading Propertindo Indonesia .....	48
b.	Misi PT. Gading Propertindo Indonesia .....	48
c.	Tujuan PT. Gading Propertindo Indonesia .....	48
3.	Struktur Organisasi PT. Gading Propertindo Indonesia .....	50
4.	Uraian Tugas .....	51
5.	Waktu dan Tempat Penelitian.....	55
C.	Jenis dan Sumber Data.....	55
1.	Jenis Data .....	55
2.	Sumber Data .....	56
D.	Populasi dan Sampel.....	57
1.	Populasi .....	57
2.	Sampel .....	57
E.	Teknik Pengumpulan Data.....	58
1.	Teknik Pengumpulan Data Primer.....	58
2.	Teknik Pengumpulan Data Sekunder .....	59
F.	Operasionalisasi Variabel Penelitian .....	60
1.	Variabel Bebas ( <i>Independent Variable</i> ) .....	60
2.	Variabel Terikat ( <i>Dependent Variable</i> ).....	61
G.	Teknik Analisis Data.....	61
1.	Uji Data .....	61
a.	Uji Validitas .....	61

b.	Uji Reliabilitas	64
2.	Model Statistik	65
a.	Analisis Regresi Berganda	65
b.	Uji Korelasi Berganda	66
c.	Koefisien Penentu (Determinasi).....	67
3.	Uji Hipotesis	68
a.	Uji t	69
b.	Uji F	71
	<b>BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>73</b>
A.	Deskripsi Data Hasil Penelitian .....	73
1.	Karakteristik Responden	74
a.	Berdasarkan Jenis Kelamin	74
b.	Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	75
B.	Analisis Hasil dan Penelitian .....	76
1.	Uji Frekuensi Variabel Motivasi ( $X_1$ ) .....	76
2.	Uji Frekuensi Variabel Kompensasi ( $X_2$ ).....	86
3.	Uji Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai (Y) .....	96
C.	Pengujian Hipotesis .....	106
1.	Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Motivasi( $X_1$ ).....	106
2.	Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kompensasi ( $X_2$ ).	108
3.	Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja (Y) .....	111
	D. Pembahasan	114

1. Analisis Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai.....	114
<b>BAB V : PENUTUP.....</b>	<b>125</b>
A. Kesimpulan	125
B. Implikasi	127
1. Implikasi Manajerial	127
2. Implikasi Metodologi	128
C. Saran	128
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>130</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....</b>	<b>132</b>
<b>LAMPIRAN – LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel II.1. Hasil Penelitian Terdahulu .....	42
Tabel III.1. Operasionalisasi Variabel Penelitian .....	60
Tabel III.2. Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi .....	67
Tabel IV.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	74
Tabel IV.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	75
Tabel IV.3. Uji Frekuensi Variabel Motivasi Pernyataan 1 .....	76
Tabel IV.4. Uji Frekuensi Variabel Motivasi Pernyataan 2 .....	77
Tabel IV.5. Uji Frekuensi Variabel Motivasi Pernyataan 3 .....	78
Tabel IV.6. Uji Frekuensi Variabel Motivasi Pernyataan 4 .....	79
Tabel IV.7. Uji Frekuensi Variabel Motivasi Pernyataan 5 .....	80
Tabel IV.8. Uji Frekuensi Variabel Motivasi Pernyataan 6 .....	81
Tabel IV.9. Uji Frekuensi Variabel Motivasi Pernyataan 7 .....	82
Tabel IV.10. Uji Frekuensi Variabel Motivasi Pernyataan 8 .....	83
Tabel IV.11. Uji Frekuensi Variabel Motivasi Pernyataan 9 .....	84
Tabel IV.12. Uji Frekuensi Variabel Motivasi Pernyataan 10 .....	85

Tabel IV.13. Uji Frekuensi Variabel Kompensasi Pernyataan 1 .....	86
Tabel IV.14. Uji Frekuensi Variabel Kompensasi Pernyataan 2 .....	87
Tabel IV.15. Uji Frekuensi Variabel Kompensasi Pernyataan 3 .....	88
Tabel IV.16. Uji Frekuensi Variabel Kompensasi Pernyataan 4 .....	89
Tabel IV.17. Uji Frekuensi Variabel Kompensasi Pernyataan 5 .....	90
Tabel IV.18. Uji Frekuensi Variabel Kompensasi Pernyataan 6 .....	91
Tabel IV.19. Uji Frekuensi Variabel Kompensasi Pernyataan 7 .....	92
Tabel IV.20. Uji Frekuensi Variabel Kompensasi Pernyataan 8 .....	93
Tabel IV.21. Uji Frekuensi Variabel Kompensasi Pernyataan 9 .....	94
Tabel IV.22. Uji Frekuensi Variabel Kompensasi Pernyataan 10 .....	95
Tabel IV.23. Uji Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai Pernyataan 1 .....	96
Tabel IV.24. Uji Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai Pernyataan 2 .....	97
Tabel IV.25. Uji Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai Pernyataan 3.....	98
Tabel IV.26. Uji Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai Pernyataan 4 .....	99
Tabel IV.27. Uji Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai Pernyataan 5 .....	100
Tabel IV.28. Uji Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai Pernyataan 6.....	101

Tabel IV.29. Uji Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai Pernyataan 7.....	102
Tabel IV.30. Uji Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai Pernyataan 8 .....	103
Tabel IV.31. Uji Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai Pernyataan 9 .....	104
Tabel IV.32. Uji Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai Pernyataan 10 .....	105
Tabel IV.33. <i>Case Processing Summary</i> Variabel Motivasi ( $X_1$ ).....	106
Tabel IV.34. <i>Reliability Statistic</i> Variabel Motivasi ( $X_1$ ).....	107
Tabel IV.35. <i>Item Total Statistic</i> Variabel Motivasi ( $X_1$ ) .....	107
Tabel IV.36. <i>Case Processing Summary</i> Variabel Kompensasi ( $X_2$ ) .....	109
Tabel IV.37. <i>Reliability Statistic</i> Variabel Kompensasi ( $X_2$ ) .....	109
Tabel IV.38. <i>Item Total Statistic</i> Variabel Kompensasi ( $X_2$ ).....	110
Tabel IV.39. <i>Case Processing Summary</i> Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	111
Tabel IV.40. <i>Reliability Statistic</i> Variabel Kinerja Pegawai (Y) .....	112
Tabel IV.41. <i>Item Total Statistic</i> Variabel Kinerja Pegawai (Y) .....	113
Tabel IV.42. <i>Descriptive Statistic</i> .....	114
Tabel IV.43. <i>Correlations</i> .....	116
Tabel IV.44. <i>Variable Entered / Removed</i> .....	117

Tabel IV.45. *Model Summary*.....118

Tabel IV.46. *ANOVA*.....120

Tabel IV.47. *Coefficient*.....121



## DAFTAR BAGAN

Bagan II.1. Kerangka Pemikiran.....45

Bagan III.1. Struktur Organisasi PT. Gading Propertindo Indonesia .....50



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Lembar Kuesioner

Lampiran 2 Hasil Jawaban Responden Variabel Motivasi( $X_1$ )

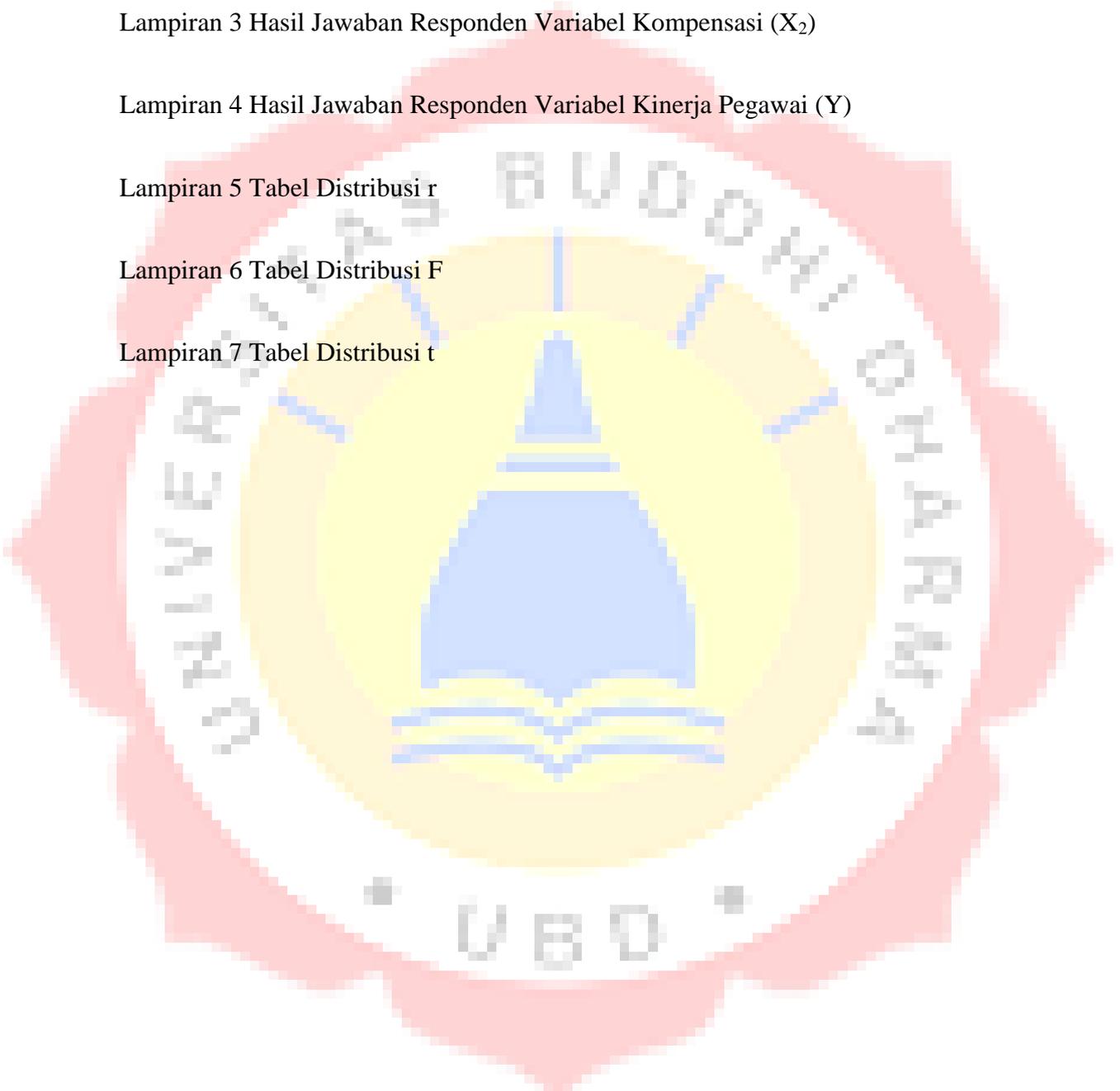
Lampiran 3 Hasil Jawaban Responden Variabel Kompensasi ( $X_2$ )

Lampiran 4 Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Lampiran 5 Tabel Distribusi r

Lampiran 6 Tabel Distribusi F

Lampiran 7 Tabel Distribusi t



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Keberadaan Sumber Daya Manusia sangat penting bagi perkembangan perekonomian pada suatu perusahaan sebagai salah satu sarana bagi kehidupan. Adapun didalam aktivitas perusahaan terdapat suatu kumpulan atau dapat dikatakan kerjasama antara faktor-faktor jasa yang data diterima dan digunakan untuk memenuhi kebutuhannya. Sumber daya manusia mempunyai arti penting karena manusia berperan aktif dalam suatu perusahaan. Manusia dalam organisasi berperan sebagai penentu, pelaku, dan perencana dalam mencapai tujuan perusahaan sekaligus menentukan maju mundurnya perusahaan. Perkembangan global secara langsung dan tidak langsung memiliki pengaruh terhadap organisasi dan manusia didalamnya. Mengingat begitu pentingnya peran sumber daya manusia dalam suatu perusahaan, sudah sepatutnya jika perusahaan memperhatikan aspek – aspek kerja terutama kebutuhan yang berkaitan dengan sumber daya manusia yaitu karyawan perusahaan.

Untuk mewujudkan hal tersebut sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dan perlu mendapatkan perhatian dan pengkajian yang lebih dalam, karena bagaimanapun manusialah yang

akhirnya menentukan dan memprediksi suatu keberhasilan atau kegagalan dalam sebuah perusahaan. Hasil kinerja maksimal yang diberikan oleh pegawai sangat mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan, adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai terhadap perusahaan, salah satunya adalah faktor pemberian motivasi kerja dan kompensasi. Hasil dari kinerja pegawai terhadap perusahaan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan dimana kinerja tersebut secara tidak langsung juga berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan. Semakin baik hasil kinerja pegawai, diharapkan kontribusinya terhadap perusahaan semakin besar, begitu pun sebaliknya.

Motivasi merupakan faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut. Kebutuhan dan keinginan seseorang berbeda dengan kebutuhan serta keinginan orang tersebut. Kebutuhan dan keinginan seseorang berbeda beda itu terjadi karena proses mental yang telah terjadi dalam diri seseorang. Proses mental itu merupakan pembentukan persepsi pada diri orang yang bersangkutan, dan proses pembentukan persepsi diri ini pada hakikatnya merupakan proses belajar seseorang terhadap segala sesuatu yang dilihat dalam dari lingkungan yang ada disekitarnya.

Kompensasi bila dirancang secara benar untuk mencapai keberhasilan bersama sehingga karyawan merasa puas dengan jerih payah mereka dan termotivasi untuk mencapai tujuan dan sasaran bersama manajemen. Pemberian kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan memotivasi karyawan. Oleh karena itu, perhatian organisasi terhadap pengaturan kompensasi secara rasional dan sangat adil sangat diperlukan. Tingkat kompensasi akan menentukan skala kehidupan ekonomi pegawai, apabila pegawai memandang bahwa bila kompensasi tidak memadai maka produktivitas kerja pegawai akan turun. Kompensasi adalah salah satu cara organisasi meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja pada pegawai. Pemberian kompensasi biasa berbentuk financial langsung dan financial tidak langsung atau non financial. Kompensasi financial langsung terdiri dari bayaran yang diperoleh pegawai dalam bentuk gaji, upah, bonus, komisi. Kompensasi tidak langsung seperti tunjangan yang tidak mencakup dalam kompensasi langsung. Tujuan kompensasi dilakukan pegawai untuk menghargai prestasi kerja pegawai, mempertahankan pegawai dan menciptakan mutu kerja pegawai.

Kinerja digunakan untuk menggambarkan suasana keseluruhan yang dirasakan para pegawai dalam perusahaan, dengan kinerja pegawai yang tinggi adalah salah satu syarat dalam pencapaian suatu tujuan perusahaan. Pencapaian tujuan perusahaan diperoleh dari upaya perusahaan mengelola sumber daya manusia yang berpotensi agar dapat meningkatkan hasil kerjanya. Pengelolaan sumber daya manusia yang dilakukan organisasi

tercemin dari kinerja pegawai yang dihasilkan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Penilaian kinerja juga dapat ditinjau kedalam jumlah dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan karyawan pada periode tertentu. Kinerja seorang pegawai dapat dinilai berdasarkan jumlah pekerjaan yang diselesaikan dalam batas waktu tertentu. Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang melampaui standar pekerjaan dinilai dengan kinerja baik.

Perusahaan properti yang berlokasi di Gading Serpong merupakan perusahaan konsultan dan broker property yang didirikan pada tahun 2010 yang lalu. PT. Gading menyediakan kesempatan luas bagi para insan yang tergabung dengan semangat belajar dan berkembang yang tinggi. Sesuai dengan motto perusahaan “Mitra Properti Anda” menjadikan setiap bagian dan individu yang terhubung dengan Gading Pro sebagai mitra kerja yang dimiliki potensi tidak terbatas.

Penulis melihat di lapangan di PT. Gading Propertindo Indonesia bahwa motivasi di perusahaan tersebut masih belum terlihat dan belum diterapkan kepada pegawai yang bekerja di perusahaan tersebut. Motivasi sangatlah penting dalam suatu organisasi atau perusahaan karena dengan memotivasi para pegawai akan berdampak pada kinerjanya yang lebih baik dan lebih giat lagi. Pengarahan motivasi perlu dilakukan karena merujuk pada kinerja para pegawai *marketing* agar menjadikan suatu acuan untuk dapat berhasil mencapai *goals* yang telah ditetapkan dari atasannya. Motivasi diberikan oleh atasan kepada bawahannya sangat diperlukan

bukan hanya untuk sekedar masukan yang baik ataupun teguran melainkan untuk menjalin hubungan antara atasan dengan para pegawainya sehingga tidak terlihat adanya batasan antara atasan dengan bawahnya.

Penulis melihat bahwa manajer di PT.Gading Propertindo tidak terlalu memperhatikan kinerja pegawainya sehingga sangat diperlukan motivasi yang otomatis akan saling berkaitan dengan kompensasi yang diberikan. Saat pegawai diberikan motivasi yang baik dari manajernya akan otomatis pegawai akan meningkatkan segala pekerjaannya untuk memasarkan atau mempromosikan *project* yang akan berdampak langsung terhadap kompensasinya.

Kompensasi pun perlu ditingkatkan oleh Manajernya saat para pegawainya mencapai target yang telah diberikan oleh manajernya. Terkadang permasalahan kompensasi tidak pernah diperhatikan dan mempengaruhi kinerja pegawainya. Para *marketing* di PT. Gading Propertindo ini diberikan kompensasi yang tinggi apabila targetnya melebihi apa yang telah ditetapkan sehingga kompensasi sangat dijadikan acuan sehingga kinerja pegawai pun semakin giat dan para pegawai memperbaiki kinerjanya.

Dan Fenomena yang penulis lihat selanjutnya adalah kurangnya penghargaan kepada para pegawai *marketing* yang membuat pegawai mengeluhkan sistem penilaian kerja kinerja yang tidak transparan. Penilaian suatu kinerja pada pegawai sangat perlu dilakukan dengan begitu hasil yang dikerjakan oleh pegawai dapat terlihat dan manajer pun dapat menarik

kesimpulan dari cara kerja pegawai yang ada. Dengan penilaian kerja yang transparan dapat dilihat mana-mana saja pegawai yang kerjanya susah sesuai dengan peraturan yang ada atau yang kurang optimal dalam bekerja. Sehingga para pegawai yang kinerjanya susah sesuai dan bagus akan diberikan penghargaan berupa bonus atau tunjangan lainnya. Sebaliknya bagi pegawai yang kinerjanya belum optimal jika mereka ingin mendapatkan bonus atau tunjangan lainnya yaitu dengan memperbaiki hasil kinerja yang pegawai itu hasilkan.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis memilih judul **“Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Gading Propertindo Indonesia”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis dapat mengidentifikasi beberapa masalah dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Kurangnya pengarahan motivasi kerja yang merujuk pada kompensasi pegawai membuat kinerja pegawai PT. Gading Propertindo Indonesia menurun.
2. Kurangnya pengoptimalan kompensasi pegawai dalam bekerja sehingga mempengaruhi kinerja pegawai pada PT. Gading Propertindo Indonesia.

3. Diperlukan penghargaan khusus pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai di PT. Gading Propertindo Indonesia dalam bekerja.

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan penjelasan dari latar belakang masalah dan identifikasi masalah, yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah motivasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai di PT. Gading Propertindo Indonesia?
2. Apakah kompensasi kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai di PT. Gading Propertindo Indonesia?
3. Apakah motivasi dan kompensasi kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai di PT. Gading Propertindo Indonesia?

### **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka dapat ditarik beberapa tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja kerja pegawai PT. Gading Propertindo Indonesia.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi kerja terhadap kinerja kerja pegawai PT. Gading Propertindo Indonesia.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi dan kompensasi kerja terhadap kinerja kerja pegawai PT. Gading Propertindo Indonesia.

## **E. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dalam penelitian ini dibagi menjadi 2 yaitu manfaat teoritis dan praktis.

### **1. Manfaat Teoritis**

Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk dijadikan sebagai sumber informasi dalam memberikan gambaran produktivitas dan prestasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Gading Propertindo Indonesia.

### **2. Manfaat Praktis**

Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah referensi bagi para praktisi (pelaku) lembaga perusahaan untuk mengetahui seberapa besar kinerja yang dimiliki para pegawai PT. Gading Propertindo Indonesia.

## **F. Sistematika Penulisan**

Dalam penulisan skripsi ini, secara garis besar dibagi menjadi 5 (lima) bab dan selanjutnya diperjelas dalam beberapa sub bab. Secara keseluruhan penulisan skripsi ini disusun dalam sistematika sebagai berikut

### **BAB I PENDAHULUAN**

Dalam bab ini, menjelaskan mengenai latar belakang, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian,

manfaat penelitian, sistematika penulisan yang akan digunakan dalam penelitian ini.

## **BAB II      LANDASAN TEORI**

Dalam bab ini, menjelaskan mengenai landasan teori yang berisikan tentang penjabaran dari teori – teori yang berkaitan dengan permasalahan yang dibahas, penelitian terdahulu, dan kerangka pemikiran.

## **BAB III     METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini, menjelaskan mengenai gambaran umum dari perusahaan yang diteliti, objek penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, operasionalisasi variabel serta teknik analisis data yang digunakan dalam penulisan skripsi ini.

## **BAB IV     HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini, menjelaskan mengenai deskripsi penelitian, analisis data penelitian, pembahasan penelitian, dan pengujian hipotesis.

## **BAB V      PENUTUP**

Bab ini berisi kesimpulan dari hasil penelitian serta saran – saran sebagai masukan untuk menyelesaikan masalah penelitian.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Gambaran Umum Teori**

##### **1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

###### **a. Pengertian Sumber Daya Manusia**

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepas dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber Daya Manusia juga sebuah kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya Sumber Daya Manusia berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir, dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. (Sedarmayanti 2017, 3) menjelaskan bahwa :

“SDM adalah semua potensi yang dimiliki oleh manusia yang dapat disumbangkan/diberikan kepada masyarakat untuk menghasilkan barang/jasa”.

Dan dalam buku yang sama berjudul perencanaan dan pengembangan Sumber Daya Manusia untuk meningkatkan

kompetensi, kinerja, dan produktivitas kerja (Sedarmayanti 2017,

3) menjelaskan juga bahwa Sumber Daya Manusia yaitu :

“Sumber Daya Manusia merupakan kekuatan daya pikir dan berkarya manusia yang masih tersimpan dalam diri, yang perlu digali, dibina, dikembangkan untuk dimanfaatkan sebaik-baiknya bagi kesejahteraan kehidupan manusia”.

Dari dua definisi diatas yang telah diuraikan maka penulis dapat menarik kesimpulan yaitu pengertian Sumber Daya Manusia yaitu Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting sehingga harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi suatu organisasi atau perusahaan.

#### **b. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut buku yang diterbitkan oleh (Sinambela, Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid untuk meningkatkan Kinerja 2016, 7) yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid untuk meningkatkan kinerja menyatakan bahwa :

“Manajemen adalah proses pendayagunaan seluruh sumber daya yang dimiliki organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, proses dimaksud melibatkan organisasi, arahan, koordinasi, dan evaluasi orang-orang guna mencapai tujuan yang ditetapkan tersebut”.

Kemudian pendapat lain (Sedarmayanti 2017, 3) dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia

Membangun Tim Kerja yang Solid untuk meningkatkan kinerja menyatakan bahwa :

“Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pengolaan, pemanfaatan individu, dan sebagai rangkaian strategi, proses, dan aktivitas yang didesain untuk menunjang tujuan perusahaan”.

Sedangkan dalam buku Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (Notoatmodjo 2015, 85) menyatakan bahwa :

“Manajemen sumber daya manusia (personalia) adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan, pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat”.

Berdasarkan pengertian-pengertian diatas, maka penulis dapat menarik kesimpulan bahwa pengertian dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yaitu kegiatan pengaturan antara hubungan dan peranan Sumber Daya Manusia dalam suatu organisasi sebagai aset utama untuk dikelola dengan baik agar benar-benar ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat untuk mencapai tujuan organisasi maupun masing-masing individu.

### **c. Proses Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut (Sedarmayanti 2017, 4 dan 5) dalam bukunya yang berjudul Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas kerja peran dari Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu :

### 1) Sumber Daya Manusia dan Pendorong Produktivitas

Peningkatan produktivitas penting dalam lingkungan kompetitif global, dan Sumber Daya Manusia memainkan peran penting dalam menurunkan biaya tenaga kerja. Devisi Sumber Daya Manusia memainkan peran sentral dalam perencanaan dan implementasi perampingan organisasi atau perusahaan dan mempertahankan semangat kerja pegawai.

### 2) Sumber Daya Manusia dan Ketanggapan

Perusahaan atau organisasi dituntut lebih tanggap terhadap inovasi dan perubahan teknologi merupakan tujuan utama manajemen. Perampingan dan pendalaman struktur organisasi, pemberian wewenang kepada pegawai memudahkan komunikasi dan pengambilan keputusan, cepat menanggapi kebutuhan pelanggan dan tantangan pesaing. Sumber Daya Manusia memainkan peran dalam menyelesaikan masalah dan tantangan bisnis pesaing.

### 3) Sumber Daya Manusia dan Jasa

Perilaku pegawai penting dalam organisasi atau perusahaan. Organisasi atau perusahaan jasa sangat memerlukan Sumber Daya Manusia yang mempunyai sikap dan perilaku baik membuat pelanggan puas. Oleh karena itu, Sumber Daya Manusia memainkan peran penting dalam organisasi atau perusahaan jasa.

#### 4) Sumber Daya Manusia dan Komitmen Pegawai

Persaingan global yang insentif dan memerlukan ketanggapan, akan memberi motivasi pada komitmen pegawai, membangun kesetiaan pegawai, menciptakan sintesis dari tujuan pegawai dan organisasi atau perusahaan sehingga pegawai mau melakukan pekerjaan, seolah mereka memiliki organisasi atau perusahaan. Organisasi atau perusahaan berkomitmen tinggi cenderung terlibat dalam pengaktualisasian praktik yang bertujuan menjamin pegawai memiliki peluang untuk menggunakan keterampilan dan bakat mereka.

#### 5) Sumber Daya Manusia dan Strategi Organisasi atau Perusahaan

Perubahan drastic dalam peran Sumber Daya Manusia, semakin pentingnya Sumber Daya Manusia sebagai factor penyebab pentingnya mengembangkan dan mengimplementasikan strategi. Secara tradisional, strategi rencana oeganisasi atau perusahaan untuk mengimbangi kekuatan dan kelemahan internalnya dengan peluang dan ancaman eskternal. Untuk mempertahankan keuntungan yang bersaing, memerlukan peran Sumber Daya Manusia yang semakin besar dan Menempatkan Sumber Daya Manusia dalam peran sentral. Sehingga perlu melibatkan Sumber Daya Manusia dalam mengembangkan dan mengimplementasikan rencana stategis organisasi atau perusahaan.

## 2. Motivasi

### a. Pengertian Motivasi

Menurut (Feriyanto, Triana 2015, 72) dalam bukunya yang berjudul Pengantar Manajemen (3in1) untuk mahasiswa dan umum mengatakan bahwa :

“*Motaving* adalah keseluruhan proses pemberian motivasi (dorongan) kepada para pegawai agar mereka mau dan suka bekerja sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien”.

Sedangkan menurut (Zainal 2015, 607) dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia menyatakan bahwa :

“Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang yang spesifik sesuai dengan tujuan individual”.

Sedangkan menurut (Widodo 2015, 187) dalam buku Manajemen Pengembangan daya manusia mengatakan bahwa :

“Motivasi adalah kekuatan yang ada dalam seseorang yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan.”

Berdasarkan pengertian-pengertian diatas, motivasi dapat didefinisikan sebagai suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku secara teratur. Kebutuhan adalah suatu keadaan internal seseorang yang menyebabkan hasil usaha tertentu menjadi lebih menarik baginya.

Terlihat bahwa motivasi dapat bersumber dari dalam diri seseorang (pekerja) yang berupa kesadaran mengenai pentingnya manfaat pekerjaan yang dilaksanakannya. Motivasi seperti itu disebut motivasi intrinsik. Akan tetapi ada pula motivasi yang bersumber dari luar diri orang bersangkutan yang disebut sebagai motivasi ekstrinsik. Motivasi ekstrinsik adalah dorongan kerja yang bersumber dari luar diri pekerja, yang berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan suatu pekerjaan secara maksimal.

#### **b. Teori-Teori Motivasi**

Didalam buku pengantar manajemen untuk mahasiswa dan umum (*3 in 1*) (Feriyanto, Triana 2015, 74) dijelaskan bahwa teori-teori kebutuhan dan motivasi sebagai berikut :

##### 1) Teori Hieraki Kebutuhan

Teori motivasi yang paling terkenal adalah Teori Hieraki kebutuhan, dengan pencetusnya Abraham Maslow. Dalam teori ini dikatakan ada lima kebutuhan dalam diri setiap manusia, yaitu :

##### a) Kebutuhan Fisiologis

Umumnya kebutuhan fisiologis bersifat usaha menjaga keseimbangan unsur- unsur fisik seperti makan, minum, gula, garam, protein, serta kebutuhan istirahat. Kebutuhan ini sangat kuat, misalkan dalam keadaan lapar dan haus semua

kebutuhan lain ditinggalkan dan orang mencurahkan kemampuannya untuk memenuhi ini.

b) **Kebutuhan Keamanan**

Setelah kebutuhan fisik, seseorang membutuhkan yang namanya keamanan, stabilitas, proteksi, struktur hukum, keteraturan, batas, kebebasan dari rasa takut dan cemas.

Kebutuhan fisiologis dan keamanan pada dasarnya adalah kebutuhan mempertahankan kehidupan. Perbedaannya adalah jika kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan jangka pendek, sedangkan kebutuhan keamanan adalah kebutuhan jangka panjang.

c) **Kebutuhan Kasih Sayang**

Setelah kebutuhan fisiologis dan keamanan relative terpuaskan, kebutuhan dimiliki menjadi bagian dari kelompok social dan cinta menjadi tujuan yang dominan. Orang sangat peka dengan kesadaran, pengasingan, ditolak lingkungan, dan kehilangan sahabat atau cinta.

d) **Kebutuhan Penghargaan**

Ketika kebutuhan dimiliki dan mencintai sudah relatif terpuaskan, kekuatan motivasinya melemah, diganti motivasi harga diri. Ada dua jenis harga diri :

- i. Menghargai diri sendiri (*self respect*), misalnya kebutuhan kekuatan, penguasaan, kompetensi, prestasi, kepercayaan diri, kemandirian, dan kebebasan.
- ii. Mendapatkan penghargaan dari orang lain (*respect from other*) misalnya kebutuhan prestise, penghargaan dari orang lain, status, ketenaran, dominasi, menjadi orang penting, kehormatan, diterima, dan apresiasi. Orang membutuhkan pengetahuan bahwa dirinya dikenal dengan baik dan dinilai dengan baik oleh orang lain.

e) Kebutuhan Aktualisasi Diri

Setelah semua kebutuhan dasar seseorang terpenuhi, munculah kebutuhan aktualisasi diri, sesuatu kebutuhan yang orang itu mampu mewujudkannya secara maksimal dengan seluruh bakat, kemampuan dan potensinya. Aktualisasi diri adalah keinginan untuk memperoleh kepuasan dengan dirinya sendiri (*self fulfillment*), untuk menyadari semua potensi dirinya, untuk menjadi apa saja yang dia dapat lakukan, dan untuk menjadi kreatif dan bebas mencapai prestasi potensialnya.

2) Teori X dan Y

Teori X dan Y yang dikemukakan oleh Douglas McGregor yaitu mengajukan dua pandangan yang berbeda tentang manusia, negatif (X) dan positif (Y).

Teori X (negatif) merumuskan asumsi-asumsi sebagai berikut :

- a) Karyawan sebenarnya tidak suka bekerja dan jika ada kesempatan dia akan menghindari atau bermalas-malasan dalam bekerja.
- b) Semenjak karyawan tidak suka atau tidak menyukai pekerjaannya, mereka harus diatur dan dikontrol, bahkan mungkin ditakuti untuk menerima sanksi hukum jika tidak bekerja dengan sungguh-sungguh.

Teori Y (positif) menjelaskan asumsi-asumsi sebagai berikut:

- a) Manusia akan melatih tujuan pribadi dan pengontrolan diri sendiri jika mereka melakukan komitmen.
  - b) Kemampuan untuk melakukan keputusan yang cerdas dan inovatif.
- 3) Teori Motivasi Herzberg (Teori Dua Faktor)

Teori yang dikemukakan oleh Feredercik Herberg ini mengatakan bahwa hubungan seorang individu dengan pekerjaan merupakan suatu hubungan dasar dan sikap individu terhadap pekerjaan sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan individu tersebut. Ada dua jenis faktor menurut Herzberg sebagai faktor pendorong seseorang berusaha mencapai dan menjauhkan diri dari ketidakpuasan, yaitu :

a) Faktor *hygiene* memotivasi seseorang untuk keluar dari ketidakpuasan, termasuk didalamnya adalah hubungan antar manusia, imbalan, kondisi lingkungan, dan sebagainya (faktor ekstrinsik).

b) Faktor motivator memotivasi seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan, yang termasuk didalamnya adalah prestasi, pengakuan, kemajuan tingkat kehidupan, dan sebagainya (faktor intrinsik).

4) Teori Motivasi Vroom (Teori Terapan)

Teori motivasi ini menjelaskan tentang mengapa seseorang tidak akan melakukan sesuatu yang ia yakin tidak dapat melakukannya, sekalipun hasil dari pekerjaan itu sangat ingin ia dapatkan. Berikut tiga faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya motivasi seseorang, yaitu :

a) Ekspetasi (harapan) keberhasilan pada suatu tugas.

b) Instrumentalis, yaitu penilaian tentang apa yang akan terjadi jika berhasil dalam melakukan sesuatu tugas (keberhasilan tugas untuk mendapatkan *outcome* tertentu).

c) Valensi, yaitu respon terhadap *outcome* seperti perasaan positif, netral, atau negative. Motivasi tinggi jika usaha menghasilkan sesuatu yang melebihi harapan. Motivasi rendah jika usahanya menghasilkan kurang dari yang diharapkan.

## 5) Teori Motivasi Kebutuhan Berprestasi

Teori motivasi ini berfokus pada tugas kebutuhan motivasi yaitu :

### a) Kebutuhan Pencapaian

Dorongan untuk berprestasi dan mengguli, mencapai standar-standar dan berusaha keras untuk berhasil.

### b) Kebutuhan akan kekuatan

Kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku sedemikian rupa sehingga mereka tidak akan berperilaku sebaliknya.

### c) Kebutuhan hubungan

Hasrat untuk hubungan antar pribadi yang ramah dan akrab.

## 6) Teori ERG (*Existence, Relatedness, Growth*)

Teori ini tidak jauh berbeda dengan teori kebutuhan, dalam teori ini ada tiga kebutuhan yang menjadi kebutuhan manusia yaitu :

a) Eksistensi (*Existence*) berhubungan dengan kebutuhan mempertahankan keberadaan seseorang dalam hidupnya dikaitkan dengan penggolongan dari Maslow ini berkaitan dengan kebutuhan fisik.

### b) Keterkaitan (*Relatedness*)

Hubungan dengan kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain. Dikaitkan dengan orang lain. Dikaitkan

penggolongan dari Maslow ini meliputi kebutuhan sosial dan pengakuan.

c) *Pertumbuhan (Growth)*

Berhubungan dengan kebutuhan pengembangan diri yang identik dengan kebutuhan *self-actualization* yang dikemukakan oleh Maslow.

c. **Jenis - Jenis Motivasi**

Menurut (Fahmi, Irham 2016, 89) motivasi bagi setiap individu sebenarnya memiliki motivasi yang mampu menjadi spirit dalam memacu dan menumbuhkan semangat kerja dalam bekerja. Dan motivasi dibedakan menjadi dua jenis yaitu :

1) **Motivasi Intrinsik**

Motivasi intrinsik adalah motivasi yang muncul dan tumbuh serta berkembang dalam diri orang tersebut, yang selanjutnya kemudian mempengaruhi dia dalam melakukan sesuatu secara bernilai dan berarti.

2) **Motivasi Ekstrinsik**

Motivasi ekstrinsik adalah kebalikannya motivasi intrinsik, yaitu motivasi yang muncul karena pengaruh lingkungan luar. Kemudian mendorong orang tersebut untuk membangun dan menumbuhkan semangat motivasi pada diri orang untuk merubah seluruh sikap yang dimiliki olehnya saat ini kearah yang lebih baik.

#### d. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut (Surisno 2015, 116) dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia, motivasi sebagai proses psikologi dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor- faktor tersebut diantaranya :

##### 1) Faktor *Intern*

Faktor Intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

##### a) Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haramnya, dan sebagainya.

##### b) Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.

##### c) Keinginan untuk dapat memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya,

untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras. Jadi, harga diri, nama baik, kehormatan yang ingin dimiliki itu harus diperankan sendiri, mungkin dengan bekerja keras memperbaiki nasib, mencari rezeki, sebab status untuk diakui sebagai orang yang terhormat tidak mungkin diperoleh bila yang bersangkutan termasuk pemalas, tidak mau bekerja, dan sebagainya.

d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Bila diperinci, maka keinginan unyuk memperoleh pengakuan ini meliputi hal-hal :

- i. Adanya penghargaan terhadap prestasi.
- ii. Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak.
- iii. Pimpinan yang adil dan bijaksana.
- iv. Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

h) Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja, kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukan itu masih termasuk bekerja juga. Apalagii keinginan untuk berkuasa atau menjadi pemimpin kepala, tentu sebelumnya sipemilih telah melihat dan menyaksikan sendiri bahwa orang itu benar-benar mau bekerja, sehingga ia pantas dijadikan penguasa dalam unit organisasi atau kerja.

Walau kadar kemampuan kerja itu berbeda-beda untuk setiap orang, tetapi pada dasarnya ada hal-hal yang umum yang dipenuhi untuk terdapatnya kepuasan kerja bagi karyawan. Karyawan akan dapat merasa puas apabila dalam pekerjaan terdapat :

- i. Hak otonomi.
- ii. Variasi dalam melakukan pekerjaan.
- iii. Kesempatan untuk memberikan sumbangan pemikiran.
- iv. Kesempatan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang telah dilakukan.

2) Faktor Ekstern

Faktor esktern juga tidak kalah perannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah :

a) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan kerja. Lingkungan kerja ini, meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

b) Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghadapi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik. Adapun kompensasi yang kurang memadai akan membuat mereka kurang tertarik untuk bekerja keras, dan memungkinkan mereka bekerja tidak tenang, dari sini jelaslah bahwa besar kecilnya kompensasi memengaruhi motivasi kerja para karyawan.

c) Supervisi yang baik

Fungsi *supervise* dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Jika *supervise* dekat dengan karyawan dan mengetahui liku-liku pekerjaan dan memiliki sifat kepemimpinan, maka suasana kerja bergairah dan bersemangat. Namun, jika *supervise* yang angkuh dan mau menang sendiri, tidak akan mau mendengarkan keluhan karyawan, akan menciptakan suasana kerja yang tidak menyenangkan dan menurunkan semangat kerja karyawan.

d) Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang mau bekerja mati-matian mengobarkan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Karena mereka bekerja bukan untuk hari ini saja, melainkan untuk hingga mereka tua cukup disatu perusahaan, tidak sering berpindah.

e) Status dan Tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, melainkan menginginkan jabatan dalam suatu perusahaan juga.

f) Peraturan yang fleksibel

Bagi sebuah perusahaan yang sudah besar biasanya diterapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat disebut sebagai peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawannya.

**e. Teknik pengukuran Motivasi**

Menurut (Feriyanto, Triana 2015) dalam buku berjudul pengantar manajemen (*3 in 1*) untuk mahasiswa dan umum, mengatakan bahwa ada dua faktor yang mengubah motivasi seseorang menjadi kinerja, sebagai berikut :

- 1) Tenaga kerja harus memiliki kemampuan yang diperlukan untuk mengerjakan tugasnya dengan baik.
- 2) Persepsi tenaga kerja yang bersangkutan tentang bagaimana upaya dapat diubah menjadi kinerja.

Salah satu cara mengukur motivasi karyawan adalah dengan menggunakan teori pengharapan. Teori pengharapan adalah sesuatu yang bermanfaat untuk mengukur sikap para individu guna membuat suatu permasalahan motivasi. Pengukuran seperti ini dapat membantu manajemen tenaga kerja dalam memahami mengapa tenaga kerja terdorong bekerja atau tidak, dan apa yang memotivasinya di berbagai bagian dalam perusahaan, dan seberapa jauh berbagai cara perubahan dapat efektif memotivasi kinerja atau prestasi.

#### **f. Indikator Motivasi**

Menurut (I. Fahmi 2016, 90) dalam bukunya yang berjudul *Manajemen Sumber Daya Manusia* menyatakan bahwa indikator motivasi terdiri atas :

- 1) **Kebutuhan Fisiologis**

Kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan yang paling mendasar harus dipenuhi seorang individu. Kebutuhan tersebut mencakup sandang, pangan, dan papan. Contohnya kebutuhan makan, minum, perumahan, istirahat.

## 2) Kebutuhan Rasa Aman

Kebutuhan rasa aman adalah kebutuhan yang diperoleh setelah kebutuhan fisiologis. Pada kebutuhan ini seorang individu menginginkan terpenuhinya rasa keamanan. Contohnya, jaminan kesehatan, pension, asuransi, dan lain-lain.

## 3) Kebutuhan Sosial

Pada kebutuhan ini mencakup perasaan seseorang seperti termilikinya cinta, kasih sayang, keluarga yang bahagia. Kebutuhan ini membutuhkan pengakuan atau penghormatan dari orang lain.

## 4) Kebutuhan Harga Diri

Pada kebutuhan ini seseorang mencakup pada keinginan untuk memperoleh harga diri, harga diri bergantung pada keinginan akan kekuatan, kompetensi, kebebasan, dan kemandirian. Pada tahap ini seseorang memiliki keinginan untuk memperlihatkan prestasi yang dimiliki.

## 5) Kebutuhan Aktualisasi Diri

Pada tahap ini seseorang ingin terpenuhi untuk aktualisasi diri, yaitu ingin menggunakan potensi yang dimiliki dan mengaktualisasikannya dalam bentuk pengembangan dirinya.

### 3. Kompensasi

#### a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima dapat berupa fisik maupun nonfisik dan harus dihitung dan diberikan kepada seseorang yang umumnya merupakan objek yang dikecualikan kepada seseorang yang umumnya merupakan objek yang dikecualikan dari pajak pendapatan.

Kompensasi diberikan dengan tujuan memberikan motivasi kepada tenaga kerja untuk meningkatkan prestasi kerja, serta efisiensi dan efektivitas produksi. Oleh karena itu, bila kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi.

Kompensasi menurut (Hasibuan 2016, 118) mengatakan bahwa:

“Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”.

Menurut (Zainal 2015, 541) dalam buku manajemen sumber daya manusia mengatakan bahwa :

“Kompensasi merupakan yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan”.

Menurut (Sedarmayanti 2017, 173) dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia yang solid untuk meningkatkan kinerja kompensasi adalah

“Segala sesuatu yang diterima oleh pegawai atau karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi’.

(Marwansyah 2016, 269) dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia kompensasi adalah

“Keseluruhan imbalan yang diberikan kepada para karyawan sebagai balas jasa atau kontribusi mereka terhadap organisasi”.

Sedangkan dalam buku (Notoadmodjo 2015, 142) mengatakan bahwa kompensasi adalah

“Kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri”.

Dari beberapa pengertian-pengertian diatas dapat kompensasi dapat didefinisikan yaitu segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas hasil kerja mereka dan menjadi ukuran atas pekerjaan mereka sendiri, motivasi dan efektivitas bagi organisasi atau perusahaan secara keseluruhan. Dan kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri.

## **b. Fungsi Pemberian Kompensasi**

Pemberian kompensasi mempunyai beberapa fungsi menurut (Badriyah 2015, 154-155) fungsi-fungsi pemberian kompensasi sebagai berikut:

### 1) Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien

Fungsi ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang cukup baik kepada pegawai yang berprestasi baik akan mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih baik dan kearah pekerjaan yang lebih produktif.

### 2) Penggunaan sumber daya manusia secara lebih efisien dan efektif

Pemberian kompensasi yang tinggi kepada seorang pegawai mengandung implikasi bahwa perusahaan akan menggunakan tenaga pegawai tersebut secara seefisien dan seefektif mungkin. Dengan demikian, perusahaan yang bersangkutan akan memperoleh manfaat atau keuntungan maksimal. Disinilah produktivitas pegawai sangat menentukan.

### 3) Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi

Sebagai akibat alokasi dan penggunaan sumber daya manusia dalam perusahaan yang bersangkutan secara efisien dan efektif, system pemberian kompensasi tersebut secara langsung dapat membantu stabilitas perusahaan, dan secara tidak langsung ikut

andil dalam mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi Negara secara keseluruhan.

### c. Jenis-jenis Kompensasi

Kompensasi dikelompokkan menjadi dua jenis menurut (Suparyadi 2015, 272) yaitu :

#### 1) Kompensasi Langsung

Kompensasi langsung merupakan imbalan yang diberikan kepada karyawan selama karyawan tersebut masih aktif melaksanakan tugas atau pekerjaan dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Kompensasi langsung dapat membedakan menjadi dua macam diantaranya :

##### a) Kompensasi Finansial

- i) Gaji
- ii) Upah
- iii) Tunjangan
- iv) Insentif

##### b) Kompensasi Nonfinansial

Kompensasi Nonfinansial merupakan imbalan dalam bentuk fasilitas yang diberikan kepada karyawan selama mereka aktif melaksanakan tugas atau pekerjaan dalam organisasi atau perusahaan. Kompensasi nonfinansial diberikan sebagai imbalan kepada karyawan tertentu atau seluruh karyawan,

seperti mobil atau bus dinas, perumahan atau mess, balai kesehatan perusahaan atau asuransi tenaga kerja, atau saham.

## 2) Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi tidak langsung merupakan imbalan yang diberikan kepada karyawan yang sudah mengakhiri masa baktinya di organisasi atau perusahaan karena pensiun atau meninggal dunia, sebagai penghargaan atas jasa-jasa karyawan tersebut selama mengabdikan di organisasi atau perusahaan. Kompensasi tidak langsung dapat dibedakan menjadi dua macam diantaranya sebagai berikut :

- a) Kompensasi Finansial
  - i. Pensiun Penuh
  - ii. Pensiun Dini
  - iii. Pesangon
  - iv. Pensiun Janda/ Duda

### **d. Tujuan Pemberian Kompensasi**

Suatu organisasi atau perusahaan akan memberikan sejumlah kompensasi kepada karyawannya, tentu saja mempunyai maksud atau tujuan-tujuan tertentu, dimana tujuan tersebut merupakan konsekuensi yang harus “dipikul” oleh para karyawan.

Menurut (Badriyah 2015, 155-156) dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia tujuan pemberian kompensasi adalah sebagai berikut :

#### 1) Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian kompensasi terjadilah ikatan kerja sama formal antara pegawai dengan perusahaan. Pegawai harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan perusahaan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati.

#### 2) Kepuasan Kerja

Dengan balas jasa, pegawai dapat memenuhi kebutuhan fisik, status social, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

#### 3) Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan pegawai yang berkualitas untuk perusahaan akan lebih mudah.

#### 4) Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer mudah memotivasi bawahannya.

#### 5) Stabilitas Pegawai

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif, stabilitas pegawai lebih terjamin karena *turn-over* relatif kecil.

6) Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar disiplin pegawai semakin baik. Mereka akan menyadari dan mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

7) Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program kompensasi yang baik, pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan pegawai akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

8) Pengaruh Pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

**e. Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi**

Dalam buku yang berjudul Manajemen Kinerja menurut (Wibowo 2017, 293,294) faktor yang mempengaruhi kompensasi dikeompakkan menjadi dua jenis yaitu:

1) Faktor Eksternal

Faktor eksternal terbagi menjadi sebagai berikut :

a) *The Labor Market* (Pasar Tenaga Kerja)

Pada umumnya timbul pendapat bahwa tenaga kerja sebaiknya tidak diatur oleh kekuatan permintaan dan penawaran. Pada kenyataannya, apabila terdapat kesempatan kerja penuh, upah dan gaji mungkin lebih tinggi untuk

menarik dan menjaga kecukupan pekerja yang berkualitas. Dalam depresi, bayaran dapat lebih rendah. Bayaran mungkin juga lebih tinggi apabila pekerja terampil tersedia terbatas dipasar.

b) *The Economy* (Kondisi Ekonomi)

Kondisi perekonomian, terutama tingkat daya saing, memengaruhi kemampuan organisasi membayar upah tinggi. Semakin tinggi situasi tingkat kompetitif, organisasi semakin kurang mampu membayar upah lebih tinggi.

c) *The Government* (Pemerintahan)

Pemerintahan secara langsung mempengaruhi kompensasi melalui pengendalian upah, antara lain sebagai contoh apabila pemerintah menetapkan besaran upah minimum.

d) *Unions* (Perserikatan)

Serikat pekerja mempunyai pengaruh pada bayaran, tunjangan, dan perbaikan kondisi kerja. Pada umumnya cenderung megakibatkan meningkatnya tingkat bayaran. Apabila serikat pekerja kuat akan mempengaruhi kebijakan kompensasi.

2) Faktor Internal

Terbagi menjadi sebagai berikut :

a) *The Labor Budget* (Anggaran Tenaga Kerja)

Umumnya mengidentifikasi jumlah uang tersedia untuk kompensasi tahunan pekerja. Setiap unit kerja dalam organisasi dipengaruhi oleh besarnya anggaran tenaga kerja, yang menyatakan berapa banyak tersedia untuk unit kerja.

b) *Who Makes Compensation Decision* (Pembuat Keputusan Kompensasi)

Keputusan tentang berapa banyak membayar, system apa yang dipergunakan, tunjangan apa yang ditawarkan, dipengaruhi dari atas sampai kebawah dari organisasi. Manajemen membuat keputusan yang mempertimbangkan jumlah total anggaran yang disediakan untuk bayaran, bentuk bayaran yang dipergunakan dan kebijakan bayaran lainnya.

**f. Sistem Kompensasi**

Menurut buku Manajemen Sumber Daya Manusia menurut (Ardana 2015, 155) system pembayaran kompensasi yang umum diterapkan diantaranya sebagai berikut :

1) **Sistem Waktu**

Dalam sistem waktu ini melihat dari, besarnya kompensasi gaji atau upah ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu, atau bulan.

## 2) Sistem Hasil (output)

Dalam sistem hasil, besarnya kompensasi atau upah ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti perpotong, meter, liter, dan kilogram.

## 3) Sistem Borongan

Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya.

## 4. Kinerja Pegawai

### a. Pengertian Kinerja

Dalam buku (Sinambela, Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang solid untuk Meningkatkan Kinerja 2016, 481) manajemen sumber daya manusia membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja menyatakan bahwa :

“Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing –masing”.

Sedangkan pendapat lain lain mengatakan dalam bukunya yang berjudul Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja (I. Fahmi, pengantar manajemen sumber daya manusia konsep dan kinerja 2016, 137) menyatakan bahwa :

“Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, visi organisasi

yang tertuang dalam perumusan skema strategis suatu organisasi”.

Lalu pendapat lain menyatakan kinerja (Sedarmayanti 2017, 285) dalam bukunya yang berjudul *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk meningkatkan kompetensi, kinerja, dan produktivitas kerja* yaitu :

”Kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atau fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas selama periode waktu tertentu. Kinerja sebagai hasil, bukan karakter sifat dan perilaku”.

#### **b. Pengertian Penilaian Kinerja**

Menurut buku dari (I. Fahmi, pengantar manajemen sumber daya manusia konsep dan kinerja 2016, 151) yang berjudul *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja* menyatakan bahwa :

“Penilaian kerja adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik para karyawan maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaanya”.

#### **c. Pendekatan Pengukuran Kinerja pegawai**

Dalam buku yang berjudul *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk meningkatkan kompetensi, kinerja, dan produktivitas kerja* (Sedarmayanti 2017, 286) pendekatan ukuran standar kinerja dalam melakukan pengukuran kinerja :

- 1) Pendekatan *personality trait*, mengukur: kepemimpinan, inisiatif, dan sikap.
- 2) Pendekatan perilaku, mengukur: umpan balik, kemampuan prestasi respons terhadap complain pelanggan.
- 3) Pendekatan hasil, mengukur: kemampuan produksi, kemampuan menyelesaikan produk sesuai jadwal, dan peningkatan produksi atau penjualan.

**d. Manfaat Penilaian Kinerja**

Dalam buku Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia konsep dan kinerja menurut (I. Fahmi, pengantar manajemen sumber daya manusia konsep dan kinerja 2016, 152) manfaat dari penilaian kinerja diantaranya :

- 1) Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian karyawan secara maksimum.
- 2) Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan, seperti: promosi transfer, dan pemberhentian.
- 3) Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan.
- 4) Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka.
- 5) Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan

## B. Hasil Penelitian Terdahulu

Tabel II.1.  
Penelitian Terdahulu

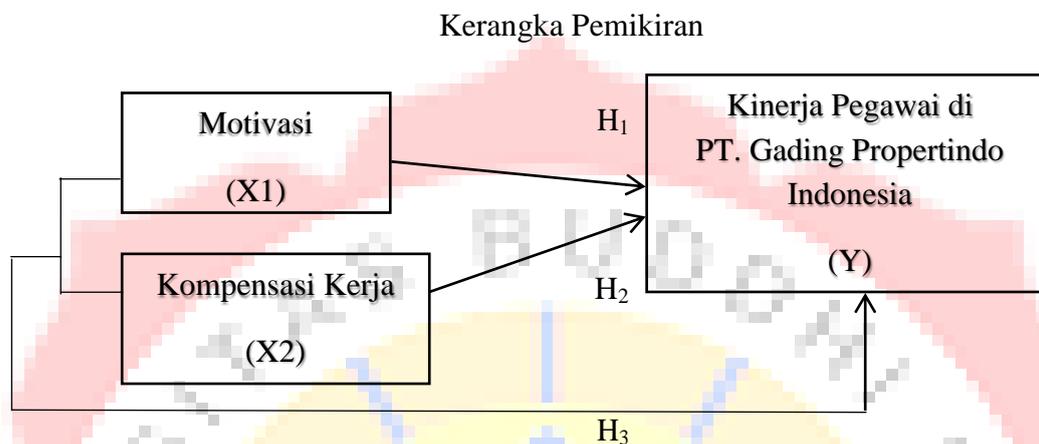
No.	Penulis	Judul Skripsi	Hasil Penelitian
1.	Andrian, 2016	Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja agen asuransi prudential di PT. Jocelyn anugerah jaya	Hasil penelitian ini mengatakan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jocelyn anugerah jaya yaitu sebesar 70,3%
2.	Ogi Giovanni, 2016	Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada bumbu desa cabang cikini	Hasil penelitian ini mengatakan bahwa judul yang diteliti signifikan. Dimana para karyawan dari bumbu desa cabang cikini ini termotivasi untuk

			meningkatkan hasil kerja mereka
3.	Herlina Kartika Chandra, 2017	Pengaruh pelatihan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai PT. Indo Taichen Textile Industry	Hasil penelitian ini mengatakan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Indo Taichen Textile Industry
4.	Reny Injaya, 2018	Pengaruh kompensasi dan motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di sekolah setia bhakti	Hasil penelitian ini mengatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di sekolah setia bhakti
5.	Vinsen, 2018	Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan di	Hasil penelitian ini mengatakan bahwa kompensasi dan motivasi terhadap

		PT. Cahaya Manunggal	kinerja karuawan di PT. Cahaya Manunggal sangat kuat. Dimana kompensasi dan motivasi menjadi hal yang penting bagi karyawan-karyawan yang bekerja di PT. Cahaya Manunggal
--	--	----------------------	---

### C. Kerangka Pemikiran

Bagan II.1.



### D. Perumusan Hipotesa

Berdasarkan penelitian sebelumnya dan kerangka pemikiran di atas, maka dapat dirumuskan beberapa hipotesis yakni sebagai berikut :

H<sub>1</sub> : Motivasi diduga mempengaruhi kinerja pegawai di PT. Gading Propertindo Indonesia.

H<sub>2</sub> : Kompensasi kerja diduga mempengaruhi kinerja pegawai di PT. Gading Propertindo Indonesia.

H<sub>3</sub> : Motivasi dan Kompensasi kerja diduga secara bersamaan mempengaruhi kinerja pegawai di PT. Gading Propertindo Indonesia.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Jenis Penelitian

##### 1. Menurut Pendekatan

Berdasarkan pendekatannya, penelitian ini menggunakan dua jenis pendekatan penelitian yaitu :

###### a. Pendekatan Kualitatif

Menurut buku Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D (Sugiyono 2017, 10) pendekatan kualitatif ialah :

“Data yang dihasilkan melalui pendekatan ini yakni data dalam bentuk kata, kalimat, narasi, gerak tubuh, ekspresi wajah, bagan, gambar, dan foto.”

###### b. Pendekatan Kuantitatif

Menurut buku Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D (Sugiyono 2017, 10) pendekatan kuantitatif ialah :

“Data yang dihasilkan melalui pendekatan ini data yang dihasilkan dalam bentuk angka-angka atau skor.”

## 2. Menurut Taraf Penelitian

Berdasarkan taraf penelitiannya, penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif. Menurut buku Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D dalam (Sugiyono 2017, 19) penelitian deskriptif ialah :

“Penelitian yang menggambarkan atau mendeskripsikan keadaan atau nilai satu maupun lebih variabel secara mandiri.

### B. Objek Penelitian

#### 1. Sejarah Singkat Perusahaan

Gadingpro merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang konsultan dan broker properti yang ada di Gading Serpong Tangerang yang didirikan pada bulan juni tahun 2010 oleh para eksekutif yang berpengalaman dibidang pemasaran dan konsultasi properti berkelas *medium-up*, dengan pengalaman kerja di berbagai bidang project, seperti dari project Premier, Modern Group, Paramount, Sumarecon, Vida Bekas, BSD, Ciputra dan Jaya Property. Jumlah anggota *marketingnya* pun terus mengalami peningkatan dari tahun ke tahun. Pada awal masa berdiri gadingpro hanya memiliki 20-an orang untuk bagian *marketingnya* tapi dari tahun ketahun mengalami peningkatan dan bertambah hingga pada tahun 2014 berjumlah 50-an orang. Adapun

dibawah ini penjelasan mengenai profil PT. Gading Propertindo Indonesia Gading Serpong yakni :

**a. Profil Perusahaan**

Nama Perusahaan : PT. Gading Propertindo Indonesia  
Alamat Perusahaan : Jl. Klp. Gading Sel Blok BH10 No.30,  
Pakulonan Bar, Klp. Dua, Tangerang,  
Banten 15810  
Tahun didirikan : 2010  
No. Telepon : (021) 54202277

**2. Visi, Misi & Tujuan Perusahaan**

**a. Visi PT. Gading Propertindo Indonesia**

“Gading Pro (PT. Gading Propertindo Indonesia) adalah agen sekaligus mitra properti anda yang hadir disetiap trade area yang anda cari atau butuhkan”.

**b. Misi PT. Gading Propertindo Indonesia**

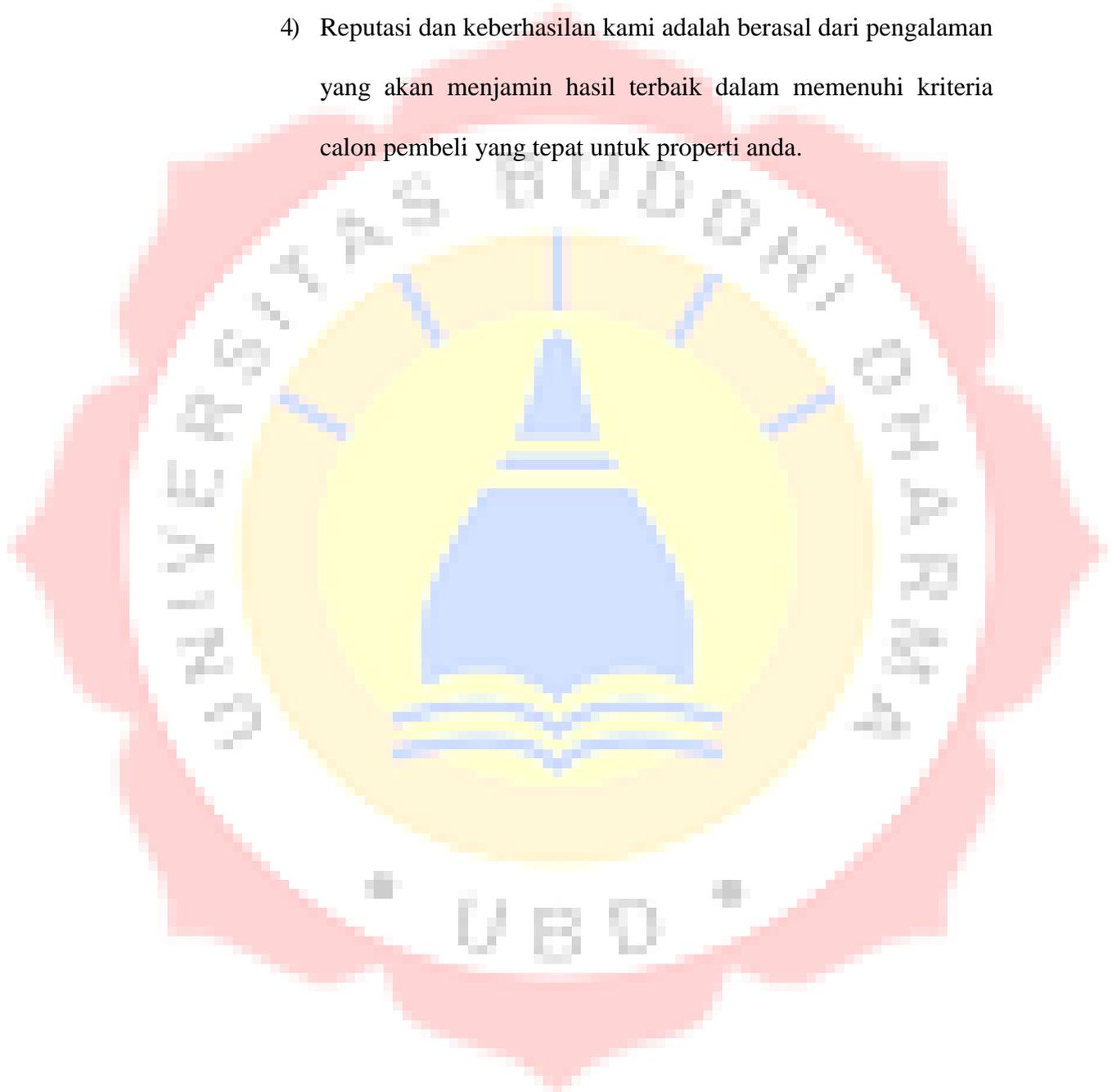
“Kami senantiasa mengutamakan kepuasan anda dengan memberikan layanan terbaik mulai dari proses transaksi pembelian, penjualan, investasi hingga manajemen properti karena kami adalah MITRA PROPERTI ANDA.”

**c. Tujuan PT. Gading Propertindo Indonesia**

Adapun tujuan dari PT. Gading Propertindo Indonesia ialah :

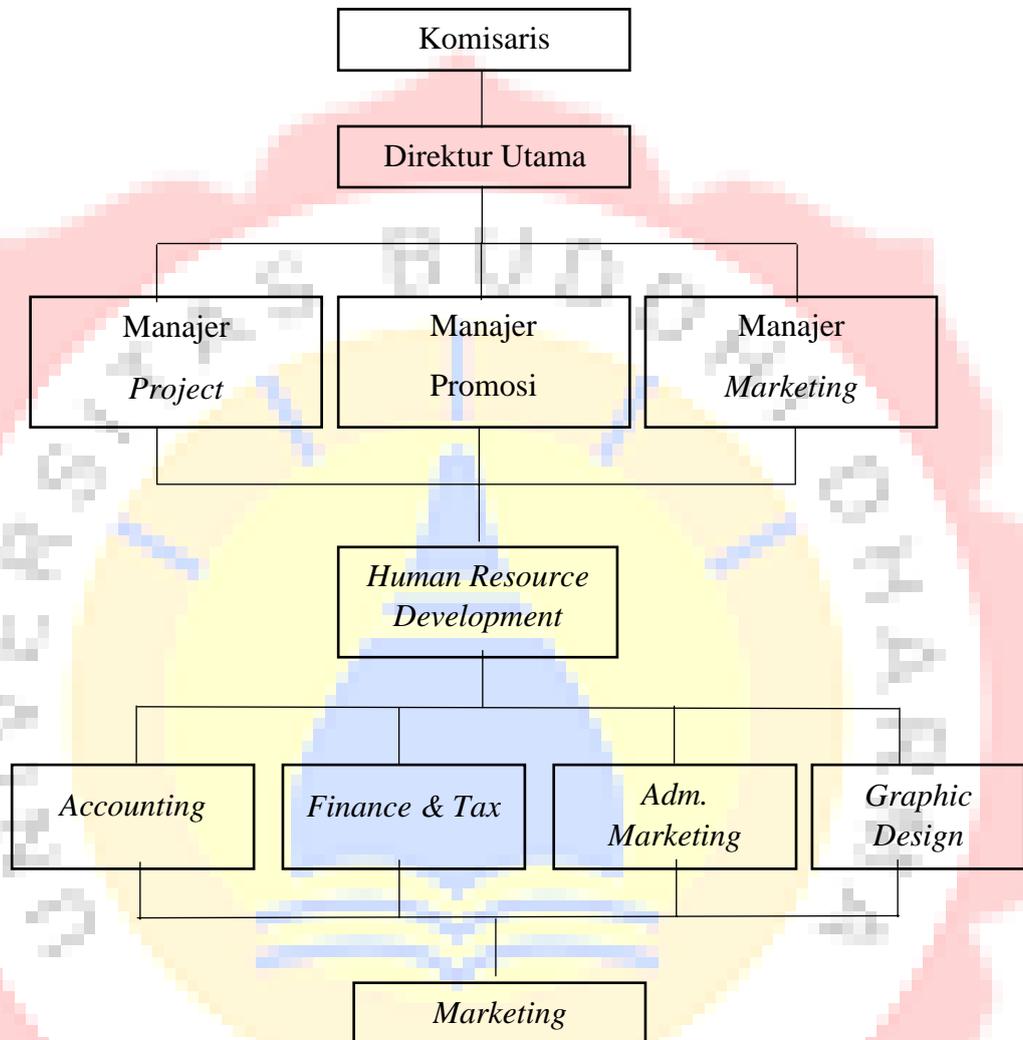
- 1) Menjadikan agen properti yang selalu memberikan solusi terbaik dan aman.

- 2) Memiliki agen properti yang mampu negosiator yang kompeten dalam urusan Jual-Beli-Sewa Properti.
- 3) Memiliki strategi pemasaran yang tepat arah dan tepat sasaran.
- 4) Reputasi dan keberhasilan kami adalah berasal dari pengalaman yang akan menjamin hasil terbaik dalam memenuhi kriteria calon pembeli yang tepat untuk properti anda.



### 3. Struktur Organisasi PT. Gading Propertindo Indonesia

Bagan III.1.



Sumber : PT. Gading Propertindo Indonesia

#### 4. Uraian Tugas

Berdasarkan struktur organisasi pada PT. Gading Propertindo Indonesia diatas, maka uraian dan tanggung jawab masing-masing bagian adalah sebagai berikut :

##### a. Komisaris

Memiliki tanggung jawab untuk mengawasi jalannya perusahaan secara berkala, mengawasi, dan mengevaluasi tentang hasil yang diperoleh perusahaan. Dan juga menyetujui rencana yang diajukan oleh direktur utama. Serta bertanggung jawab atas kemajuan perusahaan serta membawahi bawahannya secara efektif dan mempunyai tugas untuk memberikan masukan-masukan yang berguna dan bermanfaat bagi perusahaan.

##### b. Direktur Utama

Memiliki tanggung jawab untuk memimpin dan menerbitkan kebijakan-kebijakan perusahaan, menyetujui anggaran tahunan perusahaan, menyampaikan laporan kepada pemegang saham atas kinerja perusahaan. Selain itu tugas seorang direktur utama harus memilih, menetapkan, mengawasi tugas dari karyawan dan kepala bagian.

##### c. Manajer proyek

Memiliki tanggung jawab atas seluruh proyek, dan hal tersebut tergantung pada kemampuannya untuk menyelesaikan tugas dengan

anggaran tetap dan batas waktu tertentu. Serta mempunyai tugas untuk memastikan bahwa proyek yang sedang berjalan dan prosesnya sesuai dengan batas waktu dan kebijakan yang berlaku yang telah disepakati diawal.

**d. Manajer Promosi**

Memiliki tanggung jawab untuk memeriksa suatu tata letak dan salinan iklan yang akan dipasarkan, dan merencanakan, mempersiapkan iklan atau materi promosi untuk meningkatkan penjualan produk/jasa. Dan mempunyai tugas untuk mengumpulkan dan mengatur informasi untuk merencanakan kampanye iklan, dan mengarahkan, memotivasi, dan mengawasi saat pembuatan untuk suatu iklan atau promosi.

**e. Manajer Pemasaran**

Memiliki tanggung jawab untuk merencanakan, mengkoordinasikan kebijakan dan program pemasaran, antara lain melihat permintaan untuk produk dan jasa yang ditawarkan oleh perusahaan dan pesaing serta mengidentifikasi pelanggan potensial seorang manajer perusahaan juga mengembangkan strategi harga dengan tujuan memaksimalkan keuntungan perusahaan. Dan mempunyai tugas untuk mengumpulkan daftar penawaran produknya, mengembangkan strategi harga, menyeimbangkan antara tujuan perusahaan dengan kepuasan pelanggan, serta mengevaluasi aspek keuangan dari pengembangan produk seperti anggaran, pengeluaran,

penelitian, dan pengembangan alokasi laba atas investasi serta proyeksi laba rugi.

***f. Accounting***

Memiliki tanggung jawab untuk melakukan pengaturan administrasi keuangan perusahaan dan melakukan pencatatan dan dokumentasi agar data tidak hilang. Dan mempunyai tugas yaitu menyusun dan membuat laporan perpajakan perusahaan, menyusun dan membuat laporan keuangan perusahaan.

***g. Finance & Tax***

Memiliki tanggung jawab untuk memastikan proses pelaksanaan dan pencatatan akuntansi serta finansial perusahaan terlaksana dengan baik, dan memastikan semua aplikasi yang berkaitan dengan pajak dioperasikan dengan baik dan tidak ada keterlambatan dalam pembayaran pajak perusahaan, memastikan semua pengeluaran pajak perusahaan dihitung dan didokumentasikan dengan baik untuk selanjutnya dilaporkan kepada manajemen. Dan mempunyai tugas bertanggung jawab untuk menangani pajak bulanan, menghitung dan melaporkan semua pembayaran pajak, melakukan proses dan perekaman transaksi uang.

***h. Admin Marketing***

Memiliki tanggung jawab dalam mendukung kebutuhan kegiatan pemasaran perusahaan, diantaranya melakukan persiapan dalam kegiatan pemasaran baik dari segi materi maupun media yang akan

digunakan untuk menyampaikan suatu produk perusahaan pada pasar sasaran. Dan mempunyai tugas mencatat dan memeriksa status data penjualan mana yang sudah masuk dan yang belum agar memudahkan untuk menindaklanjuti kekurangannya, menginput data penjualan setiap ada transaksi yang berlangsung, melakukan penagihan dan menindak lanjuti pengiriman data penjualan.

**i. Desain Grafis**

Memiliki tanggung jawab untuk mendesain yang sempurna dengan memasukan karya seni dan bahasa, menciptakan desain yang informatif dan komunikatif yang bisa menyentuh sisi psikis audiens. Dan mempunyai tugas untuk menyampaikan pesan berupa jasa atau produk perusahaan kepada masyarakat dengan cara yang unik, memposisikan diri sebagai pemecah masalah dalam kebutuhan komunikasi dengan menciptakan komunikasi baru dalam bentuk visual.

**j. Marketing**

Memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan kegiatan penjualan melalui telepon atau bertemu langsung dengan target konsumen secara sistematis, serta melengkapi laporan kegiatan untuk setiap hubungan yang dilakukan, memelihara semua hasil analisis penjualan yang telah dibuat, melakukan tindakan pelayanan untuk memberikan kepuasan kepada konsumen. Dan mempunyai tugas menjaga dan meningkatkan volume penjualan, menyiapkan prospek

klien baru, menganalisa data keuangan klien dengan tujuan penaksiran investasi klien, merekomendasikan strategi investasi yang sesuai dan menguntungkan untuk klien.

## **5. Waktu dan Tempat Penelitian**

### **a. Waktu Penelitian**

Waktu yang digunakan dalam penelitian ini dilaksanakan dari Bulan Maret 2019 dari saat permohonan izin penelitian hingga pengambilan data mengenai profil PT.Gading Propertindo Indonesia.

### **b. Tempat Penelitian**

Adapun penulis melakukan penelitian ini pada PT.Gading Propertindo Indonesia yang beralamat di Jl. Klp. Gading Sel Blok BH10 No.30, Pakulonan Bar, Klp. Dua, Tangerang, Banten 15810.

## **6. Jenis dan Sumber Data**

### **1. Jenis dan Data**

Berdasarkan jenis datanya, penelitian ini menggunakan dua jenis data yaitu sebagai berikut :

#### **a. Data Primer**

Dalam bukunya yang berjudul Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D (Sugiyono 2017, 10) data primer ialah :

“Data yang diperoleh secara langsung melalui wawancara, penyebaran kuisisioner, dan studi lapangan”.

## **b. Data Sekunder**

Dalam bukunya yang berjudul Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D (Sugiyono 2017, 10) data sekunder ialah :

“Data dokumentasi atau data yang diperoleh dari referensi buku-buku, dan sumber-sumber lain yang berkaitan dengan masalah atau variabel yang diteliti”.

### **2. Sumber Data**

Sumber data adalah tempat diperolehnya data yang diinginkan. Pengetahuan tentang sumber data ini adalah hal terpenting untuk diketahui dengan pasti agar tidak terjadi kesalahan dalam memilih sumber data yang sesuai dengan tujuan penelitian ini. Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini ialah :

#### **a. Sumber Data Primer**

Menurut buku yang berjudul Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D dalam (Sugiyono 2017, 10) sesuai dengan pengertian data primer diatas. Adapun sumber data primer dapat diartikan yaitu sumber data yang diperoleh penulis secara langsung dari sumber aslinya. Data primer ini dikumpulkan untuk dapat menjawab pertanyaan mengenai penelitian. Untuk memperoleh data penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuisisioner dan kemudian di isi oleh responden (target).

## **b. Sumber Data Sekunder**

Berdasarkan buku Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D dalam (Sugiyono 2017, 10) sesuai dengan pengertian data sekunder diatas. Adapun, sumber data penelitian yang diperoleh penulis secara tidak langsung dalam arti menggunakan media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini berupa bahan dari buku-buku dan juga bahan dari referensi lainnya guna untuk menyepurnakan penulisan skripsi ini.

## **D. Populasi dan Sampel**

### **1. Populasi**

Menurut buku Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D dalam (Sugiyono 2017, 136) menyatakan bahwa :

“Populasi adalah keseluruhan elemen yang berbentuk peristiwa, hal, atau orang yang dijadikan wilayah generalisasi.”

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah 50 pegawai PT. Gading Propertindo Indonesia.

### **2. Sampel**

Menurut buku Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D dalam (Sugiyono 2017, 137) menyatakan bahwa :

“Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.”

Dalam penelitian ini ditetapkan sampel yang diambil adalah 50 pegawai di PT. Gading Propertindo Indonesia. Adapun sampel ini diambil menggunakan metode sampel jenuh yang berarti anggota seluruh populasi dijadikan sampel dalam penelitian ini.

#### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Berdasarkan teknik pengumpulan data, penelitian ini menggunakan dua teknik yaitu :

##### **1. Teknik Pengumpulan Data Primer**

###### **a. Wawancara**

Dalam buku Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D menurut (Sugiyono 2017, 220) wawancara disimpulkan sebagai berikut :

“Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan bertanya dan mendengarkan jawaban secara langsung dari narasumber atau sumber utama data”.

Dengan memakai teknik wawancara penulis menjadi memahami dan menemukan suatu informasi yang lebih detail dari responden.

### **b. Kuisisioner**

Menurut buku Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D menurut (Sugiyono 2017, 225) menyatakan bahwa :

“Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”.

### **c. Studi lapangan (observasi)**

Dalam buku Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D menurut (Sugiyono 2017, 229) menyatakan bahwa :

“Observasi sebagai teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara meninjau langsung perusahaan”.

## **2. Teknik Pengumpulan Data Sekunder**

Berdasarkan teknik pengumpulan data sekunder sesuai dengan pengertian data sekunder dalam buku Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D menurut (Sugiyono 2017, 10) penulis memperoleh informasi dari kajian pustaka, melalui buku-buku referensi, jurnal, dan penelitian terdahulu.

## **F. Operasional Variabel Penelitian**

Operasionalisasi variabel adalah suatu konsep yang diubah menjadi variabel yang dapat diukur. Dengan kata lain, variabel yang digunakan

dalam penelitian ini harus diubah menjadi definisi operasional variabel dengan tujuan untuk memberikan batasan dan penjelasan dalam rangka membatasi analisis untuk lebih lanjut.

Tabel III.1.

## Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Motivasi (X <sub>1</sub> )	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kebutuhan</li> <li>2. Dorongan</li> <li>3. Insentif</li> <li>4. Penilaian</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sosialisasi</li> <li>2. Keinginan untuk maju</li> <li>3. Semangat kerja</li> <li>4. Penghargaan</li> <li>5. Bonus</li> <li>6. Keadilan dan Kelayakan</li> <li>7. Evaluasi Jabatan</li> <li>8. Lama bekerja</li> <li>9. Penilaian kinerja</li> <li>10. Kehadiran</li> </ol>	Likert

Sumber : Suparyadi (Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang solid untuk Meningkatkan Kinerja, 2015)

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Kompensasi X <sub>2</sub>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pendidikan</li> <li>2. Pengalaman</li> <li>3. Jabatan</li> <li>4. Prestasi kerja</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dasar pemberian gaji</li> <li>2. Gaji dan upah</li> <li>3. Keahlian</li> <li>4. Jangka waktu</li> <li>5. Tanggung jawab</li> <li>6. Kinerja</li> <li>7. Promosi jabatan</li> <li>8. Pencapaian target</li> <li>9. Insentif</li> <li>10. Penghargaan kerja</li> </ol>	Likert

Sumber : Kamsir (Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik, 2016)

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Keterampilan</li> <li>2. Motivasi</li> <li>3. Pengetahuan</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kecepatan bekerja</li> <li>2. Kecakapan dalam menerima tugas</li> </ol>	

Kinerja (Y)		3. Ketelitian dalam bekerja 4. Sikap dalam bekerja 5. Dapat bersosialisasi 6. Mencapai target 7. Pelayanan yang terbaik 8. Kerjasama dengan tim 9. Pengembangan diri 10. Loyalitas	Likert
Sumber : Kamsir ( Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik, 2016)			

### G. Teknik Analisis Data

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis untuk memperoleh pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yaitu variabel Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda, uji korelasi berganda dan uji hipotesis (uji parsial dan uji simultan). Pengolahan data menggunakan program *statistic product and service solution* (SPSS 23).

#### 1. Uji Data

##### a. Uji Validitas

Dalam buku Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D menurut (Sugiyono 2017, 198) pengertian valid ialah :

“Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur”.

Berdasarkan pengertian valid di atas maka dapat disimpulkan bahwa validitas merupakan ketetapan atau kecermatan suatu

instrument atau bagian dalam mengukur apa yang ingin diukur. Dari hasil perhitungan korelasi akan diperoleh suatu koefisien korelasi yang digunakan untuk mengukur tingkat validitas suatu item dan untuk menentukan apakah suatu item layak digunakan atau tidak. Sebuah item nilai korelasi dapat dikatakan valid melalui *pre-test* atau uji coba untuk mengetahui apakah item-item pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner dapat digunakan untuk mengukur keadaan responden yang sebenarnya dan menyempurnakan kuesioner dalam pengambilan sampel.

Dalam perhitungan layak atau tidaknya dalam suatu item yang digunakan, biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi 0,005 atau 5% yang merupakan ukuran standar yang dipakai dalam penelitian, Butir –butir suatu pertanyaan dikatakan valid jika  $r$  penelitian  $>$   $r$  tabel pada taraf signifikan 0,005 dan apabila nilai  $r$  penelitian  $<$   $r$  tabel, maka dikatakan tidak valid dan tidak dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Dalam teknik pengujian validitas adalah dengan menggunakan uji korelasi *Bivariate Pearson* (Korelasi Produk Jasa Moment Pearson) dan *Corrested Item Total Correlation*.

Adapun rumus Korelasi Produk Jasa Moment Pearson yakni sebagai berikut :

$$r = \frac{n\sum ix - (\sum x) (\sum y)}{\sqrt{n\sum x^2 - (\sum x)^2} \sqrt{n\sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

Sumber : (Sujarweni 2015, 83) Metodologi Penelitian & Ekonomi

Keterangan :

$r_{ix}$  = Koefisien korelasi item total

$i$  = Skor item

$x$  = Skor total

$n$  = Banyaknya sampel

Selanjutnya ialah rumus Corrested Item Total Correlation yakni sebagai berikut :

$$r_i (x-i) = \frac{n\sum i (x - i) - (\sum i) (\sum (x - i))}{\sqrt{n\sum i^2 - (\sum i)^2} \sqrt{n\sum (x - i)^2 - (\sum (x - i))^2}}$$

Sumber : (Sujarweni 2015, 84) Metodologi Penelitian & Ekonomi

Keterangan :

$i$  = Skor item

$(x-i)$  = Skor total item yang dikurangi skor item

$n$  = Banyaknya subjek

### b. Uji Reliabilitas

Menurut pendapat (Sujarweni 2015, 85) mengenai pengertian uji reliabilitas ialah :

“Uji reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam bentuk kuisioner”.

Berdasarkan pengertian di atas maka dapat disimpulkan pengertian uji realibilitas adalah keterkaitan dengan masalah kepercayaan terhadap seluruh instrumen. Suatu instrumen dapat memiliki tingkat kepercayaan terhadap sebuah instrumen. Suatu instrumen dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi, apabila hasil dari pengujian instrumen tersebut menunjukkan hasil yang tetap. Dengan demikian, masalah instrumen realibilitas memiliki hubungan dengan masalah penetapan hasil. Besaran koefisien korelasi ialah bergerak dari -1 hingga dengan +1 dan reliabilitas yang dilakukan terhadap butir-butir yang tidak valid gugur akan diperbaiki.

Adapun rumus realibilitas dengan metode *alpha* yaitu :

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum ab^2}{a1_2} \right)$$

Sumber : (Sujarweni 2015, 65) Metode Penelitian & Ekonomi

$r_{11}$  = Reliabilitas instrumen

$k$  = Banyaknya skor pertanyaan

$\sum a^2$  = Jumlah varian skor

$a_1 = \text{Varian total}$

## 2. Model Statistik

### a. Analisis Regresi Berganda

Pada penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Menurut pendapat (Sujarweni 2015, 99) mengenai pengertian regresi berganda ialah :

“Analisis regresi berganda ialah analisis yang di uji apakah dua variabel atau lebih memiliki pengaruh”.

Berdasarkan pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa analisis regresi berganda ialah analisis yang digunakan untuk mendeskripsikan suatu pengaruh terhadap variabel dependen dengan variabel independen sehingga uji analisis berganda ini mampu menjelaskan hubungan antara satu variabel dependen dengan variabel independen.

Adapun model gambar analisis regresi berganda yakni sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Sumber : (Sugiyono 2017, 305) Metode Penelitian & Ekonomi

Keterangan :

Y = Variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai

X1 = Variabel independen yaitu Motivasi

X2 = Variabel independen yaitu Kompensasi Kerja

- $\alpha$  = Konstanta (nilai Y apabila  $X_1, X_2 = 0$ )
- $\beta_1\beta_2$  = Koefisien Regresi (nilai peningkatan atau penurunan)
- $\varepsilon$  = Residual

### b. Uji Korelasi Berganda

Menurut pendapat (Sujarweni 2015, 100) dalam buku Metodologi dan Ekonomi mengenai pengertian uji korelasi ialah :

“Uji Korelasi berganda adalah uji yang digunakan untuk mengetahui apakah dua variabel yang ada mempunyai hubungan (pengaruh)”.

Berdasarkan pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa uji korelasi berganda adalah uji digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih dari dua variabel independen terhadap variabel dependen secara serentak atau bersamaan. Apabila kita memiliki tiga variabel yakni Y, X1, dan X2 maka dapat digambarkan dengan rumus di bawah ini :

$$R_{y.x_1.x_2} = \frac{\sqrt{(r_{yx1})^2 + (r_{yx2})^2 - 2(r_{yx1}).(r_{yx2})}}{1-(r_{x1x2})^2}$$

Sumber : (Sugiyono 2017, 284) Metode Penelitian Bisnis

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

X1 = Motivasi

X2 = Kompensasi Kerja

Dengan kesimpulan :

$R = 0$  : Tidak ada hubungan antara kedua variabel

$R = 1$  : Hubungan kuat dan positif

$R = -1$  : Hubungan lemah atau negatif

Tabel III.2.

Pedoman untuk memberikan interpretasi 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 – 1,00	Sangat Kuat

Sumber: (Sugiyono 2017, 79) Metodologi Penelitian Bisnis

### c. Koefisien Penentu (Determinasi)

Menurut pendapat (Purwanto 2015, 88) koefisien determinasi yaitu:

“Kemampuan variabel bebas menjelaskan variabel terikat”.

Berdasarkan pengertian koefisien penentu atau koefisien determinasi di atas maka dapat disimpulkan bahwa koefisien penentu (determinasi) adalah sebuah alat analisa yang digunakan

untuk mengetahui seberapa besar persentase sumbangan variabel independen secara serentak dengan variabel dependen.

Berikut adalah rumus koefisien penentunya dengan dua variabel independen sebagai berikut:

$$R^2 = \frac{n(a.\Sigma Y + b_1.\Sigma Yx_1 + b_2.\Sigma Yx_2) - (\Sigma Y)^2}{n.\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2}$$

Sumber (Purwanto 2015, 233) Statistika

Dari rumus diatas ada kemungkinan dua hasil yang akan diperoleh yakni:

- a) Jika  $R^2 = 0$ , maka tidak ada sedikit-pun persentase sumbangan pengaruh yang diterima variabel independen terhadap variabel dependen.
- b) Jika  $R^2 = 1$ , maka persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna.

### 3. Uji Hipotesis

Menurut pendapat (Sugiyono 2017, 105) menyatakan bahwa: “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian”.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa hipotesis merupakan suatu perumusan jawaban sementara mengenai suatu masalah yang dibuat untuk menjelaskan dan juga dapat mengarahkan penyelidikan maupun penelitian selanjutnya.

Dan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikatnya. Oleh sebab itu, perlu diadakan uji hipotesis yang menyatakan bahwa  $H_0 = 0$  atau tidak berarti melawan  $H_1 \neq$  atau memiliki arti. Adapun perumusan hipotesis yakni sebagai berikut :

- 1)  $H_0 : B = 0$  ; artinya variabel bebas (X) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (Y).
- 2)  $H_0 : B \neq 0$  artinya variabel bebas (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (Y).

**a. Uji t**

Menurut pendapat (Sugiyono 2017, 106) dalam buku Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D menyatakan bahwa :

“Uji t (*test*) dilakukan untuk menguji penelitian terhadap koefisien regresi secara parsial, pengujian ini dilakukan untuk mengetahui peran parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengasumsikan bahwa variabel lain dianggap konstan”.

Berdasarkan pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa uji hipotesis t digunakan untuk mengetahui hubungan korelasi r yang diterima memiliki arti atau tidak. Selain itu juga untuk memengaruhi variabel-variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikatnya. Oleh sebab itu, perlu diadakan uji hipotesis yang menyatakan bahwa  $H_0 = 0$  atau tidak berarti melawan  $H_1 \neq 0$  atau memiliki arti. Adapun hipotesis dirumuskan sebagai berikut :

- 1)  $H_0 : B = 0$  artinya variabel bebas (X) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (Y).
- 2)  $H_0 : B \neq 0$  artinya variabel bebas (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Untuk melakukan pengujian ini, penulis menggunakan *statistic t* (Sugiyono 2017, 278) dengan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

t = Pengujian hipotesis

r = Koefisien korelasi

$r^2$  = Koefisien determinasi

n = Jumlah responden

Untuk menentukan nilai  $t_{tabel}$ , digunakan tingkat signifikansi sebesar 5% atau 0,05 dengan derajat kebebasan (degree of freedom)  $df = (n - k - 1)$ , dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel.

Syarat dari penerimaan dan penolakan hipotesis ialah apabila nilai signifikan  $< 5\%$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, begitupun sebaliknya apabila nilai signifikan  $> 5\%$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

### b. Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen (variabel bebas) yang dimasukkan dalam sebuah model memiliki pengaruh secara bersamaan terhadap variabel dependen (variabel terikat). Berikut adalah rumus pengujian F menurut (Sugiyono 2015).

$$F \text{ hitung} = \frac{R^2}{(1 - R)/(n - k - 1)}$$

Keterangan :

R = Koefisien korelasi berganda

n = Jumlah anggota sampel

k = Jumlah variabel independen

Untuk pengujian dapat dilakukan dengan membandingkan besarnya nilai F penelitian dengan nilai F pada tabel dengan cara :

- 1) Menghitung F penelitian yang diperoleh berdasarkan kolom F pada tabel ANOVA yang diterima dari *output* aplikasi program SPSS.
- 2) Menghitung nilai F tabel dengan tarif signikansi tertentu.
- 3) Menggunakan kriteria hipotesis yang termasuk :
  - a) Apabila F penelitian > nilai F tabel, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

- b) Apabila  $F$  penelitian  $<$  nilai  $F$  tabel, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
- 4) Mengambil keputusan manakah yang akan diterima  $H_0$  atau  $H_a$ .

