

SKRIPSI

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA
KARYAWAN PADA PT. SUMBER SARANA AGRO (IDC)
PEKANBARU**

*Diajukan sebagai Salah Satu Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Program Studi
Manajemen Universitas Islam Riau*



Oleh:

ROSANA ATIKA PUTRI
155211182

PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S1)

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU
2021**



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kaharudin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan
Telp. (0761) 674674 Fax: (0761) 6748834 Pekanbaru 28284

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : ROSANA ATIKA PUTRI
NPM : 155211182
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumberdaya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN
PADA PT. SUMBER SARANA AGRO (IDC) PEKANBARU

Disahkan Oleh:
Pembimbing

Prof. Dr. Hj. Sri Inrastuti S., MM

Diketahui :

Dekan



(Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., AK., CA)

Ketua Program Studi

(Abd. Razak Jer, SE., M.Si)



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

Alamat: Jalan Kaharudin Nasution No.113 Perhentian Marpoyan
Telp. (0761) 674674 Fax.(0761) 674834 Pekanbaru-28284

LEMBAR PERSETUJUAN PERBAIKAN SKRIPSI

Nama : Rosana Atika Putri
NPM : 155211182
Program Studi : Manajemen S1
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Judul Penelitian : Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Sumber Sarana Agro (IDC) Pekanbaru
Disetujui oleh : Tim Penyeminar / Penguji Skripsi

Nama Dosen

1. Prof. Dr. H. Detri Karya, SE. MA ()
2. Abd. Razak Jer., SE., M.Si ()

Pekanbaru, 25 Juni 2021

Mengetahui:

Pembimbing

(Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuty, S. MM.,)

Ketua Program Studi



(Abd. Razak Jer., SE., M.Si)



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

alamat: Jalan Kaharuddin Nasution No.113 Perhentian Marpoayan
Telp.(0761) 674674 Fax. (0761) 674834 Pekanbaru-28284

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Rosana Atika Putri
NPM : 155211182
Program Studi : Manajemen S1
Sponsor : Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuty, S., MM
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Sumber Saran Agro (IDC) Pekanbaru

No.	Waktu	Catatan	Berita Acara	Paraf
		Sponsor		Sponsor
1.	22/02/2020	x	- Perbaiki latar belakang masalah	
2.	23/02/ 2020	x	- Acc Seminar Proposal	
3.	02/01/2021	x	- Acc Kuesioner	
4.	27/02/2021	x	- Hasil tanggapan responden masukkan identitas - Sesuaikan saran penelitian	
5.	03/03/2021	x	- Kerangka pemikiran berbentuk oval	
6.	08/03/2020	X	- Pembahasan hasil penelitian di perbaiki	
7.	29/03/2021	X	- Kesimpulan dan saran diperbaiki - Acc ujian seminar hasil	

Pekanbaru, 25 Juni 2021
Wakil Dekan I



Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau No: 437/KPTS/FE-UIR/2021, Tanggal 27 April 2021, Maka pada Hari Kamis 29 April 2021 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensif/Meja Hijau Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau pada Program Studi **Manajemen** Tahun Akademis 2020/2021.

- | | |
|-------------------------|---|
| 1. Nama | : Rosana Atika Putri |
| 2. N P M | : 155211182 |
| 3. Program Studi | : Manajemen S1 |
| 4. Judul skripsi | : Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Sumber Sarana Agro (IDC) Pekanbaru. |
| 5. Tanggal ujian | : 29 April 2021 |
| 6. Waktu ujian | : 60 menit. |
| 7. Tempat ujian | : Ruang Sidang Meja Hijau Fakultas Ekonomi UIR |
| 8. Lulus Yudicium/Nilai | : A-(75) |
| 9. Keterangan lain | : Aman dan lancar. |

PANITIA UJIAN

Ketua

Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si

Wakil Dekan Bidang Akademis

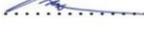
Sekretaris

Abd. Razak Jer, SE., M.Si

Ketua Prodi Manajemen

Dosen penguji :

1. Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM
2. Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA
3. Abd. Razak Jer, SE., M.Si

(.....)
(.....)
(.....)

Notulen

1. Randi Saputra, SE., MM

(.....)



Pekanbaru, 29 April 2021

Mengetahui
Dekan,

Dr. Firdaus AR, SE., M.Si, Ak., CA

**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor : 437 / Kpts/FE-UIR/2021
TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang** : 1. Bahwa untuk menyelesaikan studi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau dilak sanakan ujian skripsi / oral comprehensive sebagai tugas akhir dan untuk itu perlu ditetapkan mahasiswa yang telah memenuhi syarat untuk ujian dimaksud serta dosen penguji.
2. Bahwa penetapan mahasiswa yang memenuhi syarat dan penguji mahasiswa yang bersangkutan perlu ditetapkan dengan surat keputusan Dekan.
- Mengingat** : 1. Undang-undang RI Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
2. Undang-undang RI Nomor: 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen
3. Undang-undang RI Nomor: 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi.
4. Peraturan Pemerintah RI Nomor: 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
5. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018.
6. SK. Pimpinan YLPI Daerah Riau Nomor: 006/Skep/YLPI/II/1976 Tentang Peraturan Dasar Universitas Islam Riau.
7. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
a. Nomor : 2806/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Eko. Pembangun
b. Nomor : 2640/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Manajemen
c. Nomor : 2635/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Akuntansi S1
d. Nomor : 1036/SK/BAN-PT/Akred/Dipl-III/IV/2019, tentang Akreditasi D.3 Akuntansi.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan** : 1. Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang tersebut di bawah ini:

N a m a : Rosana Atika Putri
N P M : 155211182
Program Studi : Manajemen S1
Judul skripsi : Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Sumber Sarana Agro (IDC) Pekanbaru.

2. Penguji ujian skripsi/oral comprehensive mahasiswa tersebut terdiri dari:

NO	Nama	Pangkat/Golongan	Bidang Diuji	Jabatan
1	Prof.Dr. Hj. Sri Indrastuti S, MM	Guru Besar, IV/d	Materi	Ketua
2	Prof.Dr. H. Detri Karya, SE., MA	Guru Besar, D/d	Sistematika	Sekretaris
3	Abd Razak Jer, SE., M.Si	Lektor, C/c	Methodologi	Anggota
4			Penyajian	Anggota
5			Bahasa	Anggota
6	Randi Saputra, SE., MM	Non Fungsional C/b	-	Notulen
7			-	Saksi II
8			-	Notulen

3. Laporan hasil ujian serta berita acara telah disampaikan kepada pimpinan Universitas Islam Riau selambat-lambatnya 1 (satu) minggu setelah ujian dilaksanakan.
4. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan akan segera diperbaiki sebagaimana mestinya.
Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.



Ditetapkan di : Pekanbaru
Pada Tanggal : 29 April 2021
Dekan

Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA

Tembusan : Disampaikan pada :

1. Yth : Bapak Koordinator Kopertis Wilayah X di Padang
2. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
3. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru
4. Yth : Sdr. Kepala BAAK UIR di Pekanbaru

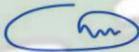
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

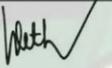
BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI

Nama : Rosana Atika Putri
NPM : 155211182
Jurusan : Manajemen / S1
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Sumber Sarana Agro (IDC) Pekanbaru.
Hari/Tanggal : Kamis 29 April 2021
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi UIR

Dosen Pembimbing

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM		

Dosen Pembahas / Penguji

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA		
2	Abd. Razak Jer, SE., M.Si		

Hasil Seminar : *)

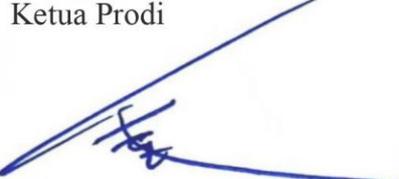
1. Lulus (Total Nilai _____)
2. Lulus dengan perbaikan (Total Nilai _____)
3. Tidak Lulus (Total Nilai _____)

Mengetahui
An.Dekan


Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si
Wakil Dekan I



Pekanbaru, 29 April 2021
Ketua Prodi


Abd. Razak Jer, SE., M.Si

*) Coret yang tidak perlu

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor: 089/Kpts/FE-UIR/2020
TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1
Bismillahirrohmanirrohim
DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Menimbang: 1. Surat penetapan Ketua Jurusan / Program Studi Manajemen tanggal 12 Februari 2020 tentang penunjukan Dosen Pembimbing skripsi mahasiswa.
 2. Bahwa dalam membantu mahasiswa untuk menyusun skripsi sehingga Mendapat hasil yang baik perlu ditunjuk Dosen Pembimbing yang Akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap mahasiswa tersebut

Mengingat: 1. Surat Mendikbud RI:
 a. Nomor: 0880/U/1997 c.Nomor: 0378/U/1986
 b. Nomor: 0213/0/1987 d.Nomor: 0387/U/1987
 2. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
 a. Nomor : 192/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Eko. Pembangun
 b. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Manajemen
 c. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak-XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Akuntansi S1
 d. Nomor : 001/SK/BAN-PT/Akred/Dpl-III/I/2014 Tentang Akreditasi D.3 Akuntansi
 3. Surat Keputusan YLPI Daerah Riau
 a. Nomor: 66/Skep/YLPI/II/1987
 b. Nomor: 10/Skep/YLPI/IV/1987
 4. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013
 5. Surat Edaran Rektor Universitas Islam Riau tanggal 10 Maret 1987
 a. Nomor: 510/A-UIR/4-1987

MEMUTUSKAN

Menetapkan: 1. Mengangkat Saudara - saudara yang tersebut namanya di bawah ini sebagai pembimbing dalam penyusunan skripsi yaitu:

No	N a m a	Jabatan/Golongan	Keterangan
1.	Prof.Dr.Dra.Hj. Sri Indrastuti, MM	Guru Besar, D/d	Pembimbing

2. Mahasiswa yang dibimbing adalah:
 N a m a : Rosana Atika Putri
 N P M : 155211182
 Jusan/Jenjang Pendd. : Manajemen / S1
 Judul Skripsi : Analisis Sistem Kompensasi Pada PT. Sumber Sarana Agro (IDC) Pekanbaru

3. Tugas pembimbing adalah berpedoman kepada Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor: 52/UIR/Kpts/1989 tentang pedoman penyusunan skripsi mahasiswa di lingkungan Universitas Islam Riau.
 4. Dalam pelaksanaan bimbingan supaya memperhatikan usul dan saran dari forum seminar proposal.
 5. Kepada pembimbing diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Riau.
 6. Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini segera akan ditinjau kembali.

Kutipan: Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan menurut semestinya.

Ditetapkan di: Pekanbaru
 Pada Tanggal: 13 Februari 2020
 Dekan,

Drs. Abrar, M.Si, Ak., CA

Tembusan : Disampaikan pada:

1. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau
2. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru.

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

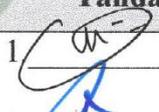
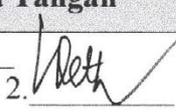
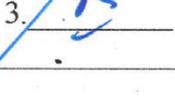
BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Nama : Rosana Atika Putri
NPM : 165211182
Judul Proposal : Analisis Sistem Kompensasi Pada PT. Sumber Sarana Agro (IDC) Pekanbaru.
Pembimbing : 1. Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM
Hari/Tanggal Seminar : Selasa 28 Juli 2020

Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :

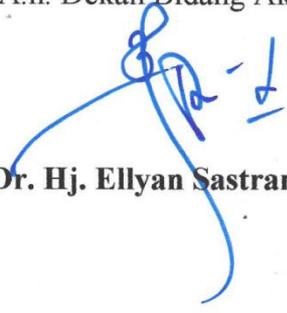
1. Judul : Disetujui dirubah/perlu diseminarkan *)
2. Permasalahan : Jelas/masih kabur/perlu dirumuskan kembali *)
3. Tujuan Penelitian : Jelas/mengambang/perlu diperbaiki *)
4. Hipotesa : Cukup tajam/perlu dipertajam/di perbaiki *)
5. Variabel yang diteliti : Jelas/Kurang jelas *)
6. Alat yang dipakai : Cocok/belum cocok/kurang *)
7. Populasi dan sampel : Jelas/tidak jelas *)
8. Cara pengambilan sampel : Jelas/tidak jelas *)
9. Sumber data : Jelas/tidak jelas *)
10. Cara memperoleh data : Jelas/tidak jelas *)
11. Teknik pengolahan data : Jelas/tidak jelas *)
12. Daftar kepustakaan : Cukup/belum cukup mendukung pemecahan masalah Penelitian *)
13. Teknik penyusunan laporan : Telah sudah/belum memenuhi syarat *)
14. Kesimpulan tim seminar : Perlu/tidak perlu diseminarkan kembali *)

Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari :

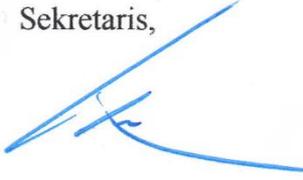
No	Nama	Jabatan pada Seminar	Tanda Tangan
1.	Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM	Ketua	1. 
2.	Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA	Anggota	2. 
3.	H. Suyadi, SE., M.Si	Anggota	3. 

*Coret yang tidak perlu

Mengetahui
A.n. Dekan Bidang Akademis


Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si

Pekanbaru, 28 Juli 2020
Sekretaris,


Abd. Razak Jer, SE., M.Si

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis ini, Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana, baik di Universitas Islam Riau maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis saya ini murni gagasan, dan penilaian saya sendiri atau bantuan pihak manapun, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat, karya pendapat yang ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpanan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi Akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi ini.

Pekanbaru, 2021

Saya yang membuat pernyataan,

ROSANA ATIKA PUTRI

ABSTRAK

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT. SUMBER SARANA AGRO (IDC) PEKANBARU

ROSANA ATIKA PUTRI

155211182

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menganalisis apakah kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Sumber Sarana Agro (IDC) Pekanbaru. Populasi dalam penelitian ini ialah karyawan yang ada pada perusahaan tersebut. Dan teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *Probability Sampling* yaitu sampel yang memberikan kesempatan yang sama kepada setiap anggota yang ada dalam suatu populasi untuk dijadikan sampel yang berjumlah 34 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada sampel penelitian. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan uji analisis SPSS 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Sumber Sarana Agro (IDC) Pekanbaru.

Kata Kunci: Kompensasi, Motivasi Kerja

ABSTRACT

EFFECT OF COMPENSATION ON EMPLOYEE MOTIVATION AT PT. SUMBER SARANA AGRO (IDC) PEKANBARU

ROSANA ATIKA PUTRI

155211182

The purpose of this study is to determine and analyze whether compensation has a positive and significant effect on employee motivation at PT. Sumber Sarana Agro (IDC) Pekanbaru. The population in this study are employees at the company. And the sampling technique in this study uses Probability Sampling, which is a sample that provides equal opportunities to every member in a population to be a sample of 34 people. The data collection technique in this study used a questionnaire that was distributed to the research sample. The data analysis technique in this study used descriptive analysis and SPSS 26 analysis test. The results of this study indicate that compensation has a positive and significant effect on employee motivation at PT. Sumber Sarana Agro (IDC) Pekanbaru.

Key Word: Compensation, Motivation Employee

KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, yang telah memberikan limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis diberikan kekuatan fisik dan pikiran untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini. Untuk menyelesaikan pendidikan Strata Satu (S1) diperlukan suatu karya ilmiah dalam bentuk skripsi. Pada kesempatan ini penulis membuat skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Sumber Sarana Agro (IDC) Pekanbaru”**. Adapun skripsi ini sangat dianjurkan untuk memenuhi syarat dalam mengikuti ujian akhir guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya bahwa sebagai karya manusia biasa yang tak luput dari kesalahan dan kekhilafan, skripsi ini masih jauh dari skripsi, Penulisan ini banyak terdapat kesalahan dan kekurangan baik segi ini maupun penulisan. Demi tercapainya kesempurnaan skripsi ini, dengan segenap kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca yang sangat membangun.

Selain dari itu, penulis juga banyak mendapat bantuan baik moril maupun materil serta bimbingan dan pengarahan dari berbagai pihak. Dengan demikian, pada kesempatan ini penulis dengan tulus dan ikhlas ingin mengucapkan terima kasih sebanyak-banyaknya kepada:

1. Kepada Ibunda Maryanti dan Mbah Suminah yang selalu memberikan semangat dalam mengerjakan tugas akhir dan mendukung baik dari segi

materil maupun finansial, terimakasih karena telah berjasa untuk membesarkanku sehingga sampai pada titik akhir perjuangaku ini.

2. Bapak Drs. Firdaus, AR, SE., M.Si., Ak.CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau
3. Bapak Abd. Razak Jer, SE., M.Si selaku ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau
4. Ibu Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuty, SE., MM selaku dosen pembimbing yang tak pernah lelah memberikan petunjuk dan arahan serta bimbingan kepada penulis sehingga skripsi ini cepat terselesaikan.
5. Staff dan karyawan PT. Sumber Sarana Agro (IDC) Pekanbaru terimakasih telah membantu dalam menyelesaikan skripsi.
6. Terimakasih kepada suami yang tersayang Misya Hafiz dan anak Rafania Misya Putri dan Rafifah Misya Putri

Dalam penyusunan skripsi ini, saya mengakui banyak terdapat kekurangan. Baik dari penulisan maupun sumber referensi. Maka dari itu saya mengharapkan kritik dan saran yang membangun agar skripsi ini lebih baik lagi dan dapat memberikan ilmu yang bermanfaat.

Pekanbaru, 26 Februari 2021

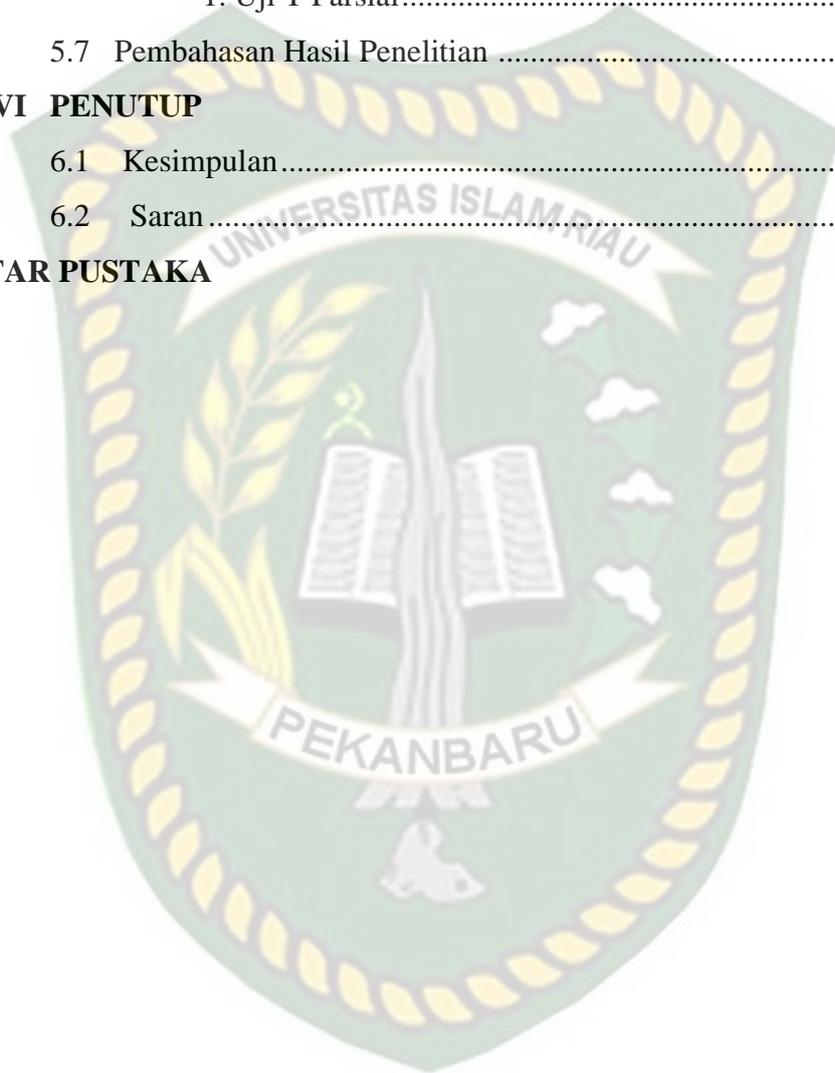
Rosana Atika Putri

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian	9
1.4 Sistematika Penulisan.....	10
BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS	
2.1 Kompensasi	12
2.1.1 Pengertian Kompensasi	12
2.1.2 Kebijakan Kompensasi	16
2.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi.....	18
2.1.4 Faktor Penentuan Pemberian Kompensasi	20
2.1.5 Sistem Pemberian Kompensasi	24
2.2 Motivasi Kerja.....	27
2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja.....	27
2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja ...	29
2.2.3. Indikator Motivasi	31
2.3 Pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja	34
2.4 Penelitian Terdahulu	35
2.5 Kerangka Pemikiran	36
2.6 Hipotesis Penelitian	37
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Lokasi Penelitian.....	39
3.2 Operasional Variabel Penelitian.....	39
3.3 Jenis dan Sumber Data.....	41

3.4	Populasi dan Sampel	42
3.5	Teknik Pengumpulan Data.....	43
3.6	Teknik Analisis Data.....	43
3.6.1	Uji Validitas dan Reliabilitas.....	43
3.6.2	Uji Asumsi Klasik	44
a.	Uji Normalitas.....	44
b.	Koefisien Determinasi (R ²)	45
c.	Analisis Linier Sederhana.....	45
3.6.3	Uji Hipotesis Data	46
a.	Uji T Parsial	46
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN		
4.1	Sejarah Singkat PT. Sumber Sarana Agro (IDC) Pekanbaru .	48
4.2	Visi dan Misi PT. Sumber Sarana Agro (IDC) Pekanbaru	50
4.3	Struktur Organisasi Perusahaan	51
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		
5.1	Gambaran Umum Responden.....	53
5.1.1	Jenis Kelamin Responden	53
5.1.2	Umur Responden	54
5.1.3	Tingkat Pendidikan Responden	55
5.1.4	Masa Responden.....	56
5.2	Uji Validitas dan Reliabilitas	57
5.2.1	Uji Validitas	57
5.2.2	Uji Reliabilitas	58
5.3	Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi Pada PT. Sumber Sarana Agro (IDC) Pekanbaru	59
5.4	Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Kerja Pada Sumber Sarana Agro (IDC) Pekanbaru	73
5.5	Analisis Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Sumber Sarana Agro (IDC) Pekanbaru	90
5.5.1	Uji Asumsi Klasik.....	90
1.	Uji Normalitas	90

2. Koefisien Determinasi (R^2).....	91
3. Analisis Regresi Linier Sederhana.....	92
5.6.2 Uji Hipotesis	94
1. Uji T Parsial.....	94
5.7 Pembahasan Hasil Penelitian	95
BAB VI PENUTUP	
6.1 Kesimpulan.....	98
6.2 Saran.....	98
DAFTAR PUSTAKA	



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Karyawan Pada PT. Sumber Sarana Agro (IDC) Pekanbaru	4
Tabel 1.2	Data Gaji Karyawan PT. Sumber Sarana Agro (IDC) Pekanbaru tahun 2020	5
Tabel 1.3	Rekapitulasi Absensi Karyawan Pada PT. Sumber Sarana Agro (IDC) Pekanbaru	6
Tabel 1.4	Rekapitulasi Absensi Karyawan Pada PT. Sumber Sarana Agro (IDC) Pekanbaru	6
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	36
Tabel 3.1	Operasional Variabel Penelitian	40
Tabel 3.2	Alternatif Jawaban Responden	43
Tabel 5.1	Identitas Responden berdasarkan Jenis Kelamin	53
Tabel 5.2	Identitas Responden berdasarkan Umur	54
Tabel 5.3	Identitas Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan	55
Tabel 5.4	Identitas Responden berdasarkan Masa Kerja.....	56
Tabel 5.5	Uji Validitas	57
Tabel 5.6	Uji Reliabilitas.....	59
Tabel 5.7	Tanggapan Responden mengenai Gaji yang diberikan PT. Sumber Sarana Agro (IDC) Pekanbaru sesuai dengan bidang kerja karyawannya.....	50
Tabel 5.8	Tanggapan Responden mengenai PT. Sumber Sarana Agro (IDC) Pekanbaru memberikan insentif kepada karyawan selalu efektif	63
Tabel 5.9	Tanggapan Responden mengenai PT. Sumber Sarana Agro (IDC) Pekanbaru memberikan jaminan kerja yang jelas kepada karyawan	64
Tabel 5.10	Tanggapan Responden mengenai PT. Sumber Sarana Agro (IDC) Pekanbaru memberikan tunjangan yang efektif	65

Tabel 5.11	Tanggapan Responden mengenai Asuransi yang diberikan PT. Sumber Sarana Agro (IDC) Pekanbaru sesuai dengan kebutuhan karyawan.....	67
Tabel 5.12	Tanggapan Responden mengenai Fasilitas PT. Sumber Sarana Agro (IDC) Pekanbaru sangat memadai	68
Tabel 5.13	Tanggapan Responden mengenai Tunjangan Hari Raya yang diberikan PT. Sumber Sarana Agro (IDC) Pekanbaru berjalan dengan baik	69
Tabel 5.14	Tanggapan Responden mengenai Lingkungan kerja PT. Sumber Sarana Agro (IDC) Pekanbaru sangat nyaman.....	70
Tabel 5.15	Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Kompensasi Pada PT. Sumber Sarana Agro (IDC) Pekanbaru.....	74
Tabel 5.15	Tanggapan Responden Mengenai Karyawan pada PT. Sumber Sarana Agro (IDC) Pekanbaru bekerja untuk dapat bertahan hidup.....	74
Tabel 5.15	Tanggapan Responden mengenai karyawan Karyawan pada PT. Sumber Sarana Agro (IDC) Pekanbaru ingin mendapatkan penghargaan.....	75
Table 5.16	Tanggapan Responden mengenai Karyawan pada PT. Sumber Sarana Agro (IDC) Pekanbaru bekerja untuk mendapatkan memperoleh pengakuan.....	76
Table 5.17	Tanggapan Responden mengenai Karyawan pada PT. Sumber Sarana Agro (IDC) Pekanbaru bekerja untuk mendapatkan kekuasaan.....	78
Tabel 5.18	Tanggapan Responden mengenai karyawan selalu berusaha untuk mensukseskan kebijakan Lingkungan kerja PT. Sumber Sarana Agro (IDC) Pekanbaru mendukung dengan kenyamanan yang baik.....	79

Tabel 5.19	Tanggapan Responden mengenai Kompensasi yang diberikan PT. Sumber Sarana Agro (IDC) Pekanbaru sangat memadai	81
Tabel 5.19	Tanggapan Responden mengenai Supervisi PT. Sumber Sarana Agro (IDC) Pekanbaru selalu jelas dan terarah.....	82
Tabel 5.20	Tanggapan responden mengenai Jaminan kerja PT. Sumber Sarana Agro (IDC) Pekanbaru selalu diberikan berdasarkan bidang pekerjaan	83
Tabel 5.21	Tanggapan Responden mengenai PT. Sumber Sarana Agro (IDC) Pekanbaru memberikan status dan tanggung jawab ketika terjadi permasalahan internal.....	84
Tabel 5.22	Tanggapan Responden Mengenai Peraturan yang diberikan PT. Sumber Sarana Agro (IDC) Pekanbaru sangat fleksibel...	86
Tabel 5.23	Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Komitmen Organisasi (Y) Pada PT. Nicho Sukses Perkasa Pekanbaru	87
Tabel 5.24	Analisis Regresi Linier Berganda	92
Tabel 5.25	Koefisien Determinasi (R ²)	94
Tabel 5.26	Uji T Parsial	95

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	37
Gambar 5.1 Uji Histogram	90
Gambar 5.2 Normal P-Plot	91



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia adalah aset penting dalam sebuah organisasi, karena sumber daya manusia mempengaruhi efisiensi dan efektivitas dalam organisasi tersebut. Salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas sumber daya manusia dalam organisasi yaitu pemberian kompensasi. Bagi perusahaan, kompensasi memiliki arti penting karena kompensasi mencerminkan upaya organisasi atau perusahaan.

Dimana sumber daya manusia ini memiliki peran yang penting yang ada di dalam sebuah organisasi pada perusahaan disamping sumber daya penunjang lainnya. Sebab perusahaan yang baik merupakan perusahaan yang mampu mengelola sumber daya manusia yang terdapat di perusahaan. Dengan adanya sumber daya manusia ini juga menjadi kekuatan bagi sebuah perusahaan untuk mampu meningkatkan eksistensi di pasar persaingan. Sebuah perusahaan dapat mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan dan dapat berkembang karena adanya pengelolaan sumber daya yang tepat dan efektif (Pratama et al, 2015). Hal ini berlaku untuk industri pertanian, dimana industri pertanian baik yang dari luar ataupun yang dari dalam negeri sendiri sudah semakin banyak, hal ini menjadikan persaingan yang sangat ketat di dunia industri pertanian khususnya pestisida.

Salah satu indikator yang digunakan sebuah perusahaan untuk melihat apakah sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan sudah memiliki kualitas yang baik serta mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya adalah dengan melihat bagaimana tingkat motivasi karyawan dalam

bekerja. Semakin tinggi tingkat motivasi kerja karyawan maka akan semakin baik kinerja yang dihasilkan dan kesempatan untuk mendapatkan jenjang karir yang lebih baik lagi akan semakin mudah tercapai. Motivasi adalah usaha-usaha untuk mencapai suatu tujuan (Sofyandi dan Garniwa, 2017). Motivasi merupakan dorongan untuk meningkatkan usaha dalam mencapai tujuan, dalam batas kemampuan untuk memberikan kepuasan atas kebutuhan seseorang. Bagi sebuah perusahaan motivasi kerja sangat penting untuk mendukung tercapainya visi misi perusahaan yang telah ditentukan oleh para pemangku kepentingan sejak awal berdirinya perusahaan, serta dalam hal pencapaian tujuan perusahaan.

Faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya motivasi kerja karyawan salah satunya adalah dengan diberikannya kompensasi yang layak dan memadai oleh perusahaan (Sarinadi, 2014). Perusahaan harus mampu memberikan perhatian lebih kepada para karyawannya agar dapat melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Tentunya hal ini membutuhkan motivasi kerja yang tinggi dari diri karyawan sendiri. Dimana peran dari pemberian kompensasi yang dilakukan oleh perusahaan ini seringkali dikaitkan dengan motivasi karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya yang diberikan kepadanya. Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi karyawan kepada perusahaan (Marwansyah, 2015). Dengan diberikannya kompensasi yang layak dan memadai serta sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diterima oleh karyawan akan membuat karyawan merasa kerjakerasnya dihargai dan sebagai salah satu bentuk apresiasi yang diberikan oleh perusahaan kepadanya. Sebagaimana yang telah diterangkan oleh Putrayasa

et al (2014) untuk dapat memperoleh kesempatan menduduki jenjang karir yang lebih baik pada perusahaan, seorang karyawan harus memiliki motivasi yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya.

Kompensasi atau balas jasa merupakan salah satu faktor yang sangat penting baik untuk kepentingan pekerjaan maupun untuk kepentingan perusahaan. Kompensasi bagi perusahaan adalah merupakan unsur pembiayaan, dilain pihak bagi pekerja kompensasi merupakan sumber penghidupan ekonomi dan disamping itu kompensasi tersebut juga sekaligus merupakan penentu status sosial seseorang didalam masyarakat. Penentuan kompensasi atau balas jasa yang sesuai hendaknya berdasarkan atas hasil usaha perusahaan sebagai motivasi kerja karyawan.

Kompensasi tidak hanya dapat diberikan dalam bentuk uang, tetapi dapat juga berbentuk materil atau benda. Hal ini dikarenakan prestasi yang diberikan kadang-kadang sukar dinilai dengan uang, kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dapat berupa fasilitas atau kemudahan bagi karyawannya. Memang tidak semua perusahaan mampu menyediakan fasilitas untuk karyawannya karena penyediaan fasilitas sangat berkaitan dengan kemampuan keuangan perusahaan yang bersangkutan.

Kompensasi jika dikelola dengan baik akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, serta menjaga karyawan dengan baik. Sebaliknya, tanpa kompensasi yang cukup, karyawan yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan. Akibat dari ketidakpuasan dalam

pemberian kompensasi bisa jadi akan mengurangi kinerja, meningkatkan keluhan-keluhan, dan mogok kerja.

Pada penelitian ini, penulis akan membahas mengenai pengaruh kompensasi yang diberikan oleh perusahaan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Sumber Sarana Agro (IDC) adalah perusahaan yang bergerak bidang pertanian (pestisida). Untuk menjalankan kegiatan operasional perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang memiliki jiwa semangat dan gairah kerja yang sangat tinggi agar dapat menunjang produktivitas dalam meningkatkan hasil. Dalam usaha meningkatkan produktivitas karyawan, perusahaan memberikan berbagai perhatian terhadap karyawannya. Salah satunya dengan kenaikan gaji secara berkala yang diukur berdasarkan motivasi kerja karyawan tersebut. Dengan adanya program kenaikan gaji secara berkala berdasarkan motivasi kerja diharapkan karyawan dapat semangat dalam bekerja.

Tabel 1.1

Data Karyawan Pada PT. Sumber Sarana Agro (IDC) Pekanbaru

No	Jabatan (Bidang Pekerjaan)	Jumlah
1	BM (Branch Manager)	1
2	Ka. Admin	1
3	Ka. Gudang	1
4	Admin sales	1
5	Salesman	3
6	Driver	4
7	Admin Region	1
8	Promotion Officer	23
	Jumlah	35

Sumber: PT. Sumber Sarana Agro, 2020

Berdasarkan tabel diatas, disebutkan bahwa jumlah karyawan yang ada di PT. Sumber Sarana Agro (IDC) Pekanbaru berjumlah 35 orang dengan 1 orang

sebagai Branch Manager (Kepala Cabang) untuk wilayah Kota Pekanbaru. Banyaknya karyawan yang harus bekerja dengan efektif pada perusahaan ini untuk mengefektifkan kerja dan diharapkan untuk saling mendukung dan memotivasi kerja. Sementara itu dibawah ini dijelaskan data gaji karyawan pada periode 2020, sebagai berikut :

Tabel 1.2
Data Gaji Karyawan Pada PT. Sumber Sarana Agro (IDC) Tahun 2020

No	Jabatan (Bidang Pekerjaan)	Jumlah Pemberian Gaji
1	BM (Branch Manager)	Rp. 10.000.000,-
2	Ka. Admin	Rp. 7.500.000,-
3	Ka. Gudang	Rp. 4.300.000,-
4	Admin sales	Rp. 3.000.000,-
5	Salesman	Rp. 4.000.000,-
6	Driver	Rp. 2.850.000,-
7	Admin Region	Rp. 4.800.000,-
8	Promotion Officer	Rp. 4.500.000,-

Sumber: PT. Sumber Sarana Agro (IDC) Pekanbaru, 2019

Kompensasi dalam pengelolaannya harus memastikan keadilan internal dan eksternal yang akan memengaruhi tingkat kepuasan dan keterlekatan karyawan terhadap organisasi. Keadilan internal dilakukan dengan memastikan jabatan yang memiliki kualifikasi dan resiko lebih tinggi akan dibayar lebih tinggi dan begitu sebaliknya. Sedangkan keadilan eksternal dilakukan dengan memastikan keadilan kompensasi jika dibandingkan dengan pekerjaan yang sama dalam dunia kerja.

Menurut Alvi et al. (2014), kompensasi karyawan tidak hanya berbentuk gaji atau upah yang diberikan perusahaan, tetapi juga berupa kompensasi non-finansial seperti pelayanan kesehatan, jaminan asuransi, dan perencanaan waktu

pensiun bagi karyawan. Untuk melihat jenis tunjangan yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini

Tabel 1.3
Jenis Tunjangan Karyawan PT. Sumber Sarana Agro (IDC) Pekanbaru

No	Jenis Tunjangan	Waktu Pemberian	Keterangan
1	Tunjangan Hari Raya	1 tahun sekali	Cukup Memadai
2	Tunjangan Lembur	Sesuai dengan kebutuhan karyawan	Cukup memadai
3	Tunjangan Kesehatan	3 bulan sekali	Sangat Memadai
4	Tunjangan Transportasi	Sesuai dengan kebutuhan karyawan	Memadai
5	Tunjangan Tahunan	Setiap tahun sekali	Memadai

Sumber: Administrasi PT. Sumber Sarana Agro, 2020

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa data tersebut merupakan data tunjangan yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk menambah motivasi kerja karyawan tersebut. dengan tunjangan yang diberikan maka perusahaan menginginkan dan mengharapkan karyawan dapat bekerja dengan baik dan efektif. Motivasi karyawan dilihat dari absensinya selama ia bekerja, dengan absensi nya tersebut juga akan melihat sejauh mana ia mampu mempertahankan dirinya untuk perusahaan ini. Untuk melihat absensi atau rekapitulasi dari karyawan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel:

Tabel 1.4
Rekapitulasi Absensi Karyawan Pada PT. Sumber Sarana Agro (IDC) Pekanbaru

No	Bulan	Jumlah	Jumlah Hari Kerja	Absensi				
				A	S	I	C	T
1	Januari	40	21	8	4	2	2	16
2	Feb	42	21	6	3	4	2	15
3	Maret	45	22	4	2	3	2	11
4	April	34	22	4	3	2	1	10

5	Mei	32	21	2	3	5	2	12
6	Juni	35	20	4	3	3	2	12
7	Juli	39	21	2	4	3	2	11
8	Agus	44	20	2	2	2	1	7
9	Sept	34	21	3	2	1	2	8
10	Okt	35	19	3	2	3	3	11
11	Nov	35	21	3	2	2	4	11
12	Des	37	22	2	3	3	2	10
	Jumlah		100	43	33	33	111	134

Sumber: Administrasi Sumber Sarana Agro, 2020

Berdasarkan tabel 1.3 diatas dapat dilihat bahwa masih banyak karyawan yang tidak disiplin seperti karyawan yang tidak hadir (alpha) dan terlambat, berdasarkan tabel tersebut pegawai dari absensi, karyawan paling banyak memiliki jumlah keterlambatan yaitu dalam setahun ada 134 kali. Tingginya tingkat kehadiran dan tingkat keterlambatan akan mengurangi jumlah jam kerja yang dapat digunakan untuk menyelesaikan program pekerjaannya dan dalam kegiatan lembaga perusahaannya. Masalah tersebut diakibatkan oleh kinerja karyawan yang rendah sehingga dapat memperburuk citra perusahaan dan tidak produktivitas kerja karyawan dalam menjalani tugas yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Perusahaan yang baik harus memiliki visi, misi, dan tujuan yang jelas untuk menjaga dan memelihara kesinambungan bisnis dalam jangka panjang. Visi dan misi perusahaan harus sesuai dengan budaya perusahaan, kebutuhan perusahaan, dan kebutuhan pasar sehingga dapat menumbuhkan komitmen karyawan terhadap pekerjaan dan memupuk semangat kerja karyawan, menumbuhkan keharmonisan dalam lingkungan kerja karyawan, dan menumbuhkan standar kerja yang prima.

Untuk memperoleh kinerja optimal dari keberadaan karyawan dalam perusahaan maka perusahaan perlu menetapkan strategi yang tepat, yaitu dengan memikirkan bagaimana mengelola karyawan agar mau mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Salah satu cara yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja serta menciptakan motivasi kerja untuk mencapai prestasi dan loyalitas kerja yang tinggi bagi para karyawannya ialah dengan menerapkan prinsip kompensasi yang adil dan layak. Pemberian kompensasi pada perusahaan ini telah tercapai dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan dan karyawan memberikan kontribusi yang baik kepada perusahaan sehingga karyawan pada PT. Sumber Sarana Agro (IDC) Pekanbaru mampu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil kerja yang maksimal serta selalu mendukung anggota karyawan lainnya dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai sistem pemberian kompensasi karyawan. Penelitian ini **berjudul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Sumber Sarana Agro (IDC) Pekanbaru”**.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana kompensasi dan motivasi kerja karyawan PT. Sumber Sarana Agro (IDC) Pekanbaru
2. Apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Sumber Sarana Agro (IDC) Pekanbaru

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah: Untuk mengetahui dan menganalisis apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Sumber Sarana Agro (IDC) Pekanbaru.

2. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, maka yang akan menjadikann manfaat dari penelitian ini adalah :

a. Bagi akademik

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan pengetahuan tentang kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan

b. Bagi penulis

Diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan baik teori maupun praktik, khusus nya mengenai pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan.

c. Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat memberikan informasi bagi perusahaan dalam mengambil keputusan, khususnya dalam memberikan kompensasi kepada karyawan sehingga motivasi kerja tetap stabil.

1.4 Sistematika Penulisan

Adanya sistematika penulisan adalah untuk mempermudah pembahasan dalam penulisan. Sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini akan dijelaskan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan penelitian.

BAB II : TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Dalam bab ini akan diuraikan tentang teori-teori yang relevan dengan penelitian, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan tentang lokasi/objek penelitian, operasional variabel penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik dan pengumpulan data penelitian.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini akan dideskripsikan mengenai sejarah singkat perusahaan, visi dan misi, struktur organisasi, serta tugas dan wewenang dari masing-masing jabatan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan dibahas mengenai hasil penelitian serta pembahasan.

BAB VI : PENUTUP

Dalam bab terakhir ini berisikan dua sub bahasan yaitu kesimpulan dari penelitian dan saran sebagai masukan atau bahan pertimbangan untuk pihak terkait.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

2.1 Kompensasi

2.1.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu cara manajemen dalam perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawannya. Kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan (Mondy, 2011). Menurut Kadarisman (2012), kompensasi merupakan pemberian balas jasa, baik secara langsung berupa uang (finansial) maupun tidak langsung berupa penghargaan (non-finansial) dan merupakan kontra prestasi yang diberikan kepada seseorang atau sekelompok orang atas kinerja atau jasanya yang telah dikorbankan. Perusahaan harus melihat karyawan sebagai sumber daya dasar dalam melakukan perbaikan dan penyempurnaan, termasuk dalam sistem kompensasinya. Hal penting yang perlu dilakukan perusahaan adalah menciptakan proses kompensasi yang menghubungkan pertumbuhan dan perkembangan karyawan dengan kapasitas perusahaan untuk menciptakan proses kompensasi jangka panjang yang menguntungkan dua pihak.

Tujuan dari pemberian kompensasi ini adalah untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan agar memberikan kontribusi optimal pada perusahaan. Kompensasi yang diterima karyawan dapat dibagi menjadi dua macam, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial (Mondy, 2010). Kompensasi finansial terbagi lagi menjadi dua jenis, yaitu kompensasi finansial

langsung dan kompensasi finansial tidak langsung. Sedangkan kompensasi nonfinansial meliputi pekerjaan dan lingkungan pekerjaan.

Malayu Hasibuan (2016) mengemukakan pengertian kompensasi sebagai berikut: kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

1) Kompensasi Finansial.

Kompensasi finansial langsung dapat berupa gaji, upah atau bonus, dan insentif. Sedangkan kompensasi finansial tidak langsung dapat berupa tunjangan hari raya, tunjangan hari tua, jaminan biaya kesehatan, asuransi, dan hal sejenis lain yang dibayarkan oleh organisasi atas nama karyawan tersebut.

a. Gaji

Gaji adalah imbalan berupa uang yang dibayarkan kepada karyawan secara bulanan sesuai dengan jenis pekerjaan yang dilakukan. Beberapa faktor yang penting dalam penggajian, yaitu jumlah gaji yang diterima, persepsi keadilan dalam penggajian, serta metode penggajian.

b. Insentif

Insentif adalah kompensasi finansial yang diberikan pada karyawan dalam jangka waktu panjang karena kinerja karyawan yang melebihi standar yang ditentukan perusahaan.

c. Jaminan kerja

Jaminan kerja memiliki beberapa jaminan kerja yang diberikan perusahaan pada karyawan adalah asuransi dan tunjangan-tunjangan yang diberikan diluar gaji yang diterima karyawan setiap bulannya. Jaminan ini dilakukan untuk adanya rasa tanggung jawab perusahaan terhadap karyawan dan mempertahankan karyawan yang kompeten.

2) Kompensasi Non-Finansial

a. Pekerjaan

Pekerjaan meliputi: tugas-tugas yang menarik, tanggung jawab pekerjaan, pengakuan dari pihak lain, kesempatan berkembang, serta rasa pencapaian dalam kerja.

b. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja meliputi: kebijakan yang sesuai, status yang jelas, supervisi yang kompeten, rekan kerja menyenangkan, serta lingkungan kerja yang nyaman.

Kadarisman (2012) menyatakan beberapa tujuan pemberian kompensasi, yaitu:

- a. Pemenuhan kebutuhan ekonomi karyawan.
- b. Pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan
- c. bekerja secara produktif.
- d. Menunjukkan kemajuan suatu organisasi atau perusahaan.

- e. Menciptakan keseimbangan dan keahlian antara input (syarat-syarat kerja) dan output kerja yang dihasilkan karyawan dalam menjalankan posisinya di perusahaan.
- f. Balas jasa organisasi atau perusahaan terhadap pegawainya.

Secara khusus tujuan manajemen kompensasi yang efektif meliputi hal-hal sebagai berikut:

- a. Memperoleh Personil yang Berkualifikasi Kompensasi yang cukup tinggi sangat dibutuhkan untuk memberi daya tarik kepada para pelamar. Tingkat pembayaran harus responsif terhadap suplai dan permintaan pasar kerja karena para pengusaha berkompetisi untuk mendapatkan karyawan yang diharapkan.
- b. Mempertahankan Karyawan yang ada para karyawan dapat keluar jika besaran kompensasi tidak kompetitif dan akibatnya akan menimbulkan perputaran karyawan yang semakin tinggi.
- c. Menjamin Keadilan Manajemen kompensasi berupaya keras agar keadilan internal dan eksternal terwujud. Keadilan internal mensyaratkan bahwa pembayaran dikaitkan dengan nilai relatif sebuah pekerjaan sehingga pekerjaan yang sama dibayar dengan besaran yang sama. Keadilan eksternal berarti pembayaran terhadap kerja merupakan yang dapat dibandingkan dengan perusahaan lain di pasar kerja.
- d. Penghargaan terhadap Perilaku yang Diinginkan Pembayaran hendaknya memperkuat perilaku yang diinginkan dan bertindak sebagai insentif untuk perbaikan perilaku di masa depan, rencana kompensasi efektif, menghargai kinerja, ketaatan, pengalaman, tanggung jawab, dan perilaku-perilaku lainnya.

- e. Mengendalikan Biaya Sistem kompensasi yang rasional membantu perusahaan memperoleh dan mempertahankan para karyawan dengan biaya yang beralasan. Tanpa manajemen kompensasi efektif, bisa jadi pekerja dibayar di bawah atau di atas standar.
- f. Mengikuti Aturan Hukum Sistem gaji dan upah yang sehat mempertimbangkan faktor-faktor legal yang dikeluarkan pemerintah dan menjamin pemenuhan kebutuhan karyawan.
- g. Memfasilitasi Pengertian Sistem manajemen kompensasi hendaknya dengan mudah dipahami oleh spesialis SDM, manajer operasi, dan para karyawan.
- h. Meningkatkan Efisiensi Administrasi Program pengupahan dan penggajian hendaknya dirancang untuk dapat dikelola dengan efisien, membuat sistem informasi SDM optimal, meskipun tujuan ini hendaknya sebagai pertimbangan sekunder dibandingkan dengan tujuan-tujuan lain.

2.1.2 Kebijakan Kompensasi

Penentuan Kompensasi Besarnya kompensasi yang diberikan ditentukan oleh:

1. Harga /nilai pekerjaan

Penilaian harga suatu jenis pekerjaan merupakan tindakan pertama yang dilakukan dalam menentukan besarnya kompensasi yang akan diberikan kepada karyawan. Penilaian harga pekerja dapat dilakukan dengan dua cara, sebagai berikut:

- a. Melakukan analisis jabatan/pekerjaan
- b. Melakukan survei “harga” pekerjaan sejenis pada organisasi lain.
- c. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi

2. Sistem kompensasi yang diterapkan, Beberapa sistem kompensasi yang biasa digunakan adalah sistem prestasi, sistem kontrak/ borongan:

a. Sistem prestasi

Menurut prestasi kerja sering juga disebut dengan upah sistem hasil. Cara ini dapat mendorong karyawan yang kurang produktif menjadi lebih produktif. Contoh kompensasi sistem hasil : per potong, per meter, per kilo, per liter, dan sebagainya.

b. Sistem waktu

Besarnya kompensasi dihitung berdasarkan standar waktu seperti jam, hari, minggu, bulan. Besarnya upah ditentukan oleh lamanya karyawan melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan.

c. Sistem kontrak/borongan

Penetapan besarnya upah dengan sistem kontrak/borongan didasarkan atas kuantitas, kualitas, dan lamanya penyelesaian pekerjaan yang sesuai dengan kontrak perjanjian.

Prinsip dalam manajemen kompensasi menurut Mangkuprawira (2014), antara lain:

- a. Terdapatnya rasa keadilan dan pemerataan pendapatan dalam perusahaan
- b. Setiap pekerjaan dinilai melalui proses evaluasi pekerjaan dan kinerja
- c. Mempertimbangkan keuangan perusahaan
- d. Nilai rupiah dalam sistem penggajian mampu bersaing dengan harga pasar tenaga kerja yang sejenis.

- e. Sistem penggajian yang baru dapat membedakan orang yang berprestasi baik dan yang tidak dalam golongan yang sama.
- f. Sistem penggajian yang baru harus dikaitkan dengan penilaian kinerja karyawan.

2.1.3 Faktor- faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Dalam pemberian kompensasi terdapat sejumlah faktor-faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor tersebut menurut Suhendar (2003) terbagi tiga, yaitu: Faktor Intern Organisasi yang mempengaruhi besarnya kompensasi adalah dana organisasi dan serikat pekerja, Faktor Pribadi Karyawan yang mempengaruhi besarnya kompensasi adalah produktifitas kerja, posisi dan jabatan, pendidikan dan pengalaman serta jenis dan sifat pekerjaan, Faktor Ekstern yang mempengaruhi besarnya kompensasi adalah penawaran dan permintaan kerja, biaya hidup, kebijaksanaan pemerintah, dan kondisi perekonomian nasional.

Pendapat lain yang dikemukakan oleh Soekidjo Notoatmodjo (2012) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi antara lain: “Produktivitas, kemampuan untuk membayar, kesediaan untuk membayar, suplai dan permintaan tenaga kerja, organisasi karyawan/guru, berbagai peraturan dan perundang-undangan”. Pendapat yang hampir serupa dengan Soekidjo (2012) diungkapkan oleh Tohardi (2012) tentang faktor yang mempengaruhi kompensasi, yaitu “Produktivitas, kemampuan untuk membayar, kesediaan untuk membayar, penawaran dan permintaan tenaga kerja”.

Selain itu adapula pendapat dari Panggabean faktor yang mempengaruhi kompensasi, yaitu “Penawaran dan permintaan serikat pekerja, kemampuan untuk

membayar, produktivitas, biaya hidup, dan pemerintah”. Dengan faktor-faktor tersebut, maka jelas bahwa adanya pengaruh terhadap penentuan kompensasi yang akan diterima oleh karyawan dari organisasi atau perusahaan. Sehingga di antara faktor-faktor yang mempengaruhi upah dan kebijakan kompensasi baik faktor eksternal maupun internal akan menjadi pertimbangan dalam memutuskan besaran kompensasi yang akan diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada karyawannya.

Adapun pendapat yang diperjelas oleh Hasibuan (2012) mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi yaitu:

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja
2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan
3. Serikat buruh/organisasi karyawan
4. Produktivitas kerja karyawan
5. Pemerintah dan undang-undang dan kepresnya
6. Biaya hidup/Cost of Living
7. Posisi jabatan karyawan
8. Pendidikan dan pengalaman karyawan
9. Kondisi perekonomian nasional
10. Jenis dan sifat pekerjaan.

Selain itu ada anggapan bahwa besar kecilnya kompensasi akan selalu dipengaruhi oleh beberapa faktor, di antaranya: “Tingkat biaya hidup, tingkat kompensasi yang berlaku di perusahaan/organisasi lain, tingkat kemampuan

perusahaan/organisasi, jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab, peraturan perundang-undangan yang berlaku, dan peranan serikat buruh”.

Besar kecilnya pemberian kompensasi tidak mungkin dapat ditentukan begitu saja, tanpa melihat perkembangan keadaan sekitar perusahaan/organisasi. Oleh karena itu banyak faktor yang mempengaruhi kompensasi, seperti yang dikemukakan oleh Gouzali Saydam (2014) sebagai berikut:

1. Tingkat biaya hidup tingkat kompensasi yang berlaku di perusahaan/organisasi lain
2. Tingkat kemampuan perusahaan organisasi
3. Jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab
4. Peraturan perundang-undangan yang berlaku
5. Peranan serikat pekerja

2.1.4 Faktor Penentuan Pemberian Kompensasi

Besarnya kompensasi yang diberikan ditentukan oleh faktor sebagai berikut: “Harga/nilai pekerjaan, merupakan tindakan pertama yang dilakukan dalam menentukan besarnya kompensasi yang akan diberikan, Sistem Kompensasi beberapa sistem kompensasi yang biasa digunakan adalah sistem prestasi dan sistem kontrak/borongan”.

Dalam menyusun sistem kompensasi ada lima faktor yang harus dipertimbangkan yaitu: tingkat upah dan gaji yang berlaku diberbagai organisasi/perusahaan, tuntutan serikat kerja yaitu para serikat pekerja berperan dalam mengajukan tuntutan gaji/upah yang lebih tinggi, produktivitas yaitu apabila para pegawai merasa tidak memperoleh kompensasi yang wajar/adil,

kebijakan organisasi/perusahaan mengenai upah dan gaji yang diberikan, peraturan perundang-undangan yang berlaku dalam suatu daerah atau negara, seperti upah minimum.

Walaupun para ahli berbeda pendapat tentang dasar penentuan pemberian kompensasi, karena perbedaan sudut pandang, namun secara umum penentuan tersebut dapat dibedakan. seperti yang dikemukakan pendapat oleh Gouzali Saydam (2012) dalam penentuan sistem kompensasi sebagai berikut:

1. Kompensasi berdasarkan satuan volume yang dihasilkan adalah model pemberian kompensasi yang banyak dilaksanakan dalam kehidupan masyarakat sehari-hari.
2. Kompensasi berdasarkan satuan waktu pekerjaan biasanya seorang karyawan atau pekerja diberi kompensasi berdasarkan waktu pelaksanaan pekerjaan yang dapat dilakukannya.
3. Kompensasi berdasarkan penilaian pekerjaan, kompensasi jenis ini banyak ditemui dalam sistem penggajian yang ada diperusahaan, karena jenis ini adalah suatu usaha untuk menentukan dan membandingkan nilai suatu pekerjaan tertentu dengan nilai pekerjaan yang lain yang ada pada satu perusahaan/organisasi.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa dalam menentukan sistem kompensasi menurut Gauzali Saydam (2012), yaitu ada tiga pertama kompensasi berdasarkan satuan volume yang dimana pemberian kompensasi didasarkan pada berapa banyak jumlah produksi yang dapat dihasilkan oleh karyawan yang bersangkutan. Model seperti ini sering disebut

sebagai “kerja borongan” karena dalam metode ini perusahaan mengaitkan kompensasi secara langsung dengan jumlah produk yang dihasilkan oleh karyawan.

Kedua, kompensasi berdasarkan satuan waktu pekerjaan, dimana besarnya kompensasi yang diterima seorang karyawan atau pekerja dikaitkan langsung dengan lama waktu yang digunakan oleh yang bersangkutan untuk bekerja, bukan pada jumlah produk yang dihasilkan seperti jenis yang pertama. Kebaikan sistem waktu ialah administrasi imbalan mudah dan besarnya kompensasi yang dibayarkan tetap. Namun kelemahan sistem waktu ialah pekerja yang bekerjanya malas pun mendapatkan kompensasi yang sama.

Sedangkan ketiga kompensasi berdasarkan penilaian pekerjaan, metode penilaian ini mempunyai beberapa kelebihan dibandingkan dengan metode yang sudah dijelaskan sebelumnya. Melalui metode ini kita dapat menentukan berapa harga dari suatu pekerjaan yang dilakukan karyawan dalam melakukan pekerjaannya, sehingga perusahaan atau organisasi dapat menentukan kompensasi dengan adil dan layak.

Menurut S.P. Hasibuan (2014) metode dalam memberikan kompensasi ada dua, yaitu "Metode Tunggal, metode yang dalam penerapan gaji pokok hanya didasarkan atas ijazah terakhir dari pendidikan formal yang dimiliki tenaga pendidik/pegawai. Dan Metode Jamak, metode yang dalam gaji pokok didasarkan atas beberapa pertimbangan seperti ijazah, sifat pekerjaan, pendidikan informal, bahkan hubungan keluarga ikut menentukan besarnya gaji pokok seseorang".

Dengan demikian dalam pemberian kompensasi tunggal sering digunakan dalam instansi pemerintah seperti sekolah negeri, sedangkan kompensasi jamak sering digunakan dilembaga/organisasi swasta. Metode apa saja yang digunakan oleh lembaga/organisasi tersebut, yang terpenting yaitu dapat memberikan kepuasan dan keadilan kepada manusia pihak yang ada di dalam lembaga tersebut.

Siagian (2012) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia bahwa "Penilaian pekerjaan adalah prosedur yang sistematis untuk menentukan nilai relatif dari berbagai pekerjaan dalam suatu perusahaan/organisasi". Sedangkan menurut George Strauss (2014) dan Leonard R. Sayles (2014) dalam bukunya Manajemen Personal, Segi Manusia dalam Organisasi menyebutkan bahwa "Penilaian pekerjaan merupakan suatu metode untuk menentukan hubungan antara tarif dan upah (kompensasi)".

Kesimpulannya yaitu banyak faktor yang dapat mempengaruhi besar/kecilnya tingkat kompensasi. Hal ini perlu mendapat perhatian agar prinsip kompensasi dapat adil dan layak sehingga karyawan mendapatkan kepuasan terhadap pekerjaannya di perusahaan/ organisasi. Dengan berbagai macam faktor yang mempengaruhi kompensasi sangatlah jelas bahwa begitu pentingnya kompensasi yang akan mempengaruhi produktivitas karyawan, karena tujuan sumber daya manusia bekerja itu adalah untuk mendapatkan uang dari hasil pekerjaan yang dilakukannya sehingga dapat memenuhi kebutuhan ekonomi keluarganya.

Melihat realita di zaman sekarang ini, orang akan mencari pekerjaan yang dapat memberikan kesejahteraan yang sesuai dengan hasil pekerjaannya.

Kompensasi yang tidak sesuai juga sangat mempengaruhi kesetiaan karyawan, terlebih lagi karyawan yang memiliki kompetensi sangat baik dan profesional dalam bekerja akan sangat memilih perusahaan/organisasi yang bisa memberikannya gaji besar. Perusahaan/organisasi yang memberikan gaji tidak sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut, maka karyawan akan mudah untuk keluar, sebaliknya apabila perusahaan/organisasi memberikan kompensasi yang layak dan sesuai, maka karyawan pun akan sukar untuk keluar dari perusahaan/organisasi tersebut.

2.1.5 Sistem Pemberian Kompensasi

Siswanto Sastrohadiwiryo (2013) memberikan beberapa patokan umum agar sistem kompensasi yang ditetapkan oleh perusahaan dapat berjalan efektif. Patokan umum yang diharapkan dapat dijadikan pedoman dalam praktek sistem kompensasi, menurut Sisanto Sastrohadiwiryo (2013) meliputi :

1. Individualitas

Pada saat mendatang sistem kompensasi yang ideal adalah adanya kontrak individual antara majikan dan tenaga kerja yang meliputi rencana tunjangan, jam kerja, kaitan imbalan dengan kinerja, dan seterusnya. Dewasa ini, hal demikian sering dilakukan manajer puncak dari luar tetapi sudah tidak bisa dipraktikkan pada berbagai kondisi. Akan tetapi perlu ditemukan jalan tengah antara kontrak individual dan sistem imbalan yang membayar setiap tenaga kerja dengan cara yang sama. Suatu pendekatan yang dipandang paling menguntungkan adalah mengkombinasikan tunjangan yang elastis dengan

kenaikan sejumlah uang tunai. Kedua pendekatan tersebut dapat memberikan pilihan yang sangat luas kepada individu tenaga kerja.

2. Proses Keputusan terbuka

Banyak tenaga kerja saat ini yang diberikan kesempatan lebih banyak untuk memberikan masukan pada keputusan dan diberi informasi lebih banyak mengenai sifat keputusan tersebut. Namun demikian, untuk memenuhi harapan yang mengikat tenaga kerja dari pihak pemerintah terhadap perusahaan untuk mengadakan keputusan sistem imbalan, perusahaan perlu mengambil keputusan sistem imbalan, perusahaan perlu mengambil keputusan kompensasi secara terbuka, partisipatif, dan memasukkan sistem yang memberi perlindungan hak.

3. Imbalan Berdasarkan Kinerja

Sistem imbalan dapat berperan dalam meningkatkan motivasi tenaga kerja untuk bekerja lebih efektif, meningkatkan produktivitas dalam perusahaan, serta mengimbangi kekurangan dan keterlibatan komitmen yang menjadi ciri angkatan kerja masa kini. Kuncinya adalah mengaitkan imbalan dengan kinerja tenaga kerja.

4. Sistem Kepantasan yang Merata

Tenaga kerja tidak begitu saja menerima kompensasi yang tinggi, tetapi tingkat upah seorang tenaga kerja ikut menentukan apakah tenaga kerja tersebut berhak atas tunjangan khusus atau tidak. Pada perusahaan besar terdapat tingkatan yang berbeda-beda dalam menetapkan sistem imbalan. Pengaruh langsung yang terlihat adalah perusahaan terbagi-bagi dalam

beberapa lapisan berdasarkan jenis imbalan yang diterima tenaga kerja. Hal ini agak bertentangan dengan keinginan tenaga kerja agar perusahaan lebih partisipatif dan punya perhatian terhadap keadilan sosial tenaga kerja.

Menurut Hasibuan (2016) sistem pembayaran kompensasi yang umum diterapkan adalah :

1. Sistem Waktu: dalam sistem waktu, besarnya kompensasi (gaji/upah) ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu, atau bulan. Administrasi pengupahan sistem waktu relatif mudah serta dapat diterapkan kepada karyawan tetap maupun pekerja harian. Sistem waktu biasanya ditetapkan jika prestasi kerja sulit diukur per unitnya dan bagi karyawan tetap kompensasinya dibayar atas system waktu secara periodic setiap bulannya. Besar kompensasi sistem waktu hanya didasarkan kepada lamanya bekerja bukan dikaitkan kepada prestasi kerjanya. Kebaikan sistem waktu ialah administrasi pengupahan mudah dan besarnya kompensasi yang akan dibayarkan tetap. Kelemahan sistem waktu ialah pekerja yang malas pun kompensasinya tetap dibayar sebesar perjanjian.
2. Sistem Hasil (output): dalam sistem hasil, besarnya kompensasi ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, meter, liter, dan kilogram. Dalam sistem hasil besarnya kompensasi yang dibayar selalu didasarkan kepada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan kepada lamanya waktu mengerjakannya. Sistem hasil ini dapat diterapkan kepada karyawan tetap (sistem waktu) dan jenis pekerjaan yang tidak mempunyai standar fisik, seperti bagi karyawan administrasi. Kebaikan sistem hasil memberikan

kesempatan kepada karyawan yang bekerja bersungguh-sungguh serta berprestasi baik akan memperoleh balas jasa yang lebih besar, jadi prinsip keadilan betul-betul diterapkan. Kelemahan sistem hasil ialah kualitas barang yang dihasilkan kurang sesuai dan karyawan yang kurang mampu balas jasanya kecil, sehingga kurang manusiawi.

3. Sistem Borongan: Sistem borongan ialah suatu sistem pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama pekerjaannya. Penetapan besarnya balas jasa berdasarkan sistem borongan cukup rumit, lama mengerjakannya, serta banyak alat yang diperlukan

2.2 Motivasi Kerja

2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Pada sebuah perusahaan salah satu yang menjadi ukuran sumber daya manusia yang optimal yakni motivasi dalam bekerja yang dimiliki oleh karyawan tinggi. Pencapaian visi dan misi, tujuan, hingga target yang telah ditentukan akan mudah dicapai. Pemaparan oleh Yefina et al (2015) diperlukannya sebuah motivasi yang bersifat mempengaruhi, mendorong atau menggerakkan individu dalam melakukan sebuah hal untuk dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi merupakan dorongan alamiah yang muncul dari dalam diriseorang individu yang bekerja dalam usaha untuk memenuhi segala kebutuhannya serta untu mencapai tujuan yang telah diharapkan (Sutrisno, 2014; Sofyandi dan Garniwa, 2015; Fahmi, 2016).

Motivasi dalam bekerja yang tinggi ini penting bagi karyawan dikarenakan dapat menjadi penyebab, penyalur dan pendukung dari perilaku karyawan agar

dapat bekerja lebih giat lagi. Salah satu yang menjadi faktor mempengaruhi motivasi kerja yakni kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Pemaparan oleh Poonam dan Kaur (2015) bahwa dengan diberikannya kompensasi yang layak oleh perusahaan akan mampu membuat kebutuhan hidup karyawan terpenuhi serta meningkatnya motivasi dalam bekerja.

Griffin dan Moorhead (2014) menuturkan manfaat dari adanya motivasi kerja dalam sebuah perusahaan yakni dengan adanya motivasi dalam bekerja yang tinggi akan membuat karyawan bekerja lebih giat lagi, masuk kerja lebih teratur dan sesuai jadwal yang telah ditentukan oleh perusahaan serta karyawan akan memberikankontribusi yang positif untuk visi dan misi sebuah perusahaan. Karyawan juga akan senang hati melaksanakan segala tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya tanpa adanya paksaan dari pihak manapun. Teori kebutuhan McClelland menjadi salah satu alat ukur motivasi kerja karyawan dalam sebuah perusahaan, dimana teori kebutuhan McClelland ini terbagi menjadi tiga kebutuhan, antara lain kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan hubungan/afiliasi dan kebutuhan akan kekuasaan (Robbins dan Judge, 2013).

Badeni (2013:77) mengatakan bahwa motivasi merupakan kemauan untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. Teori motivasi yang dikembangkan oleh Maslow dalam Fahmi (2014:113) menyatakan bahwa setiap diri manusia terdiri dari lima tingkat atau hirarki kebutuhan, yaitu:

1. Kecukupan Fisiologis, merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar. Misalnya kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas
2. Keselamatan dan Keamanan, kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup, tidak dalam arti fisik semata, akan tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual
3. Keterlibatan dan Hubungan Sosial, kebutuhan untuk rasa memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
4. Harga Diri, kebutuhan ini berkaitan kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain
5. Kebutuhan Aktualisasi Diri, kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, potensi, kebutuhan untuk berpendapat, dengan mengemukakan ide-ide, memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Sunyoto (2013) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja ada tujuh yaitu :

1. Promosi

Promosi adalah kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji.

2. Prestasi Kerja

Pangkal tolak pengembangan karier seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas-tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang karyawan untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi di masa depan.

3. Pekerjaan itu sendiri

Tanggung jawab dalam mengembangkan karier terletak pada masing-masing pekerja. Semua pihak seperti pimpinan, atasan langsung, kenalan dan para spesialis di bagian kepegawaian, hanya berperan memberikan bantuan, semua terserah pada karyawan yang bersangkutan, apakah akan memanfaatkan berbagai kesempatan mengembangkan diri atau tidak.

4. Penghargaan

Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan, seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya. Hal yang sangat diperlukan untuk memacu gairah kerja bagi pada karyawan. Penghargaan di sini dapat merupakan tuntutan faktor manusiawi atas kebutuhan dan keinginan untuk menyelesaikan suatu tantangan yang harus dihadapi.

5. Tanggung Jawab

Pertanggungjawaban atas tugas yang diberikan perusahaan kepada para karyawan merupakan timbal balik atas kompensasi yang diterimanya. Pihak perusahaan memberikan apa yang diharapkan oleh para karyawan, namun di

sisi lain para karyawan pun harus memberikan kontribusi penyelesaian pekerjaan dengan baik pula dan penuh dengan tanggung jawab sesuai dengan bidangnya masing- masing.

6. Pengakuan

Pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan. Karena pengakuan tersebut merupakan salah satu kompensasi yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang memang mempunyai suatu keahlian tertentu dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik pula. Hal ini akan dapat mendorong para karyawan yang mempunyai kelebihan di bidangnya untuk berprestasi lebih baik lagi.

7. Keberhasilan dalam Bekerja

Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Dengan keberhasilan tersebut setidaknya dapat memberikan rasa bangga dalam perasaan karyawan bahwa mereka telah mampu mempertanggungjawabkan apa yang menjadi tugas mereka.

2.2.3 Indikator Motivasi

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan faktor ekstern yang berasal dari karyawan.

1. Faktor Internal

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

- a. Keinginan untuk dapat hidup, seperti memperoleh kompensasi yang memadai, pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai, dan kondisi kerja yang aman dan nyaman.
- b. Keinginan untuk dapat memiliki, contohnya keinginan untuk dapat memiliki sepeda motor dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.
- c. Keinginan untuk 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, itupun ia harus bekerja keras.
- d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan, seperti adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana, dan perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.
- e. Keinginan untuk berkuasa, contohnya seperti karyawan akan dapat merasa puas bila dalam pekerjaan terdapat, hak otonomi, variasi dalam melakukan pekerjaan, kesempatan untuk memberikan sumbangan pemikiran dan kesempatan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang telah dilakukan.

2. Faktor Eksternal

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

a. Kondisi lingkungan kerja

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

b. Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

c. Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

d. Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Mereka

bekerja bukannya untuk hari ini saja, tetapi mereka berharap akan bekerja sampai cukup dalam satu perusahaan saja, tidak usah sering kali pindah.

e. Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan.

f. Peraturan yang fleksibel

Peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan merupakan aturan main yang mengatur hubungan kerja antara karyawan dengan perusahaan, termasuk hak dan kewajiban para karyawan, pemberian kompensasi, promosi, mutasi, dan sebagainya. Oleh karena itu biasanya peraturan bersifat melindungi dan dapat memberikan motivasi para karyawan untuk bekerja lebih baik.

2.3 Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja

Poonam dan Kaur (2015) pada penelitiannya di industri perbankan yang terdapat di India menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara pemberian kompensasi terhadap motivasi kerja, jika kompensasi itu dikelola efektif secara langsung maka akan mempengaruhi peningkatan motivasi kerja karyawan. Gerald dan Rezaei (2016) pada industri perpajakan di Iran

menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap motivasi kerja karyawan menunjukkan hasil yang positif.

Ghazanfar et al (2011) meneliti pada PT. Kukdong International di China yang hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa kompensasi terhadap motivasi kerja menunjukkan hasil yang positif. Selanjutnya penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Aamir et al (2012) menyimpulkan bahwa kompensasi yang diberikan kepada karyawan Bank Komersil Nasionaldi Riyadh menunjukkan adanya hubungan yang positif terhadap motivasi kerja. Pernyataan yang serupa diungkapkan oleh Sarira (2015) dalam penelitiannya pada industri batu bara di Samarinda yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan dan hasil positif terhadap motivasi kerja karyawan. Beberapa penelitian lainnya yang dilakukan oleh peneliti yang ada di Indonesia pada industri-industri yang berbeda juga mendapatkan temuan yang sama dalam penelitiannya mengenai pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja diantaranya penelitian oleh Rizal et al (2014), Haryani et al (2015), Erwinsyah et al (2015), dan Putrayasa et al (2014) dimana hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dan menunjukkan hasil positif antara pemberian kompensasi dan motivasi kerja karyawan.

2.4 Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu yang dijadikan bahan perbandingan dengan penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Analisis Data	Hasil Penelitian
1	Partono Prasetio (2013)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Bandaraya Agro Cabang Jayapura	Analisis Regresi Linier Sederhana	Hasil yang telah didapatkan dari penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya berpengaruh secara signifikan positif terhadap motivasi kerja karyawan.
2	Amary Putra (2012)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pada Karyawan di PT. Pelita Jaya Agro	Teknik Analisis Regresi Linier Sederhana.	Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya berpengaruh secara signifikan positif terhadap motivasi kerja karyawan.
3	Ririn Sihombing (2012)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di PT. Andatirta Agro	Analisis Regresi Linier Sederhana	Hasil yang didapat menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan positif terhadap motivasi kerja karyawan pada perusahaan PT. Andatirta Agro

2.5 Kerangka Pemikiran

PT Sumber Sarana Agro (IDC) merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang pertanian (pestisida). PT PT Sumber sarana Agro (IDC) memberikan kompensasi kepada karyawannya dengan tujuan agar karyawan

termotivasi dalam bekerja sehingga diharapkan akan meningkatkan kinerja dan daya saing perusahaan, sehingga tujuan perusahaan akan tercapai.

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi dibagi menjadi dua macam yaitu kompensasi finansial dan non finansial, kompensasi finansial dibagi menjadi dua komponen yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi finansial langsung merupakan imbalan yang diterima karyawan berupa gaji/upah, sedangkan kompensasi finansial tidak langsung berupa imbalan yang diterima karyawan berupa tunjangan jamsostek, kebijakan uang cuti, tunjangan hari raya, dan tunjangan kesehatan. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta hasil kerja (Mangkunegara, 2012).

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber: Gauzali Saydam (2012)

2.6 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan pernyataan sementara yang masih lemah kebenarannya, maka perlu diuji kebenarannya. Hipotesis adalah jawaban atau dugaan sementara yang harus diuji kebenarannya (Syofian Siregar 2013). Adapun hipotesis penelitian ini adalah: “kompensasi berpengaruh positif dan signifikan

terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Sumber Sarana Agro (IDC) Pekanbaru”



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi/ Objek Penelitian

Lokasi Penelitian ini dilakukan di PT. Sumber Sarana Agro (IDC) yang berada di jalan Garuda sakti KM. 5 Komp Pergudangan Global Mas B.28 Pekanbaru-Riau.

3.2 Operasional Variabel

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dapat dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian dapat ditarik kesimpulannya, yaitu:

a) Variabel Bebas (Independent Variable)

Variabel bebas adalah variabel yang memengaruhi atau yang menjadi penyebab dari variabel lain. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah X (Kompensasi)

b) Variabel Terikat (Dependent Variable)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau disebabkan oleh variabel lain. Dalam variabel ini yang menjadi variabel terikat adalah motivasi kerja (Y).

Tabel 3.1
Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala Ukur
Kompensasi (X) adalah pemberian balas jasa, baik secara langsung berupa uang (finansial) maupun tidak langsung berupa penghargaan (non-finansial) dan merupakan kontra prestasi yang diberikan kepada seseorang atau sekelompok orang atas kinerja atau jasanya yang telah dikorbankan (Kadarisman, 2012)	Kompensasi Finansial	<ul style="list-style-type: none"> • Gaji • Insentif • Jaminan Kerja • Tunjangan Tunjangan Hari Raya 	Ordinal
	Kompensasi Non Finansial	<ul style="list-style-type: none"> • Asuransi • Fasilitas Perusahaan • Lingkungan Kerja 	
Motivasi (Y) adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan, motivasi itu tampak dalam dua segi yang berbeda (Terry, 1978)	Intrinsik	<ul style="list-style-type: none"> • Keinginan untuk dapat bertahan hidup • Keinginan untuk memperoleh penghargaan • Keinginan untuk memperoleh pengakuan • Keinginan untuk berkuasa 	Ordinal
	Ekstrinsik	<ul style="list-style-type: none"> • Kondisi lingkungan kerja. • Kompensasi yang memadai • Supervisi yang baik • Adanya jaminan pekerjaan • Status dan tanggung jawab • Peraturan yang fleksibel 	

Sumber: Data Olahan, 2020

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi merupakan keseluruhan (univesum) dari objek penelitian yang dapat berupa manusia, hewan, tumbuh-tumbuhan, udara, gejala, nilai, peristiwa, sikap hidup dan sebagainya (Syofian Siregar 2013). Penelitian populasi dilakukan apabila peneliti ingin melihat semua liku-liku yang ada di dalam populasi, oleh karena itu subjeknya meliputi semua yang terdapat di dalam populasi, maka juga disebut sensus (Suharsimi Arikunto 2012). Karyawan PT Sumber Sarana Agro (IDC) 35 orang yang merupakan populasi dari penelitian ini.

2. Sampel Penelitian

Sampel merupakan suatu prosedur pengambilan data dimana hanya sebagian populasi saja yang diambil dan dipergunakan untuk menentukan sifat serta ciri yang dikehendaki dari suatu populasi (Syofian siregar 2013). Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *probability sampling* dengan metode *simple random sampling* (sampel random sederhana), dimana teknik pengambilan sampel yang memberikan kesempatan yang sama kepada setiap anggota yang ada dalam suatu populasi untuk dijadikan sampel. Dan teknik pengumpulan data penelitian ini melalui penyebaran kuesioner karena yang menjadi sampel pada penelitian ini adalah karyawan PT. Sumber Sarana Agro Pekanbaru yaitu karyawan 34 orang. Adapun daftar nama populasi penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.2
Daftar Nama Sampel Penelitian

No	Bidang Kerja	Jumlah
1	Ka. Admin	1
2	Ka. Gudang	1
3	Admin sales	1
4	Salesman	3
5	Driver	4
6	Admin Region	1
7	Promotion Officer	23
	Jumlah	34

3.4 Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut :

1. Data Primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian yang dilakukan (Syofian siregar 2013). Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui pengamatan, pencatatan, pengumpulan data dan wawancara secara langsung dengan para karyawan PT Sumber sarana Agro (IDC) Pekanbaru.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengolahannya (Syofian siregar 2013). Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari studi literatur yang mendukung penelitian, baik dari buku, majalah, internet, dan literatur lainnya yang relevan.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data dalam dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis yang relevan dengan masalah yang diteliti kepada responden yang ditulis kemudian untuk dijawab. Berdasarkan data kuesioner, peneliti mengambil skala ordinal dengan bobot pengkuran skala menurut Sugiyono (2014) sebagai berikut :

Tabel 3.2
Alternatif Jawaban Responden

Alternatif Jawaban	Skor Butir Soal
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Cukup Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono, 2013

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Pengujian Validitas Menurut Sugiyono (2011) Uji Validitas adalah ketepatan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan telah sesuai menjalankan fungsinya dengan menunjukkan ketepatan dan kecermatan dari alat ukur yang digunakan untuk selanjutnya mendeskripsikan hasil penelitian. Kuisioner sebagai alat ukur yang digunakan terbagi atas 3 bagian, yaitu bagian pertama berkaitan dengan identitas responden, bagian kedua berkaitan dengan aspek-aspek yang diteliti mengenai sistem kompensasi, dan bagian ketiga berkaitan dengan aspek-aspek yang diteliti

mengenai sistem kompensasi. Uji validitas dilakukan pada bagian kedua dan bagian ketiga kuisisioner.

b. Uji Realibilitas

Hasil penelitian yang reliabel, bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda (Sugiyono 2011). Uji reliabilitas berkaitan dengan kepercayaan pada instrumen alat ukur yang digunakan. Uji reliabilitas yang digunakan berhubungan dengan sampling error dengan melihat inkonsistensi hasil ukur apabila pengukuran dilakukan berulang pada kelompok yang berbeda.

Penguji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah hasil jawaban dari kuisisioner oleh responden benar-benar stabil dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Semakin tinggi reliabilitas suatu alat pengukur semakin stabil pula alat pengukur tersebut rendah maka alat tersebut tidak stabil dalam mengukur suatu gejala. Instrumen yang reliabel adalah instrument yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah langkah awal yang harus dilakukan untuk setiap analisis *multivariate* khususnya jika tujuannya adalah inferensi. Tujuannya adalah untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel devenden dengan variabeli ndependen mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Pengujian dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik *scatter plot*, dasar pengambilan keputusannya adalah jikadata

menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari regresi atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier sederhana. Analisis ini digunakan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Analisis ini bertujuan untuk menguji hubungan antar variabel penelitian dan mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Peneliti menggunakan alat bantu dengan menggunakan aplikasi *Statistical Product And Service Solution (SPSS)* versi 20 yang diformulasikan dalam bentuk persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan :

Y = Motivasi Kerja

X = Kompensasi

b = Koefisien Regresi

a = Konstanta

e = *Error*

c. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinan (R²) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan persentase variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin besar nilai

koefisien determinansi, semakin baik variabel independent dalam menjelaskan variabel dependennya, yang berarti persamaan regresi baik digunakan untuk mengestimasi nilai variabel dependen. (Sugiono, 2012).

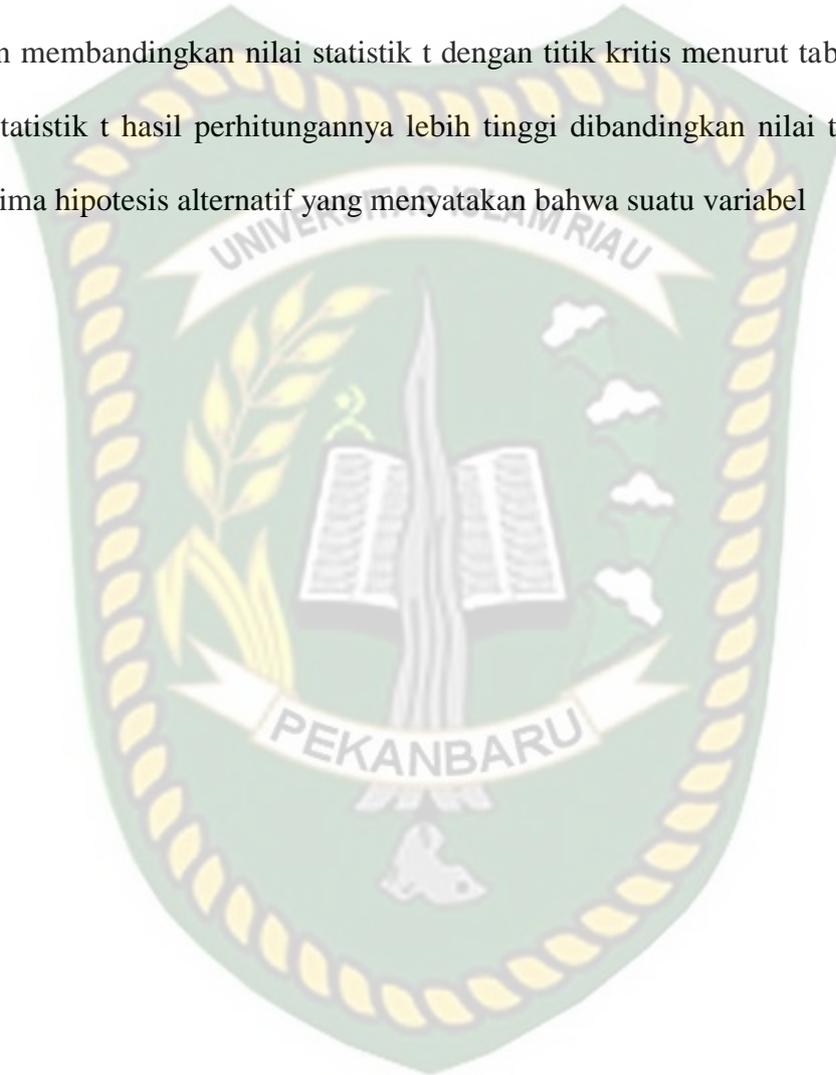
Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dapat menjelaskan variasi variabel dependen pada pengujian hipotesis pertama koefisien determinasi dilihat dari besarnya nilai (*Adjusted R2*) untuk mengetahui seberapa jauh variabel bebas yaitu tekanan ketaatan, kompleksitas tugas, efikasi diri, tekanan anggaran waktu terhadap *audit judgment*. Nilai (*Adjusted R2*) mempunyai interval antara 0 dan 1. Sedangkan jika (*Adjusted R2*) bernilai kecil berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas secara umum koefisien determinasi untuk data silang (*crossesciont*) relative rendah karna adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (*time series*) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi (Ghozali, 2011).

3.6.3 Uji Hipotesis Data

a. Uji – T Parsial

Uji T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh suatu variabel independen secara individual dalam menerangkan beragam variasi variabel independen. Jika nilai probability t lebih besar dari 0,05 maka tidak ada berpengaruh dari variabel independen terhadap dependen (*koefisien regresi tidak signifikan*) sedangkan jika nilai probability t lebih kecil dari 0,05 maka terdapat pengaruh dari variabel independen terhadap dependen (*koefisien regresi signifikan*) (Ghozali, 2011)

Menurut Ghozali (2012), uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Salah satu cara melakukan uji t adalah dengan membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel. Apabila nilai statistik t hasil perhitungannya lebih tinggi dibandingkan nilai t tabel, kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa suatu variabel



BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkat Sumber Sarana Agro (IDC) Pekanbaru

CV. IDC (Internal Distributor Channel) merupakan salah satu unit bisnis dari PT. DGW dalam mendistribusikan barang PT. DGW hingga mencapai pihak konsumen. Didirikan pertama kali Tahun 2005 di Solo, yang dilanjutkan dengan Banjarmasin dan Cirebon, dan terus berkembang dengan pembukaan terakhir di Bali Tahun 2009. Sampai saat ini telah memiliki 11 cabang dengan jumlah staff lebih dari 70 orang (Tjoa, 2009). CV. IDC (Internal Distributor Channel) cabang Bengkulu pertama kali dibuka saat perluasan pasar free market dilaksanakan yakni pada bulan Juli 2002. CV. IDC cabang Bengkulu pertama kali dikepalai oleh Bapak Sutarso.

PT. Dharma Guna Wibawa (DGW) didirikan di Jakarta pada bulan November 2001, merupakan perusahaan joint venture dengan Hextar Chemicals Sdn, Bhd. Malaysia, yang telah berpengalaman dalam bidang agrochemical selama 25 tahun. PT DGW bergerak dalam bidang agrochemical pertanian khususnya pestisida dan pupuk, dengan aktivitas yang meliputi R & D, pendistribusian dan pelatihan terhadap costumer. Sampai saat ini untuk mendukung tersebarnya produk ke seluruh wilayah Indonesia, PT DGW telah memiliki lebih dari 200 tenaga lapangan berpengalaman dan penuh dengan dedikasi yang siap memberikan bimbingan kepada petani, serta didukung oleh distributor dan keberadaan kantor cabang di tiap propinsi Indonesia.

Produk-produk yang dipasarkan memiliki standar mutu internasional. Sebagian produk yang dipasarkan merupakan produk yang telah diekspor ke berbagai penjuru dunia, termasuk Asia Tenggara, Asia Barat, Timur Tengah, Amerika Latin, Australia, Pakistan dan Banglades. Standar mutu yang baik terbukti dengan diperolehnya Super Brand Malaysia 2005 dan berbagai akreditasi internasional seperti ISO 9001 dan ISO 9002. Hal ini merupakan jaminan konsistensi mutu pelayanan perusahaan terhadap konsumen sebagai pengguna produk.

Pusat penyaluran pendistribusian produk Hextar Chemicals Sdn, Bhd yang terbesar di Indonesia yaitu di PT Dharma Guna Wibawa (DGW), sehingga dikenal sebagai pestisida produk DGW bukan lagi Hextar Chemicals Sdn, Bhd hanya saja produk DGW merupakan produk keluaran dari Hextar Chemicals Sdn. Kemudian didistribusikan kepada distributor-distributor resminya yang berada di tiap provinsi di Indonesia. Distributor resmi adalah distributor yang telah ditunjuk oleh PT. Dharma Guna Wibawa pusat untuk menyalurkan pestisida produk DGW, berdasarkan SK Menperindag No 3 Bulan April 2004.

PT. DGW bergerak dibidang perlindungan tanaman, dengan produk yang dihasilkan perusahaan agar dapat memuaskan pihak yang berkepentingan. Produk yang dihasilkan telah melalui proses dan pengembangan yang panjang menghasilkan produk seperti insektisida, fungisida, herbisida yang berkualitas dan kuantitasnya terjamin serta aman terhadap lingkungan.

PT DGW Indonesia berkantor pusat di Jakarta terletak di Jl. Batu Ceper No. 87A, sedangkan pusat penelitian di Malaysia. PT DGW mempunyai wilayah

kerja yang luas dan salah satu anak cabangnya adalah CV. IDC (Internal Distributor Channel) hampir di seluruh Indonesia, melayani raitailer sampai petani. PT. DGW memiliki produk yang lengkap untuk perlindungan tanaman pangan, sayuran dan tanaman perkebunan.

4.2 Visi dan Misi PT. Sumber Sarana Agro (IDC) Pekanbaru

1. Visi Perusahaan

PT DGW (IDC) akan penyediaan pangan yang lebih baik bagi dunia yang terus maju, melalui solusi terbaik masalah pertanaman, dan kami bangga memenuhi komitmen kami kepada pihak yang berkepentingan. Visi ini mengarahkan dan membantu kami untuk memfokuskan diri pada apa yang benar-benar penting dalam mencapai tujuan kami. Menjadi perusahaan global terkemuka sebagai sumber penyedia produk-produk dan solusi inovatif bagi petani, pangan dan rantai penyediaan pangan.

2. Misi Perusahaan:

Misi dari PT. Sumber Sarana Agro (IDC) adalah : costumer is priority.

Adapun penjelasan misi perusahaan ini ialah:

- 1) Membangun bisnis yang saling menguntungkan
- 2) Memberikan pelayanan unggul terhadap costumer
- 3) Sales call mencapai achievement
- 4) Strategi kerja yang kreatif sehingga mencapai suatu nilai
- 5) Semangat dan kemauan dalam bekerja yang sangat tinggi sehingga mencapai hasil yang efisien

4.3 Struktur Organisasi Perusahaan

Organisasi merupakan salah satu alat bagi perusahaan untuk merealisasikan tujuannya. Organisasi perusahaan diperlukan sebagai kerangka agar masing-masing orang di dalamnya dapat mengetahui akan tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang harus dilakukannya. Organisasi dalam suatu perusahaan sangat diperlukan dalam rangka pelaksanaan operasional perusahaan, dengan demikian diperlukan pemberian tugas atau wewenang dan tanggung jawab yang tegas. Adapun struktur organisasi PT. Sumber Sarana Agro (IDC) Pekanbaru adalah sebagai berikut:



Sumber: PT. Sumber Sarana Agro (IDC) Pekanbaru, 2020

Pembagian kerja karyawan:

1. Pimpinan CV. IDC

Pimpinan IDC bertanggung jawab dalam semua kegiatan usaha perusahaan. Pimpinan IDC memiliki wewenang dalam mengambil keputusan yang menyangkut proses usaha.

2. Kepala Gudang

Kepala gudang bertanggung jawab melengkapi tertib administrasi perusahaan seperti pencatatan jumlah stok dan pembelian serta penjualan produk.

3. Salesman

Salesman bertanggung jawab pada proses pendistribusian dan pemasaran produk baik di dalam kota maupun di luar kota. Salesman juga bertanggung jawab memberikan nota penjualan dari produk yang terjual kepada bagian operasional dan administrasi.

4. Karyawan operasional dan administrasi

Karyawan operasional dan administrasi bertugas dalam pengagendaan serta pembuatan laporan penjualan kepada pimpinan.

5. Supir

Supir bertanggung jawab pada proses pendistribusian produk, baik di dalam kota maupun luar kota.

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Identitas Responden

Identitas responden adalah salah satu penilaian dari peneliti kepada responden yang dinilai dan di evaluasi. Dengan adanya penilaian identitas responden tersebut maka menjadikan karyawan itu mudah dan memahami bentuk dari identitasnya. Identitas responden dalam penelitian ini ialah: jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan dan masa kerja. Untuk menjelaskan identitas responden dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

5.1.1. Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin merupakan salah satu penilaian dari peneliti yang dinilai untuk melihat dari jenis kelamin mana yang bekerja pada perusahaan ini, dengan adanya penilaian jenis kelamin juga dinilai dan dilihat dari sejauh mana karyawan tersebut bekerja. Untuk melihat identitas responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.1
Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Perempuan	19	56
2	Laki-Laki	15	44
	Jumlah	34	100

Sumber: Data Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui identitas responden berdasarkan jenis kelamin yang berjumlah 34 orang. Responden yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 19 orang atau 56%. Dan responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 15 orang atau 44%. Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden

yang bekerja pada perusahaan ini ialah perempuan, hal ini dikarenakan karyawan pada perusahaan ini tidak memerlukan tenaga yang berlebih untuk bekerja, sehingga perempuan dan laki-laki mampu bekerja pada perusahaan ini.

5.1.2 Umur Responden

Umur merupakan salah satu penilaian dari peneliti untuk melihat sejauh mana dari karyawan yang bekerja pada perusahaan ini. Dengan umur yang produktif juga akan mampu menilai dari karyawan untuk memotivasi dirinya. Untuk melihat identitas responden berdasarkan umur dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.2
Identitas Responden Berdasarkan Umur

No	Umur Responden	Frekuensi	Persentase
1	20-25 Tahun	10	29,4
2	26- 30 Tahun	13	38,2
3	31- 40 Tahun	8	23,5
4	41- 50 Tahun	2	5,8
5	Diatas 50 tahun	1	2,9
	Jumlah	34	100

Sumber: Data Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui identitas responden berdasarkan umur yang berjumlah 34 orang. Responden yang berumur 20-25 tahun berjumlah 10 orang atau 29,4%. Responden yang berumur 26-30 tahun berjumlah 13 orang atau 38,2%. Responden yang berumur 31-40 tahun berjumlah 8 orang atau 23,5%. Responden yang berumur 41-50 tahun berjumlah 2 orang atau 5,8%. Dan responden yang berumur diatas 50 tahun berjumlah 1 orang atau 2,9%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini ialah yang berumur 26-30 tahun, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini memiliki karyawan yang tidak terlalu tua dan tidak teralalu muda.

5.1.3 Tingkat Pendidikan Responden

Tingkat pendidikan merupakan penilaian dari peneliti kepada responden untuk melihat sejauh mana karyawan yang bekerja pada perusahaan ini dengan pendidikannya, pendidikan yang sesuai maka akan memudahkan karyawan itu untuk bekerja. Untuk melihat identitas responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.3
Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	SD	0	0
2	SMP	6	17,6
3	SMA	7	20,5
4	Diploma	9	26,4
5	S1	10	29,4
6	Pascasarjana	2	5,8
	Jumlah	34	100

Sumber: Data Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui identitas responden berdasarkan tingkat pendidikan yang berjumlah 34 orang. Responden yang memiliki tingkat pendidikan SMP berjumlah 6 orang atau 17,6%. Responden yang memiliki tingkat pendidikan SMA berjumlah 7 orang atau 20,5%. Responden yang memiliki tingkat pendidikan Diploma berjumlah 9 orang atau 26,4%. Responden yang memiliki tingkat pendidikan S1 berjumlah 10 orang atau 29,4%. Dan responden yang memiliki tingkat pendidikan S2 berjumlah 2 orang atau 5,8%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini ialah memiliki pendidikan S1. Hal ini dikarenakan bahwa yang bekerja pada perusahaan ini rata-rata memiliki karyawan yang berpendidikan tinggi S1 agar ia

mampu memahami bagaimana kebijakan kerja dan siap menerima segala tantangan dari perusahaan.

5.1.4 Masa Kerja Responden

Masa kerja merupakan salah satu penilaian dari peneliti kepada karyawan untuk meninjau dan mengevaluasi dari karyawan itu sendiri untuk melihat bentuk dan aktivitas yang sejalan dengan perusahaan. Masa kerja dipergunakan untuk melihat sejauh mana karyawan itu bekerja pada sebuah perusahaan. Untuk melihat identitas responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.4
Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	6 Bulan	8	23,5
2	1-2 Tahun	9	26,4
3	3-5 Tahun	14	41
4	10 Tahun	3	8,8
5	>10 Tahun	0	0
	Jumlah	34	100

Sumber: Data Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui identitas responden berdasarkan masa kerja yang berjumlah 34 orang. Responden yang bermasa kerja 6 bulan berjumlah 8 orang atau 23,5%. Responden yang bermasa kerja 1-2 tahun berjumlah 9 orang atau 26,4%. Responden yang bermasa kerja 3-5 tahun berjumlah 14 orang atau 41%. Dan responden yang bermasa kerja 10 tahun berjumlah 3 orang atau 8,8%.

Jadi dapat disimpulkan mayoritas responden dalam penelitian ini ialah memiliki masa kerja 3-5 tahun. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan yang bekerja pada perusahaan ini tidak pernah meninggalkan perusahaan kecuali dengan alasan tertentu.

5.2 Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2011) Uji Validitas adalah ketepatan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan telah sesuai menjalankan fungsinya dengan menunjukkan ketepatan dan kecermatan dari alat ukur yang digunakan untuk selanjutnya mendeskripsikan hasil penelitian.

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kesamaan antar data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya apa yang terjadi pada objek peneliti sehingga terdapat data yang valid. uji validitas digunakan untuk mengukur data yang terkumpul agar hasilnya valid. dengan instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu diharuskan valid.

Dalam penelitian ini diketahui bahwa r tabel dalam penelitian ialah dengan rumus $Df = N - 1 = 34 - 1 = 33$ ialah 0,333. Untuk melihat hasil uji validitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.5
Uji Validitas Data

Variabel	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kompensasi (X)	0,954	0,333	Valid
	0,955	0,333	Valid
	0,934	0,333	Valid
	0,940	0,333	Valid
	0,979	0,333	Valid
	0,976	0,333	Valid
	0,946	0,333	Valid
	0,876	0,333	Valid
Motivasi (Y)	0,923	0,333	Valid
	0,950	0,333	Valid
	0,976	0,333	Valid
	0,939	0,333	Valid
	0,928	0,333	Valid

	0,964	0,333	Valid
	0,929	0,333	Valid
	0,948	0,333	Valid
	0,970	0,333	Valid
	0,968	0,333	Valid

Sumber: Output SPSS 26, 2021

Dari tabel diatas diketahui penelitian ini merupakan uji validitas pada variabel kompensasi (X) dan motivasi kerja (Y) yang diketahui bahwa nilai r tabel 0,333. Suatu indikator dikatakan valid jika nilai pearson correlation lebih besar dari nilai r tabel. Jadi dapat diartikan bahwa secara keseluruhan dari 8 indikator variabel kompensasi dan 10 indikator variabel motivasi kerja karyawan memiliki data yang valid dan bisa dilanjutkan oleh penelitian selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas akan digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah sebuah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Menurut Ghozali, (2012) “Instrumen akan dikatakan reliabel apabila memiliki kesamaan data dalam waktu yang berbeda.

Uji reliabilitas ialah suatu pengujian yang digunakan oleh peneliti untuk memastikan apakah kuesioner penelitian yang telah dikumpulkan sudah reliable atau tidak. Dikatakan data atau pernyataan yang reliable jika kuesioner dilakukan pengukuran ulang, maka akan mendapatkan hasil yang saman, artinya reliable merupakan sebuah konsistensi dari hasil tes uji. Untuk melihat hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.6
Uji Reliabilitas Data

Variabel	Nilai Reliabilitas	Cronbach's Alpha	Ket
Kompensasi (X)	0,980	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (Y)	0,986	0,60	Reliabel

Sumber: Data Output SPSS 26, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui mengenai uji reliabilitas dan yang terlihat nilai uji reliabilitas kompensasi (X) lebih besar dibandingkan dengan batas nilai cronbach's alpha ($0,980 > 0,60$), begitu juga dengan uji reliabilitas variable motivasi kerja karyawan (Y) lebih besar dibandingkan dengan batas nilai cronbach's alpha ($0,986 > 0,60$). Artinya bahwa semua keseluruhan item pada variabel kompensasi dan motivasi kerja karyawan dapat dikatakan reliable dan layak digunakan.

5.3 Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi Pada PT. Sumber Sarana Agro (IDC) Pekanbaru

Kompensasi merupakan sejumlah uang yang dikeluarkan dari perusahaan untuk karyawannya dengan mengerjakan sesuatu yang sudah di kerjakan dan dilakukan oleh karyawan itu sendiri. Kompensasi yang jelas dan sesuai maka akan memudahkan karyawan dan memberikan kenyamanan kepada karyawan.

Kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan. Kompensasi merupakan pemberian balas jasa, baik secara langsung berupa uang (finansial) maupun tidak langsung berupa penghargaan (non-finansial) dan merupakan kontra prestasi yang diberikan kepada seseorang atau sekelompok orang atas kinerja atau jasanya yang telah

dikorbankan. Untuk menjelaskan kompensasi dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Gaji Yang Diberikan PT. Sumber Sarana Agro (IDC) Pekanbaru Sesuai Dengan Bidang Kerja Karyawannya

Gaji yang diberikan pada perusahaan untuk karyawan dengan memudahkan karyawan itu dilakukan oleh perusahaan dan wajib. Agar dengan pemberian gaji tersebut dapat memuaskan kerja karyawan dan memotivasi karyawan yang sejalan dengan tujuan dan visi perusahaan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai gaji yang diberikan PT. Sumber Sarana Agro (IDC) Pekanbaru sesuai dengan bidang kerja karyawannya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.7
Tanggapan Responden Mengenai Gaji Yang Diberikan PT. Sumber Sarana Agro (IDC) Pekanbaru Sesuai Dengan Bidang Kerja Karyawannya

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	27	79,4
2	Setuju	7	20,5
3	Cukup Setuju	0	0
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	34	100

Sumber: Data Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai gaji yang diberikan PT. Sumber Sarana Agro (IDC) Pekanbaru sesuai dengan bidang kerja karyawannya yang berjumlah 34 orang. Responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 27 orang atau 79,4%. Dan responden yang menjawab setuju berjumlah 7 orang atau 20,5%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai gaji yang diberikan PT. Sumber Sarana Agro (IDC) Pekanbaru sesuai dengan bidang kerja karyawannya ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa perusahaan ini memberikan gaji kepada karyawan sesuai dengan bidang kerjanya, dan pemberian gaji untuk karyawan sangat efektif dan sesuai.

2. PT. Sumber Sarana Agro (IDC) Pekanbaru Memberikan Insentif Kepada Karyawan Selalu Efektif

Insentif merupakan bentuk pemberian yang dilakukan oleh perusahaan kepada karyawannya yang memiliki prestasi dan bentuk kinerja yang baik. Insentif yang jelas kepada karyawan akan memberikan motivasi karyawan itu sendiri dengan baik dan mampu mendorong motivasi karyawan dengan efektif.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai PT. Sumber Sarana Agro (IDC) Pekanbaru memberikan insentif kepada karyawan selalu efektif dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.8
Tanggapan Responden Mengenai PT. Sumber Sarana Agro (IDC) Pekanbaru Memberikan Insentif Kepada Karyawan Selalu Efektif

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	13	38,2
2	Setuju	17	50
3	Cukup Setuju	4	11,7
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	34	100

Sumber: Data Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai PT. Sumber Sarana Agro (IDC) Pekanbaru memberikan insentif kepada karyawan

selalu efektif yang berjumlah 34 orang. Responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 13 orang atau 38,2%. Responden yang menjawab setuju berjumlah 17 orang atau 50%. Dan responden yang menjawab cukup setuju berjumlah 4 orang atau 11,7%. Yang menjawab cukup setuju dikarenakan ia masih bermasa kerja kurang dari 1 tahun yaitu 1 bulan, sehingga perusahaan kurang memberikan insentfi yang lebih kepada karyawan.

Jadi dapat disimpulkan mayoritas responden mengenai PT. Sumber Sarana Agro (IDC) Pekanbaru memberikan insentif kepada karyawan selalu efektif ialah setuju, hal ini dikarenakan perusahaan selalu memberikan insentif yang efektif dan sesuai dengan kinerja yang karyawan lakukan pada perusahaan ini.

3. PT. Sumber Sarana Agro (IDC) Pekanbaru Memberikan Jaminan Kerja Yang Jelas Kepada Karyawan

Jaminan kerja adalah salah satu hal yang diinginkan oleh setiap karyawan yang bekerja pada perusahaan ini, dengan jaminan kerja seperti jaminan sosial, jaminan perlindungan. Jaminan sosial adalah hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan untuk menjamin karyawannya selama bekerja pada perusahaan ini. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai PT. Sumber Sarana Agro (IDC) Pekanbaru memberikan jaminan kerja yang jelas kepada karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.8
Tanggapan Responden Mengenai PT. Sumber Sarana Agro (IDC)
Pekanbaru Memberikan Jaminan Kerja Yang Jelas Kepada Karyawan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	19	55,8
2	Setuju	10	29,4
3	Cukup Setuju	5	14,7
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	34	100

Sumber: Data Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai PT. Sumber Sarana Agro (IDC) Pekanbaru memberikan jaminan kerja yang jelas kepada karyawan yang berjumlah 34 orang. Responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 19 orang atau 55,8%. Responden yang menjawab setuju berjumlah 10 orang atau 29,4%. Dan responden yang menjawab cukup setuju berjumlah 5 orang atau 14,7%. Yang menjawab cukup setuju dikarenakan ia masih berusia kurang dari 23 tahun, sehingga perusahaan masih memberikan kesempatan karyawan untuk bekerja ditempat lain, dan tidak memerlukan jaminan kerja.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai PT. Sumber Sarana Agro (IDC) Pekanbaru memberikan jaminan kerja yang jelas kepada karyawan ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa perusahaan memberikan jaminan kerja yang baik dan jelas kepada karyawannya.

4. PT. Sumber Sarana Agro (IDC) Pekanbaru Memberikan Tunjangan Yang Efektif

Tunjangan merupakan salah satu pemberian atau sejumlah uang yang diberikan dari perusahaan kepada karyawan dalam waktu tertentu. Tunjangan

adalah bentuk apresiasi perusahaan untuk karyawan karena telah memprioritaskan perusahaan dengan baik. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai PT. Sumber Sarana Agro (IDC) Pekanbaru memberikan tunjangan yang efektif dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.9
Tanggapan Responden Mengenai PT. Sumber Sarana Agro (IDC)
Pekanbaru Memberikan Tunjangan Yang Efektif

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	9	26,4
2	Setuju	12	35,2
3	Cukup Setuju	21	61,7
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	34	100

Sumber: Data Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai PT. Sumber Sarana Agro (IDC) Pekanbaru memberikan tunjangan yang efektif yang berjumlah 34 orang responden. responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 9 orang atau 26,4%. Responden yang menjawab setuju berjumlah 12 orang atau 35,2%. Dan responden yang menjawab cukup setuju berjumlah 21 orang atau 61,7%. Yang menjawab cukup setuju dikarenakan ia masih bermasa kerja kurang dari 1 tahun dan berusia kurang dari 25 tahun sehingga tunjangan yang penting bagi kebutuhan karyawan tidak sangat diperlukan baginya.

Jadi dapat disimpulkan mayoritas responden mengenai PT. Sumber Sarana Agro (IDC) Pekanbaru memberikan tunjangan yang efektif ialah cukup setuju, hal ini dikarenakan perusahaan ini kurang memberikan tunjangan yang jelas kepada karyawan, hal ini disebabkan karyawan ini sudah diberikan gaji yang cukup

kepada perusahaan, dan tunjangan yang diberikan tidak dilakukan oleh perusahaan.

5. Tunjangan Hari Raya Yang Diberikan PT. Sumber Sarana Agro (IDC)

Pekanbaru Berjalan Dengan Baik

Tunjangan hari raya merupakan salah satu bentuk yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya pada hari besar Islam yaitu hari raya. Tunjangan yang diberikan tersebut akan memberikan kenyamanan karyawan dan sangat memotivasi karyawannya setiap tahunnya. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai tunjangan hari raya yang diberikan PT. Sumber Sarana Agro (IDC) Pekanbaru berjalan dengan baik dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.10
Tanggapan Responden Mengenai Tunjangan Hari Raya Yang Diberikan PT. Sumber Sarana Agro (IDC) Pekanbaru Berjalan Dengan Baik

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	14	41
2	Setuju	11	32,3
3	Cukup Setuju	9	26,4
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	34	100

Sumber: Data Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai tunjangan hari raya yang diberikan PT. Sumber Sarana Agro (IDC) Pekanbaru berjalan dengan baik yang berjumlah 34 orang. Responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 14 orang atau 41%. Responden yang menjawab setuju berjumlah 11 orang atau 32,3%. Responden yang menjawab cukup setuju berjumlah 9 orang

atau 26,4%. Karyawan yang menjawab cukup setuju dikarenakan ia masih berusia 23 tahun, hal ini dikarenakan usianya yang masih terbilang muda dan masih bermasa kerja 6 bulan perusahaan kurang memberikan tunjangan hari raya yang lebih dibandingkan masa kerja yang lebih lama.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tunjangan hari raya yang diberikan PT. Sumber Sarana Agro (IDC) Pekanbaru berjalan dengan baik ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan karyawan diberikan tunjangan hari raya yang sesuai dengan kebutuhan karyawannya dari perusahaan yang bertujuan agar setiap tahunnya karyawan merayakan hari besar dengan baik dan bahagia.

6. Asuransi Yang Diberikan PT. Sumber Sarana Agro (IDC) Pekanbaru Sesuai Dengan Kebutuhan Karyawan

Asuransi dan kesehatan merupakan salah satu bentuk pemberian yang diberikan dari perusahaan untuk melindungi kepada karyawan dan keluarga terhadap dampak dari kerugian finansial dan sehingga dengan asuransi dapat memberikan dan memudahkan karyawan dalam hidupnya. Dengan adanya asuransi bagi karyawan maka jika terjadi kecelakaan kerja atau yang membahayakan hidup karyawan, maka karyawan tersebut mendapatkan asuransi dari perusahaan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai asuransi yang diberikan PT. Sumber Sarana Agro (IDC) Pekanbaru sesuai dengan kebutuhan karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.11
Tanggapan Responden Mengenai Asuransi Yang Diberikan PT. Sumber Sarana Agro (IDC) Pekanbaru Sesuai Dengan Kebutuhan Karyawan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	19	55,8
2	Setuju	14	41
3	Cukup Setuju	5	14,7
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	34	100

Sumber: Data Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai asuransi yang diberikan PT. Sumber Sarana Agro (IDC) Pekanbaru sesuai dengan kebutuhan karyawan yang berjumlah 34 orang. Responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 19 orang atau 55,8%. Responden yang menjawab setuju berjumlah 14 orang atau 41%. Dan responden yang menjawab cukup setuju berjumlah 5 orang atau 14,7%. Karyawan yang menjawab cukup setuju dikarenakan ia masih bermasa kerja kurang dari 6 bulan yaitu 3 bulan, sehingga perusahaan kurang memberikan asuransi yang efektif bagi karyawan tersebut.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai asuransi yang diberikan PT. Sumber Sarana Agro (IDC) Pekanbaru sesuai dengan kebutuhan karyawan ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan perusahaan memberikan asuransi yang jelas dan efektif dan sesuai dengan kebutuhan karyawan.

7. Fasilitas PT. Sumber Sarana Agro (IDC) Pekanbaru Sangat Memadai

Fasilitas adalah salah satu sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relative permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Fasilitas adalah sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati dan dinikmati oleh karyawan dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun kelancaran pekerjaan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai fasilitas PT. Sumber Sarana Agro (IDC) Pekanbaru sangat memadai dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.12
Tanggapan Responden Mengenai Fasilitas PT. Sumber Sarana Agro (IDC) Pekanbaru Sangat Memadai

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	16	47
2	Setuju	18	52,9
3	Cukup Setuju	0	0
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	34	100

Sumber: Data Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai fasilitas PT. Sumber Sarana Agro (IDC) Pekanbaru sangat memadai yang berjumlah 34 orang. Responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 16 orang atau 47%. Dan responden yang menjawab setuju berjumlah 18 orang atau 52,9%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai fasilitas PT. Sumber Sarana Agro (IDC) Pekanbaru sangat memadai ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa perusahaan ini memberikan fasilitas kerja yang lengkap dan

memadai, sehingga karyawan tidak perlu melalaikan pekerjaannya, karena dengan fasilitas yang lengkap.

8. Lingkungan Kerja PT. Sumber Sarana Agro (IDC) Pekanbaru Sangat Nyaman

Lingkungan kerja adalah dimana tempat pegawai melakukan aktivitas kerja setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja secara optimal. Lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi emosional pegawai dalam beraktivitas. Namun jika karyawan menyenangi lingkungan kerjanya maka karyawan akan betah dalam lingkungan tersebut dan melakukan pekerjaan dalam waktu yang singkat dan efektif. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai lingkungan kerja PT. Sumber Sarana Agro (IDC) Pekanbaru sangat nyaman dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.13

Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Kerja PT. Sumber Sarana Agro (IDC) Pekanbaru Sangat Nyaman

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	21	61,7
2	Setuju	10	29,4
3	Cukup Setuju	3	8,8
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	34	100

Sumber: Data Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai lingkungan kerja PT. Sumber Sarana Agro (IDC) Pekanbaru sangat nyaman yang berjumlah 34 orang. Responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 21 orang atau

61,7%. Responden yang menjawab setuju berjumlah 10 orang atau 29,4%. Dan responden yang menjawab cukup setuju berjumlah 3 orang atau 8,8%. Karyawan yang menjawab cukup setuju dikarenakan ia masih berusia 24 tahun dan berjenis kelamin perempuan, sehingga karyawan perlu menyesuaikan diri terhadap lingkungan kerjanya

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai lingkungan kerja PT. Sumber Sarana Agro (IDC) Pekanbaru sangat nyaman ialah sangat setuju hal ini dikarenakan lingkungan kerja dan ruang kerja pada perusahaan ini sangat memberikan kenyamanan karyawan selama bekerja pada perusahaan ini. Sehingga karyawan ini sangat memberikan kinerjanya dan mampu memotivasi dirinya untuk bekerja dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan efektif.

Tabel 5.14
Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden berdasarkan Variabel Kompensasi (X) Pada PT. Sumber Sarana Agro (IDC) Pekanbaru

Variabel Kompensasi	Skor Jawaban					Skor
	5	4	3	2	1	
Kompensasi Finansial						
Gaji yang diberikan PT. Sumber Sarana Agro (IDC) Pekanbaru sesuai dengan bidang kerja karyawannya	27	7	0	0	0	163
Bobot Nilai	135	28	0	0	0	
PT. Sumber Sarana Agro (IDC) Pekanbaru memberikan insentif kepada karyawan selalu efektif	13	17	4	0	0	145
Bobot Nilai	65	68	12	0	0	
PT. Sumber Sarana Agro (IDC) Pekanbaru memberikan jaminan kerja yang jelas kepada karyawan	19	10	5	0	0	150
Bobot Nilai	95	40	15	0	0	

PT. Sumber Sarana Agro (IDC) Pekanbaru memberikan tunjangan yang efektif	9	12	21	0	0	156
Bobot Nilai	45	48	63	0	0	
Tunjangan Hari Raya yang diberikan PT. Sumber Sarana Agro (IDC) Pekanbaru berjalan dengan baik	14	11	9	0	0	141
Bobot Nilai	70	44	27	0	0	
Kompensasi Non Finansial						
Asuransi yang diberikan PT. Sumber Sarana Agro (IDC) Pekanbaru sesuai dengan kebutuhan karyawan	19	14	5	0	0	166
Bobot Nilai	95	56	15	0	0	
Fasilitas PT. Sumber Sarana Agro (IDC) Pekanbaru sangat memadai	16	18	0	0	0	152
Bobot Nilai	80	72	0	0	0	
Lingkungan kerja PT. Sumber Sarana Agro (IDC) Pekanbaru sangat nyaman	21	10	3	0	0	151
Bobot Nilai	105	40	6	0	0	
Total Skor						1,270
Skor Tertinggi						166
Skor Terendah						141
Kriteria Penilaian						Sangat Baik

Sumber: Data Olahan, 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi berada pada indicator yaitu Asuransi yang diberikan PT. Sumber Sarana Agro (IDC) Pekanbaru sesuai dengan kebutuhan karyawan dengan skor sebanyak 166. Dan yang paling rendah berada pada indicator Tunjangan Hari Raya yang diberikan PT. Sumber Sarana Agro

(IDC) Pekanbaru berjalan dengan baik dengan skor sebanyak 141.

Dan untuk mengetahui jumlah skor ideal seluruh jawaban responden tertinggi maka dapat dilihat pada penjelasan berikut ini:

Skor Maksimal : $\sum \text{item} \times \text{bobot tertinggi} \times \sum \text{Responden}$

$$8 \times 5 \times 34 = 1.360$$

Skor Minimal : $\sum \text{item} \times \text{bobot terendah} \times \sum \text{Responden}$

$$8 \times 1 \times 34 = 272$$

Rata-Rata : $\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{5}$

$$: \frac{1.360 - 272}{5}$$

$$: 217$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel kompensasi Pada Sumber Sarana Agro (IDC) Pekanbaru dapat ditentukan dibawah ini:

Sangat Baik = 1.360- 1.143

Baik = 1.143- 926

Netral = 926- 709

Tidak Baik = 709- 492

Sangat Tidak Baik = 492- 275

Berdasarkan data pada tabel tersebut, hasil skor total untuk variabel kompensasi Pada PT. Sumber Saran Agro (IDC) Pekanbaru adalah sebesar 1.270 Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 1.360- 1.143 yang termasuk dalam kategori sangat baik. Kompensasi yang efektif dan jelas serta memberikan asuransi baik asuransi kesehatan dan asuransi kecelakaan kerja

kepada karyawan akan meningkatkan dan mempengaruhi motivasi kerja karyawan pada PT. Sumber Sarana Agro (IDC) Pekanbaru.

5.4 Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Kerja Pada PT. Sumber Sarana Agro (IDC) Pekanbaru

Motivasi kerja merupakan sikap yang saling mendorong dari dalam dan dari luar individu untuk melakukan pekerjaan. diperlukannya sebuah motivasi yang bersifat mempengaruhi, mendorong atau menggerakkan individu dalam melakukan sebuah hal untuk dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi merupakan dorongan alamiah yang muncul dari dalam diriseorang individu yang bekerja dalam usaha untuk memenuhi segala kebutuhannya serta untu mencapai tujuan yang telah diharapkan. Untuk menjelaskan motivasi kerja dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Karyawan Pada PT. Sumber Sarana Agro (IDC) Pekanbaru Bekerja Untuk Dapat Bertahan Hidup

Kehidupan yang jelas dan baik akan memberikan karyawan untuk mampu bekerja dengan baik dan dapat menginginkan tugas dan pekerjaannya dapat menghidupi dirinya dan keluarganya. Dengan karyawan yang mampu mengembangkan diri nyadan mempertankan hidupnya dengan baik dan mampu memotivasi dirinya dengan efektif ialah dengan bekerja dan menetapkan kebijakan kerja yang tidak mengekang, kebertahanan hidup karyawan ditentukan oleh dirinya sendiri. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan pada PT. Sumber Sarana Agro (IDC) Pekanbaru bekerja untuk dapat bertahan hidup dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.15
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PT. Sumber Sarana Agro (IDC)
Pekanbaru Bekerja Untuk Dapat Bertahan Hidup

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	16	47
2	Setuju	18	52,9
3	Cukup Setuju	0	0
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	34	100

Sumber: Data Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan PT. Sumber Sarana Agro (IDC) Pekanbaru bekerja untuk bertahan hidup yang berjumlah 34 orang. Responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 16 orang atau 47%. Responden yang menjawab setuju berjumlah 18 orang atau 52,9%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan PT. Sumber Sarana Agro (IDC) Pekanbaru bekerja untuk bertahan hidup ialah setuju, hal ini dikarenakan karyawan yang bekerja pada perusahaan ini dilakukan untuk bertahan hidup demi dirinya dan keluarganya.

2. Karyawan Pada PT. Sumber Sarana Agro (IDC) Pekanbaru Ingin Mendapatkan Penghargaan

Penghargaan ialah salah satu bentuk reward dari perusahaan kepada karyawannya yang bekerja dan memiliki prestasi kerja yang baik, untuk melakukan pekerjaan yang baik dan mampu mengembangkan perusahaan dengan baik ialah wajib dan mengharuskan untuk mendapatkan penghargaan. Penghargaan yang diberikan haruslah berupaya untuk mendapatkan prestasi kerja dalam sebuah perusahaan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai

karyawan pada PT. Sumber Sarana Agro (IDC) Pekanbaru ingin mendapatkan penghargaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.15
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Pada PT. Sumber Sarana Agro (IDC) Pekanbaru Ingin Mendapatkan Penghargaan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	22	64,7
2	Setuju	8	23,5
3	Cukup Setuju	4	11,7
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	34	100

Sumber: Data Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan pada PT. Sumber Sarana Agro (IDC) Pekanbaru ingin mendapatkan penghargaan yang berjumlah 34 orang. Responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 22 orang atau 64,7%. Responden yang menjawab setuju berjumlah 8 orang atau 23,5%. Dan responden yang menjawab cukup setuju berjumlah 11,7%. Karyawan yang menjawab cukup setuju dikarenakan ia masih berusia 24 tahun dan bermasa kerja kurang dari 1 tahun, sehingga karyawan tersebut belum memahami bentuk penghargaan kerja yang baik pada perusahaan ini.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan pada PT. Sumber Sarana Agro (IDC) Pekanbaru ingin mendapatkan penghargaan ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan karyawan pada perusahaan ini bekerja untuk mendapatkan penghargaan dan meningkatkan kinerjanya dengan baik. Jika kinerja yang dilakukannya baik, ia juga mendapatkan kompensasi lebih baik lagi.

3. Karyawan Pada PT. Sumber Sarana Agro (IDC) Pekanbaru Bekerja Untuk Memperoleh Pengakuan

Pengakuan dalam lingkungan kerja diharuskan dan diwajibkan dalam setiap pergerakan yang dilakukan seseorang atas pekerjaannya, apabila pengakuannya tidak dihargai maka motivasi kerja karyawan nya semakin berkurang dikarenakan kurangnya pengakuan dalam prestasi kerjanya. Dalam melakukan penilaian prestasi kerja juga harus efektif dan netral pada setiap karyawannya. Pengakuan yang baik adalah pengakuan ketika karyawan itu mendapatkan prestasi.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan pada PT. Sumber Sarana Agro (IDC) Pekanbaru bekerja untuk memperoleh pengakuan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.16
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Pada PT. Sumber Sarana Agro (IDC) Pekanbaru Bekerja Untuk Memperoleh Pengakuan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	14	41
2	Setuju	17	50
3	Cukup Setuju	2	5,8
4	Tidak Setuju	1	2,9
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	34	100

Sumber: Data Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan pada PT. Sumber Sarana Agro (IDC) Pekanbaru bekerja untuk memperoleh pengakuan yang berjumlah 34 orang. Responden yang menjawab sangat setuju

berjumlah 14 orang atau 41%. Responden yang menjawab setuju berjumlah 17 orang atau 50%. Responden yang menjawab cukup setuju berjumlah 2 orang atau 5,8%. Dan responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 1 orang atau 2,9%. Karyawan yang menjawab tidak setuju dikarenakan ia masih berpendidikan SMP sehingga karyawan tersebut masih belum berani untuk mendapatkan pengakuan baik prestasi kerja maupun penghargaan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan pada PT. Sumber Sarana Agro (IDC) Pekanbaru bekerja untuk memperoleh pengakuan ialah setuju, hal ini dikarenakan karyawan yang bekerja pada perusahaan ini selalu ingin mendapatkan pengakuan, baik pengakuan jabatan maupun prestasi kerjanya.

4. Karyawan Pada PT. Sumber Sarana Agro (IDC) Pekanbaru Bekerja Untuk Mendapatkan Kekuasaan

Kekuasaan ialah sesuatu yang berhak dan jelas untuk diakui oleh orang lain baik anggota karyawan maupun atasannya, hal ini juga akan melihat bagaimana karyawan tersebut menghargai orang lain dalam pekerjaannya. Untuk itu kekuasaan tidak boleh disalahgunakan dalam perusahaan. Kekuasaan yang efektif adalah dilakukan dengan adil dan tidak boleh menyimpangkan kekuasaan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan pada PT. Sumber Sarana Agro (IDC) Pekanbaru bekerja untuk mendapatkan kekuasaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.17
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Pada PT. Sumber Sarana Agro (IDC) Pekanbaru Bekerja Untuk Mendapatkan Kekuasaan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	6	17,6
2	Setuju	12	35,2
3	Cukup Setuju	14	41
4	Tidak Setuju	2	5,8
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	34	100

Sumber: Data Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan pada PT. Sumber Sarana Agro (IDC) Pekanbaru bekerja untuk mendapatkan kekuasaan yang berjumlah 34 orang. Responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 6 orang atau 17,6%. Responden yang menjawab setuju berjumlah 12 orang atau 35,2%. Responden yang menjawab cukup setuju berjumlah 14 orang atau 41%. Dan responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 2 orang atau 5.8%. karyawan yang menjawab tidak setuju tersebut dikarenakan ia sudah berusia lebih dari 45 tahun sehingga karyawan tidak memerlukan lagi kekuasaan yang lebih tinggi.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan pada PT. Sumber Sarana Agro (IDC) Pekanbaru bekerja untuk mendapatkan kekuasaan ialah cukup setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan yang bekerja pada perusahaan ini tidak untuk mencari kekuasaan atau orang yang berkuasa, tetapi mencari gaji dan kebutuhan hidupnya.

5. Lingkungan Kerja PT. Sumber Sarana Agro (IDC) Pekanbaru Mendukung Dengan Kenyamanan Yang Baik

Lingkungan kerja adalah sesuatu bentuk fisik yang di berikan perusahaan kepada karyawan untuk tempat bekerja dan menyatukan dirinya dengan orang lain. Lingkungan kerja yang baik maka akan memotivasi karyawan untuk bekerja dengan baik. Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap kinerja dalam melaksanakan tugasnya. Kondisi fisik lingkungan tempat kerja mengandung banyak bahaya langsung maupun tidak langsung bagi keselamatan dan kesehatan kerja. Bahaya tersebut terdiri dari ruangan yang terlalu panas, terlalu dingin, bising, kurang penerangan, getaran yang berlebihan, dan radiasi. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai lingkungan kerja PT. Sumber Sarana Agro (IDC) Pekanbaru mendukung dengan kenyamanan yang baik dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.18

Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Kerja PT. Sumber Sarana Agro (IDC) Pekanbaru Mendukung Dengan Kenyamanan Yang Baik

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	19	55,8
2	Setuju	8	23,5
3	Cukup Setuju	7	20,5
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	34	100

Sumber: Data Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai lingkungan kerja PT. Sumber Sarana Agro (IDC) Pekanbaru mendukung dengan kenyamanan yang baik yang berjumlah 34 orang, responden yang menjawab

sangat setuju berjumlah 19 orang atau 55,8%. Responden yang menjawab setuju berjumlah 8 orang atau 23,5%. Dan responden yang menjawab cukup setuju berjumlah 7 orang atau 20,5%. Karyawan yang menjawab cukup setuju dikarenakan ia masih berusia kurang dari 23 tahun sehingga karyawan belum memahami lingkungan kerja dengan baik.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai lingkungan kerja PT. Sumber Sarana Agro (IDC) Pekanbaru mendukung dengan kenyamanan yang baik ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan perusahaan ini memberikan lingkungan yang baik, seperti ruang kerja yang efektif, dan suhu udara yang nyaman.

6. Kompensasi Yang Diberikan PT. Sumber Sarana Agro (IDC) Pekanbaru Sangat Memadai

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada karyawan, yang dapat bersifat finansial maupun non finansial, pada periode yang tetap. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan memungkinkan perusahaan memperoleh, mempekerjakan, dan mempertahankan karyawan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai kompensasi yang diberikan PT. Sumber Sarana Agro (IDC) Pekanbaru sangat memadai dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.19
Tanggapan Responden Mengenai Kompensasi Yang Diberikan PT. Sumber Sarana Agro (IDC) Pekanbaru Sangat Memadai

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	23	67,6
2	Setuju	11	32,3
3	Cukup Setuju	0	0
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	34	100

Sumber: Data Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai kompensasi yang diberikan PT. Sumber Sarana Agro (IDC) Pekanbaru sangat memadai yang berjumlah 34 orang. Responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 23 orang atau 67,6%. Dan responden yang menjawab setuju berjumlah 11 orang atau 32,3%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai kompensasi yang diberikan PT. Sumber Sarana Agro (IDC) Pekanbaru sangat memadai ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan perusahaan memberikan kompensasi yang memadai kepada karyawan.

7. Supervisi PT. Sumber Sarana Agro (IDC) Pekanbaru Selalu Jelas Dan Terarah

Supervisi merupakan salah satu pengelolaan perusahaan dalam melakukan berbagai aktivitas kerja dengan efektif dan dengan jelas. Dalam melakukan supervisi tersebut diharuskan adanya kebijakan yang telah mengatur supervisi itu agar berjalan dengan baik. Supervisi yang jelas dan nampak untuk menggunakan dan bertujuan untuk memperjelas kebijakan perusahaan. Supervisi adalah

pengelolaan segala urusan perusahaan terkait kebijakan dari seluruh aspek perusahaan yang harus dilakukan kepada karyawan.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai supervisi PT. Sumber Sarana Agro (IDC) Pekanbaru selalu jelas dan terarah dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.19
Tanggapan Responden Mengenai Supervisi PT. Sumber Sarana Agro (IDC) Pekanbaru Selalu Jelas dan Terarah

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	15	44
2	Setuju	13	38,2
3	Cukup Setuju	6	17,6
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	34	100

Sumber: Data Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai supervisi PT. Sumber Sarana Agro (IDC) Pekanbaru selalu jelas dan terarah yang berjumlah 34 orang. Responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 15 orang atau 44%. Responden yang menjawab setuju berjumlah 13 orang atau 38,2%. Dan responden yang menjawab cukup setuju berjumlah 6 orang atau 17,6%. Karyawan yang menjawab cukup setuju dikarenakan ia masih berpendidikan SMP sehingga karyawan perusahaan ini tidak memahami supervisi dan pengelolaan dengan baik.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai supervisi PT. Sumber Sarana Agro (IDC) Pekanbaru selalu jelas dan terarah ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa supervisi yang dilakukan oleh perusahaan berjalan dengan baik dan sesuai dengan kebijakan perusahaan.

8. Jaminan Kerja PT. Sumber Sarana Agro (IDC) Pekanbaru Selalu Diberikan Berdasarkan Bidang Pekerjaan

Jaminan kerja merupakan bentuk dan kesesuaian dengan yang diinginkan oleh perusahaan dan bagi karyawan itu sendiri. Jaminan kerja adalah keinginan yang dapat meneruskan dan melindungi karyawan oleh perusahaan. Jaminan pekerjaan ialah jaminan yang diinginkan oleh setiap karyawan dalam suatu perusahaan, karena dengan jaminan tersebut karyawan tidak perlu lagi mencari pekerjaan yang lain dan melamar pada perusahaan tempat lain. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai jaminan kerja PT. Sumber Sarana Agro (IDC) Pekanbaru selalu diberikan berdasarkan bidang pekerjaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.20
Tanggapan Responden Mengenai Jaminan Kerja PT. Sumber Sarana Agro (IDC) Pekanbaru Selalu Diberikan Berdasarkan Bidang Pekerjaan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	13	38,2
2	Setuju	16	47
3	Cukup Setuju	5	14,7
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	34	100

Sumber: Data Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai jaminan kerja PT. Sumber Sarana Agro (IDC) Pekanbaru selalu diberikan berdasarkan bidang pekerjaan yang berjumlah 34 orang. Responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 13 orang atau 38,2%. Responden yang menjawab setuju berjumlah 16 orang atau 47%. Dan responden yang menjawab cukup setuju berjumlah 5 orang atau 14,7%. Karyawan yang menjawab cukup setuju

dikarenakan ia masih berusia kurang dari 24 tahun dan bermasa kerja kurang dari 2 tahun sehingga karyawan ini kurang memilih dan menetapkan jaminan kerja dengan efektif.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai jaminan kerja PT. Sumber Sarana Agro (IDC) Pekanbaru selalu diberikan berdasarkan bidang pekerjaan ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa perusahaan memberikan jaminan kerja kepada karyawan baik yang berbentuk finansial maupun non finansial.

9. PT. Sumber Sarana Agro (Idc) Pekanbaru Memberikan Status Dan Tanggung Jawab Ketika Terjadi Permasalahan Internal

Status dan tanggung jawab merupakan salah satu bentuk kepastian dan kebijakan perusahaan yang harus dilaksanakan oleh setiap karyawannya. Dan tanggung jawab akan dilakukan secara efektif barulah untuk mendapatkan status dengan baik. Untuk melakukan permasalahan internal ataupun konflik harus menyelesaikan tanggung jawab konflik tersebut. dengan melihat hasil tanggapan responden mengenai PT. Sumber Sarana Agro (IDC) Pekanbaru memberikan status dan tanggung jawab ketika terjadi permasalahan internal dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.21
Tanggapan Responden Mengenai PT. Sumber Sarana Agro (IDC) Pekanbaru Memberikan Status Dan Tanggung Jawab Ketika Terjadi Permasalahan Internal

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	17	50
2	Setuju	9	26,4
3	Cukup Setuju	8	23,5
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	34	100

Sumber: Data Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai PT. Sumber Sarana Agro (IDC) Pekanbaru memberikan status dan tanggung jawab ketika terjadi permasalahan internal yang berjumlah 34 orang. Responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 17 orang atau 50%. Responden yang menjawab setuju berjumlah 9 orang atau 26,4%. Dan responden yang menjawab cukup setuju berjumlah 8 orang atau 23,5%

Jadi dapat disimpulkan mayoritas responden mengenai PT. Sumber Sarana Agro (IDC) Pekanbaru memberikan status dan tanggung jawab ketika terjadi permasalahan internal ialah sangat setuju. Hal ini dikarenakan bahwa perusahaan memberikan status yang jelas kepada karyawan agar sangat termotivasi dengan pekerjaannya.

10. Peraturan Yang Diberikan PT. Sumber Sarana Agro (IDC) Pekanbaru Sangat Fleksibel

Fleksibel ialah peraturan mudah dijalani yang dilakukan perusahaan kepada anggota karyawannya, fleksibel nya atau tidak fleksibel harus di terapkan agar kemudahan dalam bekerja dan tidak menyulitkan karyawan dalam bekerja, peraturan dan kebijakan yang mudah dan jelas karyawan akan mampu meningkatkan motivasi kerjanya dengan baik. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai peraturan yang diberikan PT. Sumber Sarana Agro (IDC) Pekanbaru sangat fleksibel dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.22
Tanggapan Responden Mengenai Peraturan Yang Diberikan PT. Sumber Sarana Agro (IDC) Pekanbaru Sangat Fleksibel

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	18	52,9
2	Setuju	9	26,4
3	Cukup Setuju	7	20,5
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	34	100

Sumber: Data Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai peraturan yang diberikan PT. Sumber Sarana Agro (IDC) Pekanbaru sangat fleksibel yang berjumlah 34 orang. Responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 18 orang atau 52,9%. Responden yang menjawab setuju berjumlah 9 orang atau 26,4%. Dan responden yang menjawab cukup setuju berjumlah 7 orang atau 20,5%. Karyawan yang menjawab cukup setuju ini dikarenakan ia masih berusia kurang 21 tahun sehingga karyawan kurang memahami peraturan perusahaan yang fleksibel dan ketat.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai peraturan yang diberikan PT. Sumber Sarana Agro (IDC) Pekanbaru sangat fleksibel ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa perusahaan ini memberikan peraturan dan kebijakan kerja yang jelas dan fleksibel serta tidak menuntut karyawan secara berlebihan.

Tabel 5.23
Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden berdasarkan Variabel
Motivasi Kerja (Y) Pada PT. Sumber Sarana Agro (IDC) Pekanbaru

Variabel Motivasi	Skor Jawaban					Skor
	5	4	3	2	1	
Intrinsik						
Karyawan pada PT. Sumber Sarana Agro (IDC) Pekanbaru bekerja untuk dapat bertahan hidup	16	18	0	0	0	152
Bobot Nilai	80	72	0	0	0	
Karyawan pada PT. Sumber Sarana Agro (IDC) Pekanbaru ingin mendapatkan penghargaan	22	8	4	0	0	154
Bobot Nilai	110	32	12	0	0	
Karyawan pada PT. Sumber Sarana Agro (IDC) Pekanbaru bekerja untuk mendapatkan memperoleh pengkuan	14	17	2	1	0	146
Bobot Nilai	70	68	6	2	0	
Karyawan pada PT. Sumber Sarana Agro (IDC) Pekanbaru bekerja untuk mendapatkan kekuasaan	6	12	14	2	0	124
Bobot Nilai	30	48	42	4	0	
Ekstrinsik						
Lingkungan kerja PT. Sumber Sarana Agro (IDC) Pekanbaru mendukung dengan kenyamanan yang baik	19	8	7	0	0	148
Bobot Nilai	95	32	21	0	0	
Kompensasi yang diberikan PT. Sumber Sarana Agro (IDC) Pekanbaru sangat memadai	23	11	0	0	0	159
Bobot Nilai	115	44	0	0	0	
Supervisi PT. Sumber Sarana Agro (IDC) Pekanbaru selalu jelas dan	15	13	6	0	0	145

terarah						
Bobot Nilai	75	52	18	0	0	
Jaminan kerja PT. Sumber Sarana Agro (IDC) Pekanbaru selalu diberikan berdasarkan bidang pekerjaan	13	16	5	0	0	144
Bobot Nilai	65	64	15	0	0	
PT. Sumber Sarana Agro (IDC) Pekanbaru memberikan status dan tanggung jawab ketika terjadi permasalahan internal	17	9	8	0	0	145
Bobot Nilai	85	36	24	0	0	
Peraturan yang diberikan PT. Sumber Sarana Agro (IDC) Pekanbaru sangat fleksibel	18	9	7	0	0	147
Bobot Nilai	90	36	21	0	0	
Total Skor						1.464
Skor Tertinggi						159
Skor Terendah						124
Kriteria Penilaian						Baik

Sumber: Data Olahan, 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi berada pada indicator yaitu Kompensasi yang diberikan PT. Sumber Sarana Agro (IDC) Pekanbaru sangat memadai dengan skor sebanyak 159. Dan yang paling rendah berada pada indicator Karyawan pada PT. Sumber Sarana Agro (IDC) Pekanbaru bekerja untuk mendapatkan kekuasaan dengan skor sebanyak 124.

Dan untuk mengetahui jumlah skor ideal seluruh jawaban responden tertinggi maka dapat dilihat pada penjelasan berikut ini:

$$\begin{aligned} \text{Skor Maksimal} & : \sum \text{item} \times \text{bobot tertinggi} \times \sum \text{Responden} \\ & 10 \times 5 \times 34 = 1.700 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Skor Minimal} & : \sum \text{item} \times \text{bobot terendah} \times \sum \text{Responden} \\ & 10 \times 1 \times 34 = 340 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Rata-Rata} & : \frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{5} \\ & : \frac{1.700 - 340}{5} \\ & : 272 \end{aligned}$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel motivasi kerja pada PT.

Sumber Sarana Agro (IDC) Pekanbaru dapat ditentukan dibawah ini:

Sangat Baik	= 1.700- 1.428
Baik	= 1.428- 1.156
Netral	= 1.156- 884
Tidak Baik	= 884- 612
Sangat Tidak Baik	= 612- 340

Berdasarkan data pada tabel tersebut, hasil skor total untuk variabel motivasi kerja Pada PT. Sumber Saran Agro (IDC) Pekanbaru adalah sebesar 1.464 Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 1.700- 1.428 yang termasuk dalam kategori sangat baik. Motivasi kerja karyawan meningkat jika perusahaan mampu menciptakan jiwa dan memberikan kemudahan karyawan dalam bekerja dan tidak mempersulitkan karyawan selama bekerja.

5.5 Analisis Pengaruh Kompensasi (X) Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y) Pada PT. Sumber Sarana Agro (IDC) Pekanbaru

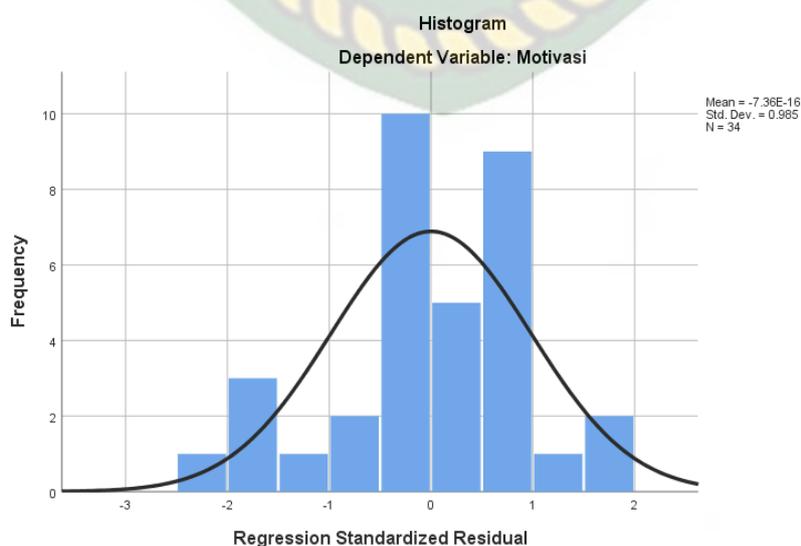
1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas memiliki tujuan untuk menguji apakah model regresi variabel atau residual memiliki distribusi normal. Salah satu cara yang mudah untuk melihat normalitas data adalah melihat histogram dan melihat normal probability plots. Asumsi dari histogram tersebut adalah:

- Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

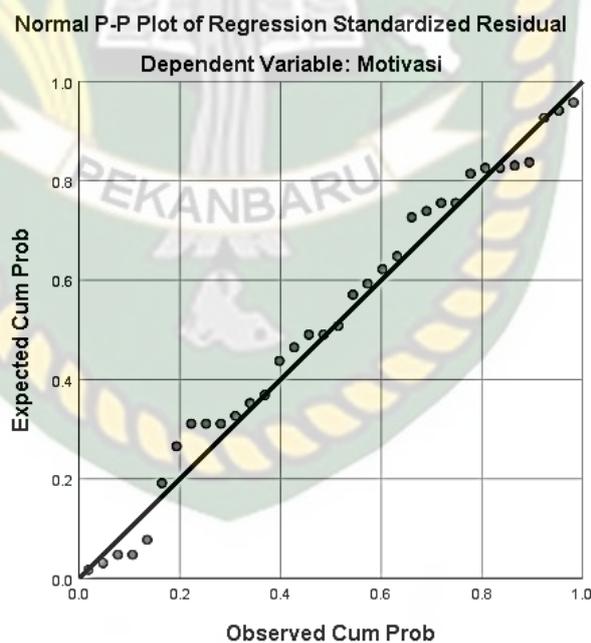
Gambar 5.1
Uji Histogram



Dari gambar tersebut telah diketahui bahwa uji normalitas menggunakan pendekatan histogram. Berdasarkan gambar tersebut dijelaskan bahwa garis diantara diagonal sumbu X dan Y sejalan meningkat dan tidak bergelombang seiring mengikuti garis yang sebenarnya dan tidak bergelombang sampai diakhir garis frekuensi X dan Y. Jadi dapat diartikan melalui uji histogram menunjukkan data yang berdistribusi dengan normal. Dan adapun pendekatan yang digunakan selain uji histogram ialah grafik normal P-Plot yang dapat dilihat pada gambar berikut ini:

Gambar 5.2

Normal P-Plot



Dari gambar diatas merupakan sebuah uji normalitas menggunakan pendekatan normal P-Plot. Berdasarkan gambar tersebut dapat dilihat bahwa bulat-bulat mengikuti garis diagonal antara sumbu X dan sumbu Y berada di sekitar garis tersebut. Meskipun dari titik tersebut ada yang berjauhan, Tapi masih

mengarah dan mengikuti garis sumbu Y. jadi dapat diartikan bahwa uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan pendekatan normal P-Plot ialah berdistribusi normal.

b. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana dalam penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesis dari penelitian yang sudah dirumuskan sebelumnya, yaitu untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan. Adapun nilai regresi linier berganda dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.24
Analisis Regresi Linier Sederhana
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.151	1.966	6.688	.000
	Kompensasi	.820	.091	.847	.000

Dependent Variable: Motivasi

Dari tabel diatas diketahui analisis regresi linier sederhana, maka bentuk persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + e$$

$$Y = 13,151 + 0,820 X_1 + e$$

Kesimpulannya :

X : Kompensasi

Y : Motivasi Kerja

a : Konstanta

b_1 : Koefisien regresi antara kompensasi terhadap motivasi kerja

Dari penjelasan tersebut, maka dapat diimplementasikan sebagai berikut:

- a) Nilai konstan dari variabel (Y) sebesar 13,151 artinya jika variabel kompensasi satuan nilainya adalah (0), maka motivasi kerja akan tetap berada pada 13,51%. Artinya jika PT. Sumber Sarana Agro (IDC) Pekanbaru tidak memberikan kompensasi yang efektif dan jelas kepada karyawan maka motivasi kerja karyawan akan tetap pada 13,51 atau 13,51%.
- b) Koefisien regresi dari variabel kompensasi. Jika satuan nilai dari kompensasi memiliki coefficient (b_1)= 0,820. Hal ini berarti setiap ada peningkatan kompensasi yang terarah dan kompensasi yang dilakukan secara berkala diberikan kepada karyawan PT. Sumber Sarana Agro (IDC) Pekanbaru, maka tingkat motivasi kerja karyawan akan meningkat sebesar 82%.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dapat menjelaskan variasi variabel dependen pada pengujian hipotesis pertama koefisien determinasi dilihat dari besarnya nilai (*Adjusted R²*) untuk mengetahui seberapa jauh variabel bebas yaitu tekanan ketaatan, kompleksitas tugas, efikasi diri, tekanan anggaran waktu terhadap *audit judgment*. Nilai (*Adjusted R²*) mempunyai interval antara 0 dan 1. Untuk melihat koefisien determinasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.25
Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.847 ^a	.717	.708	4.050	.274

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

b. Dependent Variable: Motivasi

Berdasarkan tabel diatas ialah koefisien determinasi (R²) dalam penelitian ini dan dapat diketahui bahwa korelasi yang terjadi antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar R= .847^a. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Sumber Sarana Agro (IDC) Pekanbaru. Berdasarkan hasil ini peneliti mengamati bahwa bahwa besarnya *R Square* 0,717. Hal ini berarti 71,7% variabel motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh kompensasi. Sedangkan sisanya (100%-71,7%= 28,3%) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti komitmen kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, produktivitas kerja dan lain-lain.

5.6 Uji Hipotesis

1. Uji T Parsial

Uji T parsial ialah uji yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial digunakan uji statistic t (Uji-T). Pengujian statistic ini dilakukan dengan melihat taraf signifikan (p value), jika taraf signifikansi yang memiliki nilai perhitungan dibawah (lebih besar) dari 0,05 maka hipotesis ditolak.

Adapun tanda (-) atau (+) dari Beta dan t menunjukkan arah pengaruh variabel. Apabila (-) maka variabel tersebut berpengaruh negative, artinya akan menurunkan kepuasan pelanggan dan apabila (+) maka berpengaruh positif yang berarti dengan peningkatan variabel tersebut akan meningkatkan motivasi kerja karyawan. Adapun hasil uji hipotesis dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.26
Uji T Parsial

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Toleranc e	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	13.151	1.966		6.688	.000		
	Kompensasi	.820	.091	.847	8.998	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Motivasi

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa menggunakan Uji T Parsial yaitu nilai t-hitung untuk variabel kompensasi (X) = memiliki nilai t hitung 8,998> dan T tabel 1,690 dengan nilai signifikansi 0,000 yaitu (8,998>1,669). Jadi dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, artinya kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Sumber Sarana Agro (IDC) Pekanbaru.

5.7 Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Sumber Sarana Agro (IDC) Pekanbaru. Dengan kompensasi yang

diberikan oleh perusahaan untuk karyawan maka akan memberikan tingkat motivasi yang tinggi bagi karyawan itu sendiri.

Berdasarkan penelitian ini menggunakan Uji T Parsial yaitu nilai t-hitung untuk variabel kompensasi (X) = memiliki nilai t hitung $8,998 >$ dan T tabel $1,690$ dengan nilai signifikansi $0,000$ yaitu ($8,998 > 1,669$). Jadi dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Sumber Sarana Agro (IDC) Pekanbaru.

Skor persentase tertinggi pada variabel kompensasi ialah berada pada Asuransi yang diberikan PT. Sumber Sarana Agro (IDC) Pekanbaru sesuai dengan kebutuhan karyawan, hal ini dikarenakan perusahaan memberikan asuransi yang jelas dan sesuai dengan keinginan karyawan. Asuransi tersebut akan memberikan bentuk yang jelas dan di berikan secara langsung kepada karyawan.

Skor persentase terendah pada variabel kompensasi berada pada indikator Tunjangan Hari Raya yang diberikan PT. Sumber Sarana Agro (IDC) Pekanbaru berjalan dengan baik, hal ini dikarenakan bahwa perusahaan memberikan tunjangan hari raya tidak begitu banyak dan cukup untuk kebutuhan karyawan saja.

Berdasarkan hasil penelitian menggunakan Koefisien Determinasi (R^2) dapat diketahui kompensasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Sumber Sarana Agro (IDC) Pekanbaru. Berdasarkan hasil ini peneliti mengamati bahwa bahwa besarnya *R Square* $0,717$. Hal ini berarti $71,7\%$ variabel motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh kompensasi.

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Partono Prasetio pada tahun 2013 yang berjudul Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Bandaraya Agro Cabang Jayapura. Hasil penelitiannya menunjukkan adanya pengaruh kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya berpengaruh secara signifikan positif terhadap motivasi kerja karyawan. Kompensasi adalah faktor utama dari terdukungnya motivasi karyawan dalam bekerja.

Dan penelitian yang dilakukan oleh Amary Putra pada tahun 2012 yang berjudul Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pada Karyawan di PT. Pelita Jaya Agro. Hasil penelitian Amary Putra menunjukkan bahwa adanya pengaruh kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya berpengaruh secara signifikan positif terhadap motivasi kerja karyawan.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan hasil penelitian ini, maka yang akan menjadi kesimpulan adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Sumber Sarana Agro (IDC) Pekanbaru
2. Skor persentase tertinggi pada variabel kompensasi ialah berada pada Asuransi yang diberikan PT. Sumber Sarana Agro (IDC) Pekanbaru sesuai dengan kebutuhan karyawan, hal ini dikarenakan perusahaan memberikan asuransi yang jelas dan sesuai dengan keinginan karyawan. Asuransi tersebut akan memberikan bentuk yang jelas dan di berikan secara langsung kepada karyawan.
3. Skor persentase terendah pada variabel kompensasi berada pada indikator Tunjangan Hari Raya yang diberikan PT. Sumber Sarana Agro (IDC) Pekanbaru berjalan dengan baik, hal ini dikarenakan bahwa perusahaan memberikan tunjangan hari raya tidak begitu banyak dan cukup untuk kebutuhan karyawan saja.

6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka yang akan menjadi saran-saran peneliti adalah sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan diharapkan untuk mempertahankan kompensasi yang diberikan untuk karyawan agar karyawan tersebut semakin termotivasi dalam bekerja. Serta perusahaan di harapkan untuk menjaga dan meningkatkan tunjangan karyawan seperti peningkatan THR dan asuransi lainnya.
2. Bagi perusahaan juga diharapkan untuk meningkatkan kompensasi non finansial karena dengan pemberian kompensasi non finansial seperti keefektifan pemberian tunjangan dan bonus maka karyawan akan lebih termotivasi dalam bekerja.
3. Peneliti selanjutnya diharapkan untuk melakukan penelitian yang lebih lanjut dan lebih sempurna mengenai permasalahan dan variabel yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Adib Badruzzaman.2012.*Pengaruh Sistem Upah Terhadap Motivasi Dan Karyawan*.Tugas Akhir. Tidak diterbitkan. Fakultas Syariah:IAIN SyekhNurjati Cirebon.
- Davis dan W erther.2016.*Pengertian dan Hakikat Kompensasi*.
<http://www.majalahpendidikan.com/2016/05/pengertian-dan-hakikatkompensasi.html> diakses pada 19 September 2012
Firdaus,Muhammad et.al. 2005.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Erwinsyah, Wadud, M., & DP, M. K. (2015). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PDAM Tirta Musi Palembang*. Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini.
- Harahap, L. 2014. *Analisis Hubungan Kompensasi Finansial dengan Prestasi Kerja Karyawan PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor*. Skripsi pada Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Manajemen, Institut Pertanian Bogor, Bogor.
- Harry AMCH. 2014. *Pengaruh Kompensasi, Status/Pengakuan, dan Kesempatan Berkembang terhadap Tingkat Employee Engagement pada Karyawan Universitas Sanata Dharma* [tesis]. Yogyakarta [ID]: Universitas Atmajaya Yogyakarta.
- Hasibuan, M. 2015. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasyiyati RRNL. 2011. *Hubungan Pemberian Bonus dengan Loyalitas Karyawan (Studi Kasus: Leaf Growing Department dan Operations Department, PT Export Leaf Indonesia, Lombok)* [skripsi]. Bogor: Institut Pertanian Bogor.
- Kusuma YB. 2017. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja*.vol 9 No.1. [`ejournalfia.ub.ac.id/index.php/profit/article/view/469](http://ejournalfia.ub.ac.id/index.php/profit/article/view/469). Di akses 11 April 2017.
- Kusuma, Y. B., Swasto, B., & Al-Musadieq, M. 2014. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PT. Otsuka Indonesia di Lawang, Malang)*.
- Mangkunegara, A.P. 2012. *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya, Bandung.

- Mangkuprawira, S. 2014. *Manajemen Sumberdaya Manusia Strategik*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Martocchio, J. (2014). *Strategic Compensation*. (3rd ed). Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Prentice Hall
- Ngatemin, & Arumwanti, W. (2012). *Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Hotel di Kabupaten Karo Provinsi Sumatera Utara*. Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis.
- Sophiadewi, P. 2016. *Analisis Sistem Kompensasi dengan Motivasi dan Kinerja Karyawan di Departemen Produksi PT. Coast Rejo Indonesia*. Skripsi pada Departemen Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Manajemen, Institut Pertanian Bogor, Bogor.
- Sophiadewi, P. 2016. *Analisis Sistem Kompensasi dengan Motivasi dan Kinerja Karyawan di Departemen Produksi PT. Coast Rejo Indonesia*. Skripsi pada Departemen Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Manajemen, Institut Pertanian Bogor, Bogor.
- Sunyoto D. 2015. *Penelitian Sumber Daya Manusia: Teori, Kuesioner, Alat Statistik, dan Contoh Riset*. Yogyakarta [ID]: CAPS (Center of Academic Publishing Services).