

**SKRIPSI**

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN**

**PT MAHKOTA SUMMIT DI PEKANBARU**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar  
Sarjana Ekonomi (S1) Pada Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau*



**OLEH:**

**ELSA INDRIANI**

**175210239**

**FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

**PEKANBARU**

**2021**

**ABSTRAK****PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN  
PT MAHKOTA SUMMIT DI PEKANBARU****Oleh:****Elsa Indriani****175210239**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan PT Mahkota Summit di Pekanbaru. Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh karyawan PT Mahkota Summit yang berjumlah 60 orang. Dengan menggunakan teknik sensus menggunakan seluruh anggota populasi dijadikan sampel.

Data diperoleh dengan menggunakan kuesioner. Metode yang digunakan pada penelitian ini yaitu analisis regresi linier sederhanadengan *software* SPSS. Berdasarkan dari hasil penelitian telah didapat bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Mahkota Summit di Pekanbaru.

**Kata kunci: Kompensasi dan Motivasi Kerja**

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah rabbilalamin, segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat beriring salam semoga selalu tercurah kepada junjungan alam yakni Nabi Muhammad SAW. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat memperoleh gelar kesarjanaan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau, dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Mahkota Summit di Pekanbaru”**.

Keberhasilan penulisan skripsi ini bukanlah semata-mata hasil usaha peneliti sendiri. Terdapat dukungan berupa bantuan, dorongan dan bimbingan dari berbagai berbagai pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam proses penyusunan skripsi, khususnya kepada:

1. Bapak Prof Dr. H. Syafrinaldi,SH,MCL selaku rektor Universitas Islam Riau.
2. Ibu Dr. Eva Sundari, SE., MM. CRBC selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam
3. Bapak Abd. Razak Jer, SE., M.Si selaku ketua jurusan prodi Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
4. Bapak Awliya Afwa, SE.,MM selaku Sekretaris Prodi Manajemen S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.

5. Bapak Drs.M.Nur, SE.,MM selaku Dosen Penasehat Akademis selama berkuliah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
6. Bapak Prof. Dr. H. Detri Karya, SE. MA selaku dosen pembimbing yang banyak meluangkan waktunya serta sabar dan ikhlas memberikan bimbingan, petunjuk, motivasi dan pengarahan demi menyelesaikan skripsi ini.
7. Seluruh Dosen FEB UIR yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat untuk peneliti selama diperkuliahkan dan meluangkan waktu untuk membantu peneliti dalam menyelesaikan perkuliahan pada Jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
8. Bapak H. Ardiansyah selaku pimpinan beserta seluruh karyawan PT Mahkota Summit di Pekanbaru yang mengizinkan serta membantu peneliti dalam mendapatkan data dan informasi yang peneliti butuhkan untuk menyelesaikan skripsi ini.
9. Terimakasih untuk yang tak terhingga kepada keluarga tercinta Ayahanda Hendri dan Ibunda Rini. Serta kedua adik saya Meisy Syafira Zuri Ayu Putri dan Nabila Zuri Ayu Putri yang tidak pernah berhenti mendoakan telah memberikan dukungan dan motivasi sehingga peneliti dapat mengenyam pendidikan yang layak dan mnyelesaikannya hingga saat ini.
10. Kepada Virga Ardiansyah yang selalu memberikan banyak dukungan dan semangat selama proses penyusunan skripsi ini.

11. Sahabat terkasih saya Deby Syafitri, Dian Oktaviani, Sisca Wulndari, Risma, Mei Rizki Auliah dan Anggi agitha yang banyak memberikan semangat dan bantuan selama proses penyusunan skripsi ini.

12. Teman-teman kelas L yang telah sama-sama menuntut ilmu sejak menjadi Mahasiswa Baru yang memberi bantuan dan banyak pelajaran selama menyelesaikan perkuliahan ini.

Dalam penulisan skripsi ini, peneliti menyadari masih banyak terdapat kekurangan. Semoga segala kebaikan, bantuan dorongan dan doa yang telah diberikan kepada penulis menjadi amal baik serta mendapat ridho dari Allah SWT. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak untuk perbaikan dikemudian hari.

Akhir kata, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang membutuhkan terkait dengan penelitian ini.

Pekanbaru, 2021

Penulis

Elsa Indriani

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK.....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan & Manfaat Penelitian.....	5
1.3.1 Tujuan Penelitian.....	5
1.3.2 Manfaat Penelitian.....	5
1.4 Sistematika Penelitian.....	6
<b>BAB II TELAAH PUSTAKA.....</b>	<b>8</b>
2.1 Motivasi Kerja.....	8
2.1.1 Pengertian Motivasi Kerja.....	8
2.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja.....	8
2.1.3 Jenis-jenis Motivasi Kerja.....	9
2.1.4 Prinsip-prinsip Motivasi Kerja.....	10
2.1.5 Tujuan Motivasi Kerja.....	11

2.16 Indikator Motivasi Kerja.....	11
2.1.7 Metode Motivasi Kerja.....	13
2.2 Kompensasi.....	13
2.2.1 Pengertian Kompensasi.....	13
2.2.2 Jenis Kompensasi.....	14
2.2.3 Sistem Kompensasi.....	15
2.2.4 Tujuan Kompensasi.....	16
2.2.5 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kompensasi.....	17
2.2.6 Indikator kompensasi.....	19
2.3 Penelitian Terdahulu.....	20
2.4 Hipotesis.....	21
2.5 Kerangka Penelitian.....	21
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....</b>	<b>22</b>
3.1 Lokasi Penelitian.....	22
3.2 Operasional Variabel.....	22
3.3 Populasi dan Sampel.....	24
3.3.1 Populasi.....	24
3.3.2 Sampel.....	24
3.4 Jenis dan Sumber Data.....	24

3.4.1 Jenis Data .....	24
3.4.2 Sumber Data .....	24
3.5 Teknik Pengumpulan Data .....	25
3.6 Analisis Data.....	26
<b>BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN.....</b>	<b>31</b>
4.1 Sejarah Berdirinya Perusahaan .....	31
4.2 Visi dan Misi Perusahaan .....	32
4.3 Struktur Organisasi Perusahaan .....	32
<b>BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>36</b>
5.1 Karakteristik Responden .....	36
5.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	36
5.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur .....	37
5.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	38
5.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	38
5.2 Analisis Deskriptif Hasil Penelitian .....	39
5.2.1 Analisis deskriptif Kompensasi .....	39
5.2.2 Analisis Deskriptif Motivasi Kerja .....	52



5.3 Uji Validitas dan Reabilitas .....	63
5.3.1 Uji Validitas .....	63
5.3.2 Uji Reabilitas .....	65
5.4 Analisis Regresi Linier Sederhana .....	69
5.5 Uji T .....	71
5.6 Uji Determinasi Sederhana .....	72
5.7 Pembahasan .....	73
<b>BAB VI SIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>75</b>
6.1 Kesimpulan .....	75
6.2 Saran .....	75
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>77</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>80</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Absensi Karyawan PT Mahkota Summit di Pekanbaru pada tahun 2019.....	3
Tabel 1.2 Data Kompensasi Karyawan PT Mahkota Summit di Pekanbaru .....	4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	20
Tabel 3.1 Operasional Variabel.....	22
Tabel 5.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	36
Tabel 5.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur .....	37
Tabel 5.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	38
Tabel 5.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	39
Tabel 5.5 Tanggapan Responden tentang Upah yang di terima sesuai dengan pekerjaan yang di lakukan .....	40
Tabel 5.6 Tanggapan Responden tentang Gaji yang di terima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.....	41
Tabel 5.7 Tanggapan Responden tentang Upah yang di terima sesuai dengan kebutuhan pokok karyawan.....	42
Tabel 5.8 Tanggapan Responden tentang Besarnya Insentif yang dibayarkan sesuai dengan beban kerja karyawan .....	43

Tabel 5.9 Tanggapan Responden tentang Besarnya Insentif yang dibayarkan melebihi beban kerja karyawan .....	44
Tabel 5.10 Tanggapan Responden tentang Insentif yang diberikan sesuai dengan harapan karyawan .....	44
Tabel 5.11 Tanggapan Responden tentang Perusahaan memberikan tunjangan kesehatan .....	45
Tabel 5.12 Tanggapan Responden tentang Perusahaan memberikan Tunjangan Hari Raya .....	46
Tabel 5.13 Tanggapan Responden tentang Perusahaan memberikan layanan BPJS..	47
Tabel 5.14 Tanggapan Responden tentang Perusahaan menyediakan kendaraan untuk operasional di kantor .....	48
Tabel 5.15 Tanggapan Responden tentang Perusahaan memberikan kelengkapan alat kerja yang memadai .....	49
Tabel 5.16 Tanggapan Responden tentang Perusahaan menyediakan tempat untuk beribadah karyawan .....	49
Tabel 5.17 Rekapitulasi Tanggapan Responden variabel Kompensasi .....	50
Tabel 5.18 Tanggapan Responden tentang Pimpinan memberikan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kreatifitas saya dalam bekerja .....	54
Tabel 5.19 Tanggapan Responden tentang Saya selalu ingin berprestasi dalam pekerjaan yang saya lakukan .....	55

Tabel 5.20 Tanggapan Responden tentang Atasan saya selalu memberikan pujian bila pekerjaan saya baik.....	56
Tabel 5.21 Tanggapan Responden tentang Atasan saya selalu memberikan pujian dan semangat dari pimpinan dan rekan kerja membuat saya semakin bersemangat dalam bekerja.....	56
Tabel 5.22 Tanggapan Responden tentang Saya mempunyai sikap yang baik dalam bekerja, selalu berhati-hati agar tidak terjadi kesalahan .....	57
Tabel 5.23 Tanggapan Responden tentang Saya dilibatkan dalam menyelesaikan persoalan perusahaan jika ada masalah.....	58
Tabel 5.24 Tanggapan Responden tentang Saya memiliki keterampilan yang memadai dalam melaksanakan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya.....	59
Tabel 5.25 Tanggapan Responden tentang Dalam melakukan tugas yang bersifat kompetitif saya berusaha melebihi teman-teman .....	60
Tabel 5.26 Tabel Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Motivasi Kerja .....	61
Tabel 5.27 Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Mahkota Summit di Pekanbaru .....	63
Tabel 5.28 Hasil Uji Validitas variabel Kompensasi.....	64
Tabel 5.29 Hasil Uji Validitas variabel Motivasi Kerja .....	64
Tabel 5.30 Hasil Uji Reliabilitas .....	65

Tabel 5.31 Hasil Uji multikolinieritas .....	69
Tabel 5.32 Hasil Regresi Linier sederhana .....	70
Tabel 5.33 Hasil Uji T.....	71
Tabel 5.34 Hasil Koefisien Determinasi.....	72



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Struktur Penelitian .....	22
Gambar 4.1 Struktur organisasi.....	33
Gambar 5.1 Uji Normalitas .....	67
Gambar 5.2 Uji Heteroskedastisitas.....	68



## BAB I PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) bagi organisasi atau perusahaan merupakan pilihan yang sangat penting untuk dilakukan, sebab sumber daya manusia merupakan aset penting dalam sebuah perusahaan. Sumber daya manusia ini juga tentunya akan menjadi kekuatan bagi sebuah perusahaan agar mampu menghadapi persaingan dalam era globalisasi. Selain itu pengelolaan sumber daya manusia yang tepat tentunya akan membentuk satuan kerja yang efektif untuk dapat mencapai tujuan perusahaan.

Untuk melihat apakah sumber daya manusianya sudah memiliki kualitas yang baik dan tanggung jawab dapat dilihat dari bagaimana tingkat motivasi karyawan dalam bekerja, karena motivasi merupakan kondisi atau dorongan yang menggerakkan diri karyawan agar lebih terarah dalam mencapai tujuan perusahaan. Karena semakin tinggi motivasi kerja maka semakin giat karyawan melaksanakan pekerjaannya.

Untuk mencapai tujuan perusahaan tentunya diperlukan faktor penunjang berupa tunjangan yang cukup seperti kompensasi. Kompensasi yang baik mempunyai dampak yang tinggi terhadap motivasi kerja karyawan dikarenakan kompensasi merupakan perwujudan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Selain itu sebagai karyawan tentunya memerlukan penghargaan atau kompensasi akan prestasi yang telah dicapai. Untuk itu maka pemberian kompensasi kepada karyawan perlu menjadi pertimbangan bagi perusahaan.

PT Mahkota Summit Pekanbaru merupakan perusahaan yang bergerak dibidang alat dan bahan bangunan. Bahan bangunan yang dijual di PT Mahkota Summit Pekanbaru antara lain *gypsum* dan *Conwood*. Perusahaan ini juga merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa konstruksi rangka atap baja ringan. Selain itu, PT Mahkota Summit Pekanbaru juga memproduksi pintu geser, pintu lipat, pintu *swing*, jendela geser, jendela jungkit dan jendela kaca mati yang terbuat dari bahan material *Unplasticized Poly Vinyl Chloride* atau biasa kita kenal dengan (UPVC). UPVC adalah sebuah material turunan dari plastik yang mengalami proses tertentu sehingga sifatnya tentur atau sifat plastiknya hilang. Salah satu keunggulan dari UPVC yaitu kemampuannya untuk bisa menyerap panas serta mempertahankan suhu didalam sebuah ruangan.

Dengan adanya pemberian kompensasi kepada karyawan diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dapat menjadi nilai tawar bagi PT Mahkota Summit Pekanbaru untuk bersaing dengan perusahaan lain dibidang sejenis.

Dari hasil survei penulis berikut ditampilkan daftar rekapitulasi kehadiran karyawan PT Mahkota Summit Pekanbaru



**Tabel 1. 1**  
**Data Absensi Karyawan PT. Mahkota Summit Pekanbaru tahun 2019**

NO	BULAN	Jumlah Hari kerja (Hari)	Karyawan Hadir (orang)	Karyawan Tidak Hadir	Tingkat Absensi
1	Januari	26	54	6	0,43%
2	Februari	26	51	9	0,68%
3	Maret	26	52	8	0,59%
4	April	26	52	8	0,59%
5	Mei	25	47	13	1,10%
6	Juni	24	52	8	0,64%
7	Juli	27	50	10	0,74%
8	Agustus	26	49	11	0,82%
9	September	25	43	7	0,53%
10	Oktober	27	47	13	1,02%
11	November	26	50	10	0,77%
12	Desember	25	45	15	1,33%
	<b>Jumlah</b>				<b>9,24%</b>

*Sumber: PT Mahkota Summit Pekanbaru*

Berdasarkan Tabel 1.1 menyatakan bahwa motivasi kerja karyawan masih tergolong rendah dimana dari bulan ke bulan jumlah absensi karyawan masih sering terjadi. Karyawan dengan tingkat motivasi yang rendah akan menghasilkan kinerja yang rendah karena karyawan tidak terdorong untuk melakukan sesuatu yang terbaik dalam bekerja. Hal ini diduga disebabkan oleh faktor kompensasi karyawan yang tidak sesuai dengan *effort* pekerjaan yang diberikan. Data ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1. 2**  
**Data Kompensasi Karyawan PT. Mahkota Summit Pekanbaru**

Jabatan	Jumlah	Kompensasi			
		Gaji/upah	Insentif	Tunjangan	Fasilitas
Manajer	2	✓	✓	✓	✓
HRD	1	✓	✓	✓	-
Administrasi	5	✓	✓	✓	-
Pengawas Gudang	5	✓	✓	✓	-
Pengawas Pabrik	2	✓	✓	✓	-
Marketing	20	✓	✓	✓	-
Supir	5	✓	✓	-	✓
Tukang	15	✓	✓	-	-
Pembantu	5	✓	✓	-	-

*Sumber: PT Mahkota Summit Pekanbaru*

Berdasarkan tabel diatas dapat menunjukkan bahwa tunjangan dan fasilitas hanya diberikan pada jabatan tertentu sehingga kompensasi memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Mahkota Summit Pekanbaru.

Atas dasar permasalahan diatas,maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Karyawan PT Mahkota Summit Pekanbaru”

### **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, sehingga dapat dibuat rumusan masalah sebagai berikut:

Apakah Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja karyawan pada PT Mahkota Summit di Pekanbaru.

## 1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

### 1.3.1 Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui dan menganalisis apakah Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi karyawan PT Mahkota Summit.

### 1.3.2 Manfaat Penelitian

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

1. Bagi Perusahaan

Hasil tersebut diharapkan dapat memberikan kontribusi dan pemikiran bagi pimpinan dan manajemen PT Mahkota Summit di Pekanbaru untuk mengambil kebijakan di bidang pengembangan sumber daya manusia baik untuk yang akan datang.

2. Bagi peneliti

Ilmu yang didapat dibangku kuliah diharapkan dapat diterapkan di dunia kerja dalam mengatasi permasalahan yang terkait dengan Kompensasi dan Motivasi Kerja karyawan khususnya di bidang ilmu MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia).

3. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi bagi penelitian selanjutnya yang akan meneliti mengenai Kompensasi dan Motivasi kerja Karyawan.

## 1.4 Sistematika Penelitian

Daftar isi yang direncanakan akan terbagi menjadi enam bab, di mana masing-masing bab terdiri dari sub bab dan sub-sub bab. Adapun garis besar sistematika penelitiannya sebagai berikut:

### BAB I : PENDAHULUAN

Di dalam bab ini berisi tentang pemaparan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian dan sistematika penulisan.

### BAB II : TELAAH PUSTAKA

Pada bab ini akan mengemukakan tentang konsep teoritis yang mendukung penelitian, hipotesis, dan variabel penelitian.

### BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini akan diuraikan tentang lokasi penelitian, operasional variabel, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.

### BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Di dalam bab ini memuat sejarah singkat perusahaan, visi dan misi perusahaan serta struktur organisasi PT Mahkota Summit di Pekanbaru.

### BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menjelaskan secara garis besar mengenai gambaran umum tentang PT Mahkota Summit di Pekanbaru.

## BAB VI : PENUTUP

Bab ini merupakan bab penutup dimana akan dikemukakan kesimpulan dan saran dari hasil penelitian.



## BAB II

### TELAAH PUSTAKA

#### 2.1 Motivasi Kerja

##### 2.1.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan keadaan atau kondisi yang menggerakkan diri karyawan agar terarah dan tertuju untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Hasibuan dalam (Sutrisno 2017) mengemukakan bahwa motivasi kerja merupakan suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Sedangkan menurut Sutrisno (2011:109) Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

##### 2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Winardi (2011) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seorang karyawan berasal dari 2 faktor, yaitu:

###### a) Faktor internal

Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri karyawan yang terdiri dari persepsi mengenai diri sendiri, harga diri, prestasi, harapan, kebutuhan, pembawaan individu, tingkat pendidikan, dan pengalaman masa lalu.

b) faktor eksternal

Faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar diri karyawan yang terdiri dari lingkungan kerja, pemimpin dan gaya.

### 2.1.3 Jenis-jenis Motivasi Kerja

Jenis Motivasi Kerja menurut (Hasibuan, 2017) yaitu:

1) Motivasi Positif

Motivasi positif yaitu pemimpin memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan tentunya akan meningkat karena pada dasarnya manusia senang menerima yang baikbaik saja.

2) Motivasi negatif

Motivasi negatif yaitu pemimpin memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini tentu saja semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

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

1) Motivasi Intrinsik

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

## 2) Motivasi Ekstrinsik

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

### 2.14 Prinsip-prinsip Motivasi Kerja

Menurut (Mangkunegara, 2017) prinsip dalam motivasi kerja terdapat 5 prinsip-prinsip sebagai berikut:

#### 1) Prinsip Partisipasi

Untuk memotivasi kerja, karyawan perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin..

#### 2) Prinsip Komunikasi

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

#### 3) Prinsip Andil Mengakui Bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (karyawan) mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan.

#### 4) Prinsip Pendelegasian Wewenang

Pemimpin yang memberikan wewenang kepada karyawan bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

#### 5) Prinsip Memberi perhatian



Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan karyawan bawahan, akan memotivasi karyawan bekerja apa yang diharapkan pemimpin.

### 2.1.5 Tujuan Motivasi Kerja

Motivasi kerja memiliki beberapa tujuan dalam pelaksanaannya, dimana tujuan motivasi menggambarkan suatu individu yang efektif dan efisien, menurut Hasibuan (2017), yaitu:

- a) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- b) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- c) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- d) Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- e) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- f) Menciptakan suasana kerja dan hubungan kerja yang baik
- g) Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
- h) Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
- i) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas dan kewajibannya
- j) meningkatkan efisiensi penggunaan alat dan bahan baku

### 2.1.6 Indikator Motivasi Kerja

Menurut wibowo (2011:162), dimensi dan indikator motivasi adalah sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan untuk berprestasi :
  - a) Target kerja
  - b) Kualitas kerja
  - c) Tanggung jawab
  - d) Resiko
- 2) Kebutuhan memperluas pergaulan
  - a) Komunikasi
  - b) Persahabatan
- 3) Kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan
  - a) Pemimpin
  - b) Duta perusahaan
  - c) Keteladanan

Sedangkan menurut Malayu S.P Hasibuan(2013:162), yaitu:

- 1) Kebutuhan akan prestasi
  - a) Pengembangan kreatifitas
  - b) Antusias untuk berprestasi tinggi
- 2) Kebutuhan akan afiliasi
  - a) Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain dilingkungan sekitar
  - b) Kebutuhan rasa ingin dihormati karena setiap manusia merasa dirinya penting
  - c) Kebutuhan perasaan maju dan tidak gagal
  - d) Kebutuhan akan perasaan ikut serta

- 3) Kebutuhan akan kekuasaan
  - a) Memiliki kedudukan yang terbaik
  - b) Mengarahkan kemampuan demi mencapai kekuasaan

### 2.1.7 Metode Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2014:149) metode motivasi kerja, yaitu:

#### a) Motivasi langsung

Motivasi langsung merupakan motivasi yang di berikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Seperti pujian, tunjangan hari raya, bonus dan bintang jasa.

#### b) Motivasi tidak lnsung

Motivasi tidak langsung merupakan motivasi yang diberikan hanya fasilitas pendukung serta menunjang gairah kerja atau kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat dalam bekerja. seperti mesin yang baik, serta ruangan kerja yang nyaman.

## 2.2 Kompensasi

### 2.2.1 Pengertian Kompensasi

Karyawan yang bekerja dalam sebuah organisasi pasti membutuhkan kompensasi atau imbalan yang cukup dan adil, bahkan cukup kompetitif di banding dengan organisasi atau perusahaan lain.

Menurut Hasibuan (2017:119) Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima

karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Sedangkan menurut Handoko (2014:155) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

### 2.2.2 Jenis-jenis Kompensasi

Menurut Hasibuan (2015) jenis kompensasi terbagi dua, yaitu:

1. Kompensai langsung
  - a) Gaji pokok yang merupakan kompensasi yang diterima seseorang karyawan biasanya berupa upah atau gaji. Sedangkan gaji merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur.
  - b) Upah adalah balas jasa yang diberikan kepada karyawan harian dengan pedoman perjanjian yang telah disepakati sebelumnya.
  - c) Upah intensif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas standar.
2. Kompensasi scara tidak langsung
  - a) Tunjangan karyawan adalah tambahan hak istimewa selain pembayaran kompensasi seperti pembayaran tidak masuk kantor (pelatihan, cuti kerja, sakit, liburan, hari merah, acara pribadi, asuransi kesehatan dan program pensiun).
  - b) Tunjangan jabatan adalan tunjangan hak istimewa selain pembayaran kompensasi dan tunjangan karyawan.

### 2.2.3 Sistem Kompensasi

Menurut Hasibuan (2019), beberapa sistem kompensasi yang biasa diterapkan diantaranya:

1) Sistem waktu

Besarnya kompensasi (gaji, upah) ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu, dan bulan. Sistem waktu relatif lebih mudah dan dapat diterapkan kepada karyawan tetap maupun pekerja harian. Sistem waktu bisa diterapkan jika prestasi kerja sulit diukur per unitnya dan bagi karyawan tetap kompensasinya dibayar atas sistem waktu hanya didasarkan kepada lamanya bekerja bukan dikaitkan dengan prestasi kerjanya. lamanya bekerja bukan dikaitkan dengan prestasi kerjanya.

2) Sistem Hasil (*output*)

Dalam sistem hasil, besarnya kompensasi ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti perpotong, meter, liter, kilogram. Dalam sistem hasil, besarnya kompensasi yang dibayar selalu didasarkan kepada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan kepada lamanya waktu mengerjakannya. Sistem hasil ini tidak dapat diterapkan kepada karyawan tetap (sistem waktu) dan jenis pekerjaan yang tidak mempunyai standar fisik, seperti karyawan administrasi. Kelemahan dalam sistem ini adalah kualitas barang yang dihasilkan kurang baik dan karyawan yang kurang mampu balas jasanya kecil, sehingga kurang manusiawi.

3) Sistem Borongan

Dalam sistem borongan cara pengupahan karyawan di tetapkan dari besarnya jasa atas volume pekerjaan dan lama pengerjaannya. Penetapan besarnya berdasarkan balas jasa berdasarkan sistem borongan cukup rumit, dan banyak alat yang diperlukan untuk menyelesaikannya. Jadi dalam sistem borongan pekerja bisa mendapat balas besar atau kecil, tergantung atas kecermatan kalkulasi mereka. Dalam pemberian kompensasi, perlu diperhatikan dalam waktu pemberian kompensasi. Apabila kompensasi diberikan setiap tanggal 1, alangkah baiknya apabila selalu tepat pada tanggal 1. Hal tersebut agar dapat mendorong semangat kerja karyawan untuk mencapai prestasi demi terwujudnya tujuan perusahaan.

### 2.2.3 Tujuan Kompensasi

Kompensasi bertujuan untuk meningkatkan motivasi serta menciptakan keinginan dan semangat karyawan dalam bekerja. Adapun menurut Kadarisman (2012:78) Tujuan kompensasi adalah :

- 1) Pemenuhan kebutuhan ekonomi

Karyawan menerima kompensasi berupa upah, gaji atau bentuk lainnya adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari atau dengan kata lain, kebutuhan ekonominya. Dengan adanya kepastian menerima upah atau gaji secara periodik, berarti adanya jaminan “economic security” bagi dirinya dan keluarga yang menjadi tanggung jawab.

- 2) Meningkatkan produktivitas kerja

Pemberian kompensasi yang baik tentunya akan mendorong karyawan bekerja secara produktif.

3) Memajukan perusahaan

Semakin suatu perusahaan memberikan kompensasi yang tinggi tentunya akan semakin menunjukkan betapa makin suksesnya perusahaan, karena pemberian kompensasi yang tinggi hanya mungkin apabila pendapatan perusahaan besar.

4) Menciptakan keseimbangan dan keahlian

Ini berarti bahwa pemberian kompensasi berhubungan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh karyawan pada jabatan sehingga tercipta keseimbangan antara input dan output.

### 2.2.5 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi menurut Sutrisno (2010:190), yaitu:

- 1) Adanya permintaan dan penawaran tenaga kerja perminntaan tenaga kerja artinya pihak perusahaan sangat membutuhkan tenaga kerja, maka secara otomatis kompensasi relatif tinggi. Penawaran tenaga kerja artinya pihak individu yang membutuhkan pekerjaan, maka tingkat kompensasi relatif lebih rendah.
- 2) Kemampuan dan kesediaan perusahaan membayar bahwa ukuran besar kecilnya kompensasi yang akan diberikann kepada karyawan akan sangat tergantung kepada kemampuan finansial yang dimiliki perusahaan, dan

juga seberapa besar kesediaan dan kesanggupan perusahaan menentukan besarnya kompensasi untuk karyawannya.

- 3) Serikat buruh atau organisasi karyawan pentingnya eksistensi karyawan dalam perusahaan, maka karyawan akan membentuk suatu ikatan dalam rangka proteksi atas kesemenamaan pimpinan dalam memberdayakan karyawan. Dalam hal ini muncul rasa yang menyatakan bahwa perusahaan tidak akan bisa mencapai tujuannya tanpa ada karyawan. Dengan demikian maka akan mempengaruhi besarnya kompensasi .
- 4) Produktivitas kerja/prestasi kerja karyawan kemampuan karyawan dalam menghasilkan prestasi kerja akan sangat mempengaruhi besarnya kompensasi yang akan diterima karyawan.
- 5) Biaya hidup tingkat biaya hidup disuatu daerah akan menentukan besarnya kompensasi.
- 6) Posisi atau jabatan karyawan tingkat jabatan yang dipegang karyawan akan menentukan besar kecilnya kompensasi yang akan diterimanya, juga berat ringannya beban dan tanggung jawab suatu pekerjaan.
- 7) Tingkat pendidikan dan pengalaman kerja pendidikan dan pengalaman berperan dalam menentukan besarnya kompensasi bagi karyawan. Semakin tinggi pendidikan karyawan dan semakin banyak pengalaman kerja, maka semakin tinggi pula kompensasinya.
- 8) Sektor pemerintah sebagai pelindung masyarakat yang berkewajiban untuk menciptakan sistem kompensasi yang diterapkan perusahaan/organisasi, serta instansi-instansi lainnya, agar karyawan mendapatkan kompensasi



yang adil dan layak seperti dengan dikeluarkannya kebijakan pemerintah dalam pemberian upah minimum bagi karyawan.

### 2.2.6 Indikator Kompensasi

Bagi suatu perusahaan, kompensasi memiliki arti penting karena pemberian kompensasi merupakan upaya dalam mensejahterakan karyawannya. Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam proses pemberian kompensasi karyawan. Menurut Afandi (2018:194-195) mengemukakan, beberapa indikator kompensasi yaitu :

1) Upah dan gaji

Upah merupakan bentuk pembayaran secara periodik yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaannya.

2) Insentif

Insentif adalah suatu sarana yang berbentuk materi (uang) untuk memotivasi karyawan. Insentif yang diberikan oleh perusahaan berupa uang makan, pulsa dan uang transportasi.

3) Tunjangan

Tunjangan adalah setiap benefit yang ditawarkan pada karyawan selain gaji dan insentif. Tunjangan yang diberikan perusahaan berupa tunjangan kesehatan.

4) Fasilitas

Fasilitas adalah segala sesuatu yang dapat memudahkan dan melancarkan karyawan dalam bekerja. Fasilitas yang disediakan perusahaan yaitu kendaraan kantor, komputer, WC, dan ruang ibadah yang memadai.

### 2.3 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Monica Aprilia Gunawan (2015)	Pengaruh kompensasi finansial dan non-finansial terhadap motivasi kerja karyawan PT Freight Express Surabaya	Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non-Finansial memiliki pengaruh secara simultan terhadap Motivasi Kerja karyawan PT. Freight Express Surabaya.
2	Aziz Muhammad (2019)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Hamatetsu Indonesia	Kompensasi pada PT Hamatetsu Indonesia dengan 12 butir pernyataan terhadap variabel kompensasi berdasarkan hasil rata-rata kuisioner menunjukkan bahwa karyawan cukup setuju mengenai Kompensasi yang ada di perusahaan. Adapun indikator yang masih berada dibawah skor rata-rata dalam variabel Kompensasi yaitu : Tunjangan Kesehatan dan Asuransi. Penelitian dalam hal tersebut apabila dibiarkan akan mempengaruhi Kompensasi karyawan

3	Andi Reski Kurniawati (2018)	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bumi Karsa di Makassar	Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Bumi Karsa di Makassar, artinya berdasarkan pemberian kompensasi yang diberikan berupa tunjangan, upah dan insentif setiap karyawan terhadap pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik.
---	------------------------------	--	---

Sumber: Jurnal Penelitian

#### 2.4 Hipotesis

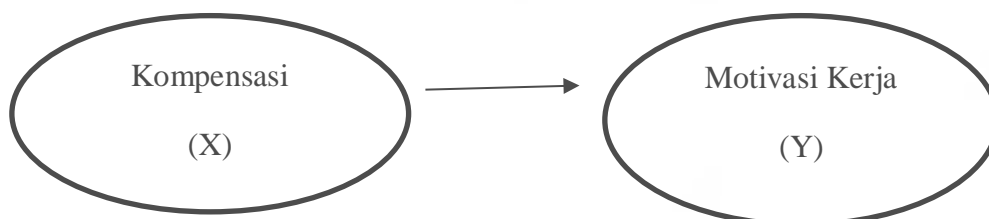
Berdasarkan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian dan teori yang digunakan, maka dibuat hipotesis sebagai berikut:

Diduga Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT Mahkota Summit di Pekanbaru.

#### 2.5 Kerangka Penelitian

Di dalam penelitian ini, Kompensasi yang diberikan PT Mahkota Summit di Pekanbaru yang dalam penelitian ini adalah sebagai variabel independen (X) dan Motivasi Kerja sebagai variabel dependen (Y). Berikut digambarkan kerangka penelitian dalam penelitian ini:

**Gambar 2.1**  
**Struktur Penelitian**



Sumber: Hasibuan(2017)

## BAB III

### METODELOGI PENELITIAN

#### 3.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di PT Mahkota Summit Pekanbaru yang terletak di Jalan Tuanku Tambusai No 1500, Kelurahan Tangkerang Barat Kecamatan Marpoyan Damai, Pekanbaru, Riau 28292.

#### 3.2 Operasional Variabel

**Tabel 3.1**  
**Operasional Variabel**

Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator	Skala
Kompensasi (X)	Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.	1. Upah	1) Upah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan 2) Upah sesuai dengan UMR 3) Upah sesuai kebutuhan pokok	Ordinal
		2. Insentif	1) Insentif sesuai dengan beban kerja 2) Insentif melebihi beban kerja 3) Insentif sesuai harapan	

		3. Tunjangan	1) Tunjangan kesehatan 2) Tunjangan Hari raya 3) BPJS	
		4. Fasilitas	1) Kendaraan kantor 2) Alat Kerja 3) Tempat ibadah	
Motivasi kerja (Y)	Motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.	1. kebutuhan akan prestasi	1) Pengembangan kreatifitas 2) Antusias untuk berprestasi tinggi	Ordinal
		2. Kebutuhan akan afiliasi	1) Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain dilingkungan sekitar 2) Kebutuhan rasa ingin dihormati karena setiap manusia merasa dirinya penting 3) kebutuhan perasaan ingin maju dan tidak gagal 4) Kebutuhan akan perasaan ikut serta	
		3. Kebutuhan akan kekuasaan	1) Memiliki kedudukan yang terbaik 2) Mengerahkan kemampuan demi mencapai kekuasaan	

Sumber: Data olahan

### **3.3 Populasi dan Sampel**

#### **3.3.1 Populasi**

Populasi bukan hanya sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, namun juga karakteristik atau sifat yang dimiliki. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Mahkota Summit di Pekanbaru yang berjumlah 60 orang.

#### **3.3.2 Sampel**

Sampel merupakan sebagian dari populasi yang di ambil yang dapat mewakili populasi secara keseluruhan. Dalam penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada PT Mahkota Summit yaitu sebanyak 60 orang responden.

### **3.4 Jenis dan Sumber Data**

#### **3.4.1 Jenis Data**

Di dalam penelitian ini jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif , yaitu data yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu.

#### **3.4.2 Sumber Data**

Sumber data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder:

- 1) Sumber Data Primer

Sumber data primer diperoleh dari seluruh karyawan PT Mahkota Summit di Pekanbaru yang berjumlah 60 orang sebagai sampel dari penelitian untuk memperoleh data primer dengan cara melakukan wawancara atau penyebaran kuesioner.

2) **Sumber Data Sekunder**

Sumber data sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan PT Mahkota Summit di Pekanbaru berupa data jumlah karyawan dan data absensi karyawan.

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara yang digunakan untuk mengumpulkan informasi atau fakta-fakta yang ada di lapangan. Proses pengumpulan data dalam sebuah penelitian bergantung pada jenis penelitian yang dipilih. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengumpulan data yaitu:

a. **Wawancara**

Menurut Esterberg dalam Sugiyono (2015:72) wawancara adalah pertemuan yang dilakukan oleh dua orang untuk bertukar informasi maupun suatu ide dengan cara tanya jawab, sehingga dapat dikerucutkan menjadi sebuah kesimpulan atau makna dalam topik tertentu.

b. **Angket**

Menurut Sugiyono (2011:199-203) Angket adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden yang dijawabnya. Angket merupakan teknik pengumpulan data yang efisien jika peneliti tahu dengan pasti variabel

yang diukur dan tahu apa yang tidak bisa diharapkan dari responden. Angket sebagai teknik pengumpulan data sangat cocok untuk menumpulkan data dalam jumlah besar.

Menurut Sugiyono (2010:183) angket yang disusun berdasarkan item-item dengan menggunakan skala (1-5) dan tingkat pengukuran disusun secara rapi menggunakan pengukuran interval. Untuk menetapkan skala pengukurannya ditetapkan kriteria yang diharapkan dari keseluruhan variabel adalah dengan menggunakan perhitungan:

$$\text{Rentang skala} = \frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{jumlah alternatif jawaban}}$$

### 3.6 Teknik Analisis Data

#### 3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuisisioner (Ghozali, 2011). Suatu kuisisioner dapat dikatakan valid apabila pertanyaan pada suatu kuisisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut.

#### 3.6.2 Uji Reliabilitas

Alat penelitian uji reliabilitas di pakai untuk mengumpulkan data dan mencari tahu ketepatan pada data, ukuran kestabilan bahkan dapat mengungkapkan gejala-gejala tertentu dari sekelompok individu. Uji reliabilitas adalah alat untuk



mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali,2011:47).

Kuesioner dapat dikatakan reliabel atau handal jika jawaban terhadap pertanyaan adalah konsisten atau dari waktu ke waktu. Untuk mengukur reliabilitas menggunakan uji statistik *cronbach alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,6.

### 3.6.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ada tidaknya normalitas residu, multikolinieritas dan heteroskedastis pada model regresi.

#### 1) Uji Normalitas

Pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Pengujian normalitas dilakukan dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal pada grafik normal P-P Plot. Sebagai dasar pengambilan keputusan, jika titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal, maka nilai residual tersebut sudah normal.

#### 2) Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas merupakan varian residual yang tidak sama pada semua pengamatan di dalam model regresi. Pengujian heteroskedastisitas menggunakan metode grafik (melihat pola titik-

titik pada grafik regresi) dasar kriterianya dalam pengambilan keputusan yaitu:

1. Apabila ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas.
2. Apabila tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 3) Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi di temukan adanya korelasi antar variabel independen. Bila terjadi korelasi maka dinamakan terdapat problem (multiko). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk mendeteksi adanya problem multiko, maka dapat dilakukan dengan melihat nilai *Varianceinflation Factor* (VIF) serta besaran korelasi antar variabel independen.

#### 3.6.4 Analisis Regresi Linier Sederhana

Dalam penelitian ini persamaan model regresi yang di gunakan yaitu analisis Regresi Linier Sederhana yang bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen. Regresi di gunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan

memprediksi variabel terikat dengan menggunakan variabel bebas. Analisis regresi yang di gunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier sederhana.

Dalam persamaan regresi linier sederhana menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b X$$

Keterangan:

Y = Variabel Terikat (dependent)

X = Variabel Bebas (independent).

a = Nilai Konstanta, yaitu nilai Y jika X=0

b = Koefisien regresi

### 3.6.5 Pengujian Hipotesis

#### 1) Uji t

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan signifikan level 0,05 ( $\alpha=5\%$ ).Penerimaan atau penolakan hipotesis digunakan dengan kriteria :

1. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima.
2. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak. Berdasarkan signifikan:
3. Jika signifikan  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak
4. Jika signifikan  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima

## 2) Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi di gunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh serentak variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Nilai koefisien determinasi mempunyai interval nol sampai satu ( $0 < R^2 < 1$ ). Jika  $R^2 = 1$ , berarti besarnya presentase sumbangan X terhadap varisi (naik-turunnya) Y secara bersama-sama adalah 100%. Hal ini menunjukkan bahwa apabila koefisien determinasi mendekati 1, maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependennya semakin kuat, maka semakin cocok pula garis regresi untuk meramalkan Y.



## BAB IV

### GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

#### 4.1 Sejarah Berdirinya Perusahaan

PT Mahkota Summit di Pekanbaru didirikan pada tanggal 19 Maret 2013 oleh Muhammad iqbal yang berlokasi di Jalan Tuanku Tambusai No 397 Kelurahan Tangkerang Barat, Kecamatan Marpoyan Damai, Pekanbaru dengan izin usahan perdagangan atau disebut SIUP dengan nomor 1456/BPT04.01/VI/2013. PT Mahkota Summit di Pekanbaru memulai kegiatannya dengan modal dan kekayaan bersih 2 Miliar Rupiah dengan kelembagaan supplier.

Perusahaan ini bermula dari pemilik melihat adanya peluang usaha dibidang penjualan material bahan bangunan di Kota Pekanbaru, bermula dari usaha kecil-kecilan membuka toko *Gypsum* pada tahun 1994. Seiring berjalannya waktu toko ini mulai mengalami perkembangan yang cukup baik dari tahun ke tahun. Perusahaan ini bergerak dibidang penjualan dan pemasangan produk produk material seperti *gypsum*, PVC plafond, baja ringan, atap dan UPVC *conch*. Bapak H. Ardiansyah selaku pemilik awalnya hanya menjual dan menerima pemasangan produk *gypsum* berniat untuk mengembangkan usahanya.

PT Mahkota Summit di Pekanbaru berkembang dan sekarang memiliki beberapa cabang di Pekanbaru dan Padang yaitu Toko Karya Jaya Abadi Jl. Tuanku Tambusai, Toko Jayaboard Jl. Tuanku Tambusai, Toko Mahkota Jl. Tuanku Tambusai, Toko Rajendra Jl. Arifin Achmad, Toko Bintang Distributor Indonesia Jl. Soekarni Hatta, Toko Aulia Jl. S.M Amin dan Toko Harau Jaya yang berada di daerah padang.

#### 4.2 Visi dan misi Perusahaan PT Mahkota Summit di Pekanbaru

Visi dan misi perusahaan merupakan acuan setiap unit bisnis dan setiap anggota organisasi dalam membuat strategi dan mengambil tindakan. Visi dan misi dibuat dengan mempertimbangkan lingkungan eksternal dan internal serta menggambarkan harapan dan keinginan perusahaan kedepan.

##### 1. Visi Perusahaan

Visi PT Mahkota summit di Pekannbaru ialah menjadi distributor terdepan untuk bahan material di seluruh Indonesia.

##### 2. Misi Perusahaan

Misi PT Mahkota summit di Pekannbaru ialah menjual bahan material yang berkualitas dengan harga yang kompetitif, serta mengendepankan layanan terbaik untuk pelanggan.

#### 4.3 Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan tingkatan-tingkatan yang berguna untuk menyusun perusahaan dari pembagian tugas hingga tanggung jawab. Struktur organisasi ini di buat untuk membantu mengurangi konflik dan membantu memudahkan tercapainya tujuan perusahaan.

Berikut merupakan Struktur Organisasi PT Mahkota Summit di Pekanbaru:

Gambar 4.1

## Struktur Organisasi PT Mahkota Summit di Pekanbaru



Sumber: PT Mahkota Summit di Pekanbaru

Berdasarkan struktur organisasi diatas maka dapat dijelaskan tugas dari bagian yang ada pada struktur organisasi PT Mahkota Summit di Pekanbaru sebagai berikut:

1. Manager

Tugas dan tanggung jawab manager adalah:

- a. Memastikan kelancaran kegiatan gudang,toko dan pabrik
- b. Menindaklanjuti setiap permasalahan yang muncul di toko,gudang dan pabrik
- c. Memastikan pelaksanaan SOP dengan benar
- d. Melakukan *sales analysis* dan membuat perencanaan terhadap strategi pencapaian tujuan perusahaan dan peningkatan omset penjualan
- e. Membuat perencanaan pembelian

## 2. Marketing

Tugas dan tanggung jawab marketing adalah:

- a. Mencapai orderan atau proyek di dalam dan luar kota
- b. Bertanggung jawab atas target yang telah ditetapkan
- c. Mengontrol jalannya proyek
- d. Melayani dan menjaga hubungan baik dengan konsumen

## 3. Administrasi/keuangan

Tugas dan wewenang sebagai berikut:

- a. Melakukan permintaan barang antar cabang
- b. Bertanggung jawab atas target yang telah ditetapkan
- c. Mengontrol setiap nota dan surat yang telah dibuat
- d. Bertanggung jawab atas penginputan data ke *system* MYOB

## 4. Staff gudang dan supir

Staff gudang dan supir memiliki tanggung jawab sebagai berikut:

- a. Mengantar barang pesanan konsumen ketoko atau lokasi proyek
- b. Mengantar permintaan barang dari gudang ke toko-toko cabang
- c. Mempunyai kewajiban atas kebersihan dan kerapian penyusunan barang di gudang
- d. Menghitung stok barang yang masuk dan keluar

## 5. Percetakan dan pemasangan UPVC

Percetakan dan pemasangan memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:



- a. Bertanggung jawab untuk mencetak barang sesuai dengan permintaan konsumen
- b. Bertanggung jawab atas pengadaan desain dan ukuran sesuai permintaan konsumen
- c. Bertanggung jawab terhadap *finishing* produk



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

## BAB V

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam pelaksanaan penelitian tentang pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan PT Mahkota Summit Pekanbaru, peneliti mengambil data yang dibutuhkan dalam hal mengambil kesimpulan.

#### 5.1 Karakteristik Responden

Identitas responden merupakan keterangan yang diperoleh dari responden berupa data kuesioner yang disebarikan oleh penulis kepada seluruh karyawan PT Mahkota Summit di Pekanbaru berjumlah 60 orang yang berisikan mengenai jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir dan lama bekerja responden yang merupakan karyawan PT Mahkota Summit Pekanbaru. Untuk lebih jelasnya mengenai hal tersebut maka dapat dilihat pada keterangan dibawah ini sebagai berikut:

##### 5.1.1 Karakteristik responden berdasarkan Jenis Kelamin

Untuk mengetahui jenis kelamin responden yang merupakan karyawan PT Mahkota Summit Pekanbaru, maka dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 5.1**  
**Responden Berdasarkan Jenis kelamin**

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-Laki	53	88,3
2	Perempuan	7	11,7
<b>Jumlah</b>		<b>60</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Data olahan, 2021*

Dari data tabel 5.1 diatas, terdapat 60 responden yang merupakan karyawan PT Mahkota Summit Pekanbaru, jumlah responden yang

berjenis kelamin laki-laki yaitu 53 orang dengan persentase 88,3% dan jumlah responden yang berjenis kelamin perempuan yaitu 7 orang dengan persentase 11,7%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan PT Mahkota Summit Pekanbaru mayoritas berjenis kelamin laki-laki.

### 5.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Untuk mengetahui umur responden yang merupakan karyawan PT Mahkota Summit di Pekanbaru, dapat dilihat pada Tabel 5.2 dibawah :

**Tabel 5.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Umur**

No	Kelompok Umur	Frekuensi	Persentase (%)
1	18-20	3	5
2	21-25	8	13,3
3	26-30	32	53,3
4	31-36	15	25
5	37-40	2	3,3
<b>Jumlah</b>		<b>60</b>	<b>100%</b>

*Sumber :Data Olahan, 2021*

Berdasarkan tabel 5.2 di atas, terdapat 60 responden yang merupakan karyawan PT Mahkota Summit Pekanbaru, jumlah responden yang berumur 18-20 tahun yaitu 3 orang dengan persentase 5%, responden yang berumur 21-25 tahun yaitu 8 orang dengan persentase 13,3%, responden yang berumur 26-30 tahun yaitu 32 orang dengan persentase 53,3% dan responden yang berumur 31-36 tahun yaitu 15 orang dengan persentase 25% dan responden yang berumur 37-40 tahun yaitu 2 orang dengan persentase 3,3%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan PT Mahkota Summit Pekanbaru mayoritas berumur 26-30 tahun.

### 5.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Untuk mengetahui pendidikan terakhir responden yang merupakan karyawan PT Mahkota Summit Pekanbaru, dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 5.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase (%)
1	SD	3	5
2	SMP	22	36,7
3	SMA	12	20
4	Diploma	11	18,3
5	S1	11	18,3
6	S2	1	1,7
<b>Jumlah</b>		<b>60</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Olahan, 2021

Dari data tabel 5.3 diatas, terdapat 60 responden yang merupakan karyawan PT Mahkota Summit Pekanbaru, jumlah responden yang berpendidikan SD yaitu 3 orang dengan persentase 5%, responden yang berpendidikan SMP yaitu 22 orang dengan persentase 36,7%, responden yang berpendidikan SMA yaitu 12 orang dengan persentase 20%, responden yang berpendidikan Diploma yaitu 11 orang dengan persentase 18,3%, responden yang berpendidikan S1 yaitu 11 orang dengan persentase 18,3% dan responden yang berpendidikan S2 yaitu 1 orang dengan persentase 1,7%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan PT Mahkota Summit Pekanbaru mayoritas berpendidikan SMP.

### 5.1.4 Karakteristik berdasarkan Lama Bekerja

Untuk mengetahui lama bekerja responden yang merupakan karyawan PT Mahkota Summit Pekanbaru, dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 5.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

No	Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	<1 tahun	2	3,3
2	1-3 tahun	18	30
3	4-5 tahun	34	56,7
4	5-7 tahun	6	10
<b>Jumlah</b>		<b>60</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Olahan, 2021

Dari data tabel di atas, terdapat 60 responden yang merupakan karyawan PT Mahkota Summit Pekanbaru, jumlah responden yang bekerja <1 tahun ada 2 orang dengan nilai persentase sebesar 3,3%, responden yang bekerja 1-2 tahun yaitu 18 orang dengan nilai persentase sebesar 30%, responden yang bekerja 4-5 tahun yaitu 34 orang dengan nilai persentase sebesar 56,7% dan responden yang bekerja 5-7 tahun yaitu 6 orang dengan nilai persentase sebesar 10%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan PT Mahkota Summit Pekanbaru mayoritas lama bekerja 4-5 tahun.

## 5.2 Analisis Deskriptif Hasil Penelitian

### 5.2.1 Analisis Deskriptif Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017:119) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan

memiliki dampak terhadap kinerja strategis. Menurut Afandi (2018:194-195) mengemukakan, secara umum ada beberapa indikator kompensasi yaitu :

1. Upah
2. Insentif
3. Tunjangan
4. Fasilitas

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai PT Mahkota Summit di Pekanbaru dapat dijelaskan dibawah ini:

#### 1. Upah

Upah merupakan bentuk balas jasa yang diterima karyawan atas hasil pekerjaannya .Gaji umumnya berlaku untuk taarif bayaran mingguan, bulanan dan tahunan. Pada indikator periklanan ini penulis memberikan 3 pernyataan yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 5.5**  
**Tanggapan Responden tentang upah yang di terima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan**

NO	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	5	32	53,3
2	setuju	4	20	33,3
3	Cukup Setuju	3	7	11,7
4	Tidak Setuju	2	1	1,7
5	Sangat tidak setuju	1	0	0
<b>Jumlah</b>			<b>60</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Olahan, 2021

Dari data tabel diatas diketahui dari 60 orang responden menyatakan tanggapan tentang upah yang di terima sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan. Sebanyak 32 orang responden yang memberikan jawaban sangat

setuju dengan persentase 53,3%, sebanyak 20 orang responden yang menjawab setuju dengan persentase 33,3%, sebanyak 7 orang responden yang menjawab cukup setuju dengan persentase 11,7% dan sebanyak 1 orang responden yang menjawab tidak setuju dengan persentase 1,7%. Jumlah bobot responden adalah 263 dan apabila di hubungkan dengan jumlah 60 orang responden, maka rata-rata skor yang di peroleh adalah 4,38 dapat dikategorikan tanggapan responden adalah setuju tentang upah yang di terima sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.

**Tabel 5.6**  
**Tanggapan responden tentang upah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan**

NO	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat setuju	5	25	41,7
2	Setuju	4	29	48,3
3	Cukup Setuju	3	6	10
4	Tidak setuju	2	0	0
5	Sangat tidak setuju	1	0	0
<b>Jumlah</b>			<b>60</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Olahan, 2021

Dari data tabel 5.6 di atas, dapat diketahui 60 orang responden menyatakan tanggapan tentang upah sesuai UMR. Sebanyak 27 orang responden yang memberikan jawaban sangat setuju dengan persentase 45%, sebanyak 27 orang responden yang menjawab setuju dengan persentase 45% dan sebanyak 6 orang yang menjawab cukup setuju dengan persentase 10%. Jumlah bobot responden adalah 259 dan apabila di hubungkan deengan jumlah 60 orang responden, maka rata-rata skor yang diperoleh adalah 4,32 dapat dikategorikan tanggapan responden adalah setuju tentang upah sesuai UMR.

**Tabel 5.7**  
**Tanggapan Responden tentang upah yang di terima sesuai dengan**  
**kebutuhan pokok karyawan**

NO	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat setuju	5	27	45
2	Setuju	4	27	45
3	Cukup setuju	3	6	10
4	Tidak setuju	2	0	0
5	Sangat tidak setuju	1	0	0
<b>Jumlah</b>			<b>60</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Data Olahan, 2021*

Dari data tabel 5.7 di atas, diketahui dari 60 orang responden menyatakan tanggapan tentang upah yang di terima sesuai dengan kebutuhan pokok karyawan. Responden yang memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 27 orang dengan persentase 45%, responden yang menjawab setuju sebanyak 27 orang dengan persentase 45% dan responden sebanyak 6 orang menyatakan cukup setuju dengan persentase 10%. Jumlah bobot responden berjumlah 263 dan apabila dihubungkan dengan jumlah 60 orang responden, maka rata-rata skor yang didapat adalah 4,35 dapat dikategorikan tanggapan responden adalah setuju tentang upah yang di terima sesuai dengan kebutuhan pokok karyawan.

## 2. Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi diatas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi. Pada indikator insentif ini penulis memberikan 3 pernyataan yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:



**Tabel 5.8**  
**Tanggapan Responden tentang besarnya insentif yang dibayarkan sesuai dengan beban kerja karyawan**

NO	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat setuju	5	28	46,7
2	Setuju	4	25	41,7
3	Cukup setuju	3	7	11,7
4	Tidak setuju	2	0	0
5	Sangat tidak setuju	1	0	0
<b>Jumlah</b>			<b>60</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Data Olahan, 2021*

dari data tabel 5.8 di atas, diketahui dari 60 orang responden menyatakan tanggapan tentang besarnya insentif yang dibayarkan sesuai dengan beban kerja karyawan. Responden yang memberikan jawaban sangat setuju ada 28 orang dengan persentase 46,7%, responden yang menjawab setuju sebanyak 25 orang dengan persentase 41,7%, responden yang menyatakan cukup setuju sebanyak 7 orang dengan persentase 11,7%. Jumlah bobot responden adalah 261 dan apabila dihubungkan dengan jumlah 60 orang responden, maka rata-rata skor yang didapat sebanyak 4,35 dapat dikategorikan tanggapan responden adalah setuju tentang besarnya insentif yang dibayarkan sesuai dengan beban kerja karyawan.

**Tabel 5.9**  
Tanggapan Responden tentang besarnya insentif yang dibayarkan melebihi beban kerja karyawan

NO	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat setuju	5	23	38,3
2	Setuju	4	29	48,3
3	Cukup setuju	3	8	13,3
4	Tidak setuju	2	0	0
5	Sangat tidak setuju	1	0	0
<b>Jumlah</b>			<b>60</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Olahan, 2021

Dari data tabel di atas, diketahui dari 60 orang responden menyatakan tanggapan tentang besarnya insentif yang dibayarkan melebihi beban kerja karyawan. Responden yang memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 23 orang dengan persentase 38,3%, responden yang menjawab setuju sebanyak 29 orang dengan persentase 48,3%, responden yang menyatakan cukup setuju sebanyak 8 orang dengan persentase 13,3%. Jumlah bobot responden adalah 255 apabila dihubungkan dengan jumlah 60 orang responden, maka rata-rata skor yang didapat adalah 4,25 dapat dikategorikan tanggapan responden adalah setuju tentang besarnya insentif yang dibayarkan melebihi beban kerja karyawan.

**Tabel 5.10**  
Tanggapan Responden tentang insentif yang di berikan sesuai dengan harapan karyawan

NO	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat setuju	5	26	43,3
2	Setuju	4	25	41,7
3	Cukup setuju	3	9	15
4	Tidak setuju	2	0	0
5	Sangat tidak setuju	1	0	0
<b>Jumlah</b>			<b>60</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Olahan, 2021

Dari data tabel di atas, diketahui dari 60 orang responden menyatakan tanggapan tentang insentif yang di berikan sesuai dengan harapan karyawan. Responden yang memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 28 orang dengan persentase 46,7%, responden yang menjawab setuju sebanyak 25 orang dengan persentase 41,7%, responden yang menyatakan cukup setuju sebanyak 7 orang dengan persentase 11,7%. Jumlah bobot responden adalah 257 dan apabila dihubungkan dengan jumlah 60 orang responden, rata-rata skor yang di dapat adalah 4,28 dapat dikategorikan tanggapan responden adalah setuju tentang insentif yang di berikan sesuai dengan harapan karyawan.

### 3. Tunjangan

Tunjangan adalah setiap benefit yang ditawarkan pada karyawan selain gaji dan insentif. Tunjangan yang diberikan perusahaan berupa tunjangan kesehatan. Pada indikator tunjangan ini penulis memberikan 3 pernyataan yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 5.11**  
**Tanggapan Responden tentang perusahaan memberikan tunjangan kesehatan**

NO	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat setuju	5	29	48,3
2	Setuju	4	22	36,7
3	Cukup setuju	3	9	15
4	Tidak setuju	2	0	0
5	Sangat tidak setuju	1	0	0
<b>Jumlah</b>			<b>60</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Olahan, 2021

Dari data tabel di atas, diketahui dari 60 orang responden menyatakan tanggapan tentang perusahaan memberikan tunjangan kesehatan. Responden yang memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 29 orang dengan persentase 48,3%, responden yang menjawab setuju sebanyak 22 orang dengan persentase 36,7%, responden yang menyatakan cukup setuju sebanyak 9 orang dengan persentase 15%. Jumlah bobot responden adalah 260 dan apabila dihubungkan dengan jumlah 60 orang responden, rata-rata skor yang di dapat adalah 4,33 maka dapat dikategorikan tanggapan responden adalah setuju tentang perusahaan memberikan tunjangan kesehatan.

**Tabel 5.12**  
**Tanggapan Responden tentang perusahaan memberikan tunjangan Hari Raya**

NO	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Persentase%
1	Sangat Setuju	5	27	45
2	Setuju	4	26	43,3
3	Cukup setuju	3	6	10
4	Tidak Setuju	2	1	1,7
5	Sangat tidak setuju	1	0	0
<b>Jumlah</b>			<b>60</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data Olahan Penelitian, 2021*

Dari data tabel 5.12 di atas, dapat diketahui dari 60 orang responden menyatakan tanggapan tentang perusahaan memberikan tunjangan Hari Raya. Responden yang memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 27 orang dengan persentase 45%, responden yang menjawab setuju sebanyak 26 orang dengan persentase 43,3%, responden yang menyatakan cukup setuju sebanyak 6 orang dengan persentase 10% dan responden yang

menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase 1,7%. Jumlah bobot responden adalah 259 dan apabila dihubungkan dengan jumlah 60 orang responden, rata-rata skor yang di dapat adalah 4,32 dapat dikategorikan tanggapan responden adalah setuju tentang perusahaan memberikan tunjangan Hari Raya.

Tabel 5.13

**Tanggapan Responden tentang perusahaan memberikan layanan BPJS**

NO	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat setuju	5	28	46,7
2	Setuju	4	26	43,3
3	Cukup setuju	3	6	10
4	Tidak setuju	2	0	0
5	Sangat tidak setuju	1	0	0
<b>Jumlah</b>			<b>60</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Olahan, 2021

Dari data tabel diatas, diketahui dari 60 orang responden menyatakan tanggapan tentang perusahaan memberikan layanan BPJS. Responden yang memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 28 orang dengan persentase 46,7%, responden yang menjawab setuju sebanyak 26 orang dengan persentase 43,3% dan responden yang menyatakan cukup setuju sebanyak 6 orang dengan persentase 10%. Jumlah bobot responden adalah 262 dan apabila dihubungkan dengan jumlah 60 orang responden, rata-rata skor yang di dapat adalah 4,37 dapat dikategorikan tanggapan responden adalah setuju tentang perusahaan memberikan layanan BPJS.

#### 4. Fasilitas

Fasilitas adalah segala sesuatu yang dapat memudahkan dan melancarkan karyawan dalam bekerja. Fasilitas yang disediakan perusahaan yaitu kendaraan kantor, komputer, WC dan ruang ibadah yang memadai. Pada indikator tunjangan ini penulis memberikan 3 pernyataan yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 5.14**  
**Tanggapan responden tentang perusahaan menyediakan kendaraan untuk operasional di kantor**

NO	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat setuju	5	21	35
2	Setuju	4	31	51,7
3	Cukup setuju	3	8	13,3
4	Tidak setuju	2	0	0
5	Sangat tidak setuju	1	0	0
<b>Jumlah</b>			<b>60</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Olahan, 2021

Dari data tabel di atas, diketahui dari 60 orang responden menyatakan tanggapan tentang perusahaan menyediakan kendaraan untuk operasional di kantor. Responden yang memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 21 orang dengan persentase 35%, responden yang menjawab setuju sebanyak 31 orang dengan persentase 51,7%, responden yang menyatakan cukup setuju sebanyak 8 orang dengan persentase 13,3%. Jumlah bobot responden adalah 255 dan apabila dihubungkan dengan jumlah 60 orang responden, rata-rata skor yang didapat adalah 4,25 dapat dikategorikan tanggapan responden adalah setuju tentang perusahaan menyediakan kendaraan untuk operasional di kantor.

**Tabel 5.15**  
Tanggapan Responden tentang perusahaan memberikan kelengkapan alat kerja yang memadai

NO	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat setuju	5	27	45
2	Setuju	4	24	40
3	Cukup setuju	3	9	15
4	Tidak setuju	2	0	0
5	Sangat tidak setuju	1	0	0
<b>Jumlah</b>			<b>60</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Olahan, 2021

Dari data tabel di atas, diketahui dari 60 orang responden menyatakan tanggapan tentang perusahaan memberikan kelengkapan alat kerja yang memadai. Responden yang memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 27 orang dengan persentase 45%, responden yang menjawab setuju sebanyak 24 orang dengan persentase 40%, responden yang menyatakan cukup setuju sebanyak 9 orang dengan persentase 15%. Jumlah bobot responden adalah 258 apabila dihubungkan dengan jumlah 60 orang responden, rata-rata skor yang di dapat adalah 4,30 dapat dikategorikan tanggapan responden adalah setuju tentang perusahaan memberikan kelengkapan alat kerja yang memadai.

**Tabel 5.16**  
Tanggapan Responden tentang perusahaan menyediakan tempat untuk beribadah karyawan

NO	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat setuju	5	16	26,7
2	Setuju	4	31	51,7
3	Cukup setuju	3	10	16,7
4	Tidak setuju	2	3	5
5	Sangat tidak setuju	1	0	0
<b>Jumlah</b>			<b>60</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Olahan, 2021

Dari data tabel di atas, diketahui dari 60 orang responden menyatakan tanggapan tentang perusahaan menyediakan tempat untuk beribadah karyawan. Responden yang memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 16 orang dengan persentase 26,7%, responden yang menjawab setuju sebanyak 31 orang dengan persentase 51,7%, responden yang menyatakan cukup setuju sebanyak 10 orang dengan persentase 16,7%, dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 orang dengan persentase 5%. Jumlah bobot responden adalah 240 dan apabila dihubungkan dengan jumlah 60 orang responden, rata-rata skor yang didapat adalah 4,00 dapat dikategorikan tanggapan responden adalah setuju tentang perusahaan menyediakan tempat untuk beribadah karyawan.

**Tabel 5.17**  
**Tabel Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Kompensasi**

No	Pernyataan	Kategori					Total Skor
		Sangat Setuju	Setuju	Cukup Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju	
1	Upah yang di terima sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan	32	20	7	1	-	263
2	Upah sesuai dengan UMR	25	29	6	-	-	259
3	Upah yang di terima sesuai dengan kebutuhan pokok karyawan	27	27	6	-	-	261
4	Besarnya insentif yang dibayarkan sesuai dengan beban kerja karyawan	28	25	7	-	-	261
5	Besarnya insentif yang dibayarkan melebihi beban kerja karyawan	23	29	8	-	-	255
6	Insentif yang di berikan sesuai dengan harapan karyawan	26	25	9	-	-	257
7	Perusahaan memberikan	29	22	9	-	-	260



No	Pernyataan	Kategori					Total Skor
		Sangat Setuju	Setuju	Cukup Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju	
	tunjangan kesehatan						
8	Perusahaan memberikan tunjangan Hari Raya	27	26	6	1	-	259
9	Perusahaan memberikan layanan BPJS	28	26	6	-	-	262
10	Perusahaan menyediakan kendaraan untuk operasional di kantor	21	31	8	-	-	255
11	Perusahaan memberikan kelengkapan alat kerja yang memadai	27	24	9	-	-	258
12	Perusahaan menyediakan tempat untuk beribadah karyawan	16	31	10	3	-	240
	Total	<b>309</b>	<b>315</b>	<b>91</b>	<b>5</b>	-	
	Total Skor	<b>1.545</b>	<b>1.260</b>	<b>273</b>	<b>10</b>	-	<b>3090</b>

Sumber : Data Olahan penelitian, 2021

Dari tabel 5.17 diatas Hasil Rekapitulasi tanggapan responden variabel kompensasi dapat dilihat total skor yang didapat adalah 3090. Untuk mengetahui nilai tertinggi dan terendah dari kompensasi sebagai berikut:

Skor maksimal: Jumlah pernyataan x bobot tertinggi x jumlah responden

$$12 \times 5 \times 60 = 3.600$$

Skor minimal: Jumlah pernyataan x bobot tertinggi x jumlah responden

$$12 \times 1 \times 60 = 720$$

Rata-rata : skor maksimal – skor minimal

$$: \frac{3.600 - 720}{5}$$

5

$$: 576$$

Dan untuk mengetahui nilai interval dapat ditentukan sebagai berikut:

Sangat Baik : 3.024 – 3.600

Baik : 2.448 – 3.024

Cukup Baik : 1.872 – 2.448

Kurang Baik : 1.296 – 1.872

Tidak Baik : 720 – 1.296

Skor total pada rekapitulasi jawaban responden pada variabel kompensasi adalah 3.090. Nilai ini ada dalam rentang 2448 – 3024, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi di PT Mahkota Summit di Pekanbaru berjalan baik. Hasil rekapitulasi ini sejalan dengan keinginan karyawan yang membutuhkan kompensasi yang baik demi meningkatkan motivasi kerja karyawan.

### 5.2.2 Analisis Deskriptif Motivasi Kerja

Hasibuan dalam (Sutrisno 2017) Motivasi Kerja merupakan suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin di capai. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2013:162) indikator motivasi kerja yaitu:

- 1) Kebutuhan akan prestasi

- a. Pengembangan kreatifitas
- b. Antusias untuk prestasi tinggi

2) Kebutuhan akan afailiasi

- a. Kebutuhan akan perasaan di terima dilingkungan sekitar
- b. Kebutuhan akan rasa ingin dihormati karena setiap manusia merasa dirinya penting
- c. Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal
- d. Kebutuhan akan perasaan ikut serta

3) Kebutuhan akan kekuasaan

- a. Memiliki kedudukan yang terbaik
- b. Mengarahkan kemampuan demi mencapai kekuasaan

**1. Kebutuhan Akan Prestasi**

Kebutuhan akan prestasi merupakan suatu keinginan untuk mengatasi atau mengalahkan suatu tantangan, untuk kemajuan serta pertumbuhan. . Pada indikator pengenalan masalah ini penulis memberikan 2 pernyataan yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 5.18**  
**Tanggapan responden tentang pimpinan memberikan kesempatan kepada saya untuk mengembangkan keterampilan dan kreatifitas saya dalam bekerja**

NO	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat setuju	5	19	31,7
2	Setuju	4	33	55
3	Cukup setuju	3	8	13,3
4	Tidak setuju	2	0	0
5	Sangat tidak setuju	1	0	0
<b>Jumlah</b>			<b>60</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Olahan, 2021

Dari data tabel di atas, diketahui dari 60 orang responden menyatakan tanggapan tentang pimpinan memberikan kesempatan kepada saya untuk mengembangkan keterampilan dan kreatifitas saya dalam bekerja. Responden yang memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 19 orang dengan persentase 31,7%, responden yang menjawab setuju sebanyak 33 orang dengan persentase 55%, responden yang menyatakan cukup setuju sebanyak 8 orang dengan persentase 13,3%. Jumlah bobot responden adalah 251 apabila dihubungkan dengan jumlah 60 orang responden, rata-rata skor yang di dapat adalah 4,18 dapat dikategorikan tanggapan responden adalah setuju tentang Pimpinan memberikan kesempatan kepada saya untuk mengembangkan keterampilan dan kreatifitas saya dalam bekerja.

**Tabel 5.19**  
**Tanggapan Responden tentang saya selalu ingin berprestasi dalam pekerjaan yang saya lakukan**

NO	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat setuju	5	21	35
2	Setuju	4	30	50
3	Cukup setuju	3	9	15
4	Tidak setuju	2	0	0
5	Sangat tidak setuju	1	0	0
<b>Jumlah</b>			<b>60</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Olahan, 2021

Dari data tabel di atas, diketahui dari 60 orang responden menyatakan tanggapan tentang saya selalu ingin berprestasi dalam pekerjaan yang saya lakukan. Responden yang memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 21 orang dengan persentase 35%, responden yang menjawab setuju sebanyak 30 orang dengan persentase 60% dan yang menjawab cukup setuju sebanyak 3 orang yang tidak setuju. Jumlah bobot responden adalah 252 apabila dihubungkan dengan jumlah 60 orang responden, rata-rata skor yang didapat adalah 4,20 dapat dikategorikan tanggapan responden adalah setuju tentang saya selalu ingin berprestasi dalam pekerjaan yang saya lakukan.

### 1. Kebutuhan Akan Afiliasi

Kebutuhan akan afiliasi, merupakan suatu dorongan untuk melakukan hubungan dengan orang lain. Pada indikator kebutuhan akan afiliasi penulis memberikan 4 pernyataan pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.20

Tanggapan responden tentang atasan saya selalu memberikan pujian bila pekerjaan saya baik

NO	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat setuju	5	20	33,3
2	Setuju	4	29	48,3
3	Cukup setuju	3	11	18,3
4	Tidak setuju	2	3	5
5	Sangat tidak setuju	1	0	0
<b>Jumlah</b>			<b>60</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Olahan, 2021

Dari data tabel di atas, diketahui dari 60 orang responden menyatakan tanggapan tentang atasan saya selalu memberikan pujian bila pekerjaan saya baik. Responden yang memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 20 orang dengan persentase 33,3%, responden yang menjawab setuju sebanyak 29 orang dengan persentase 48,3% dan responden yang menyatakan cukup setuju sebanyak 11 orang dengan persentase 18,3%. Jumlah bobot responden adalah 255 apabila dihubungkan dengan jumlah 60 orang responden, rata-rata skor yang didapat adalah 4,00 dapat dikategorikan tanggapan responden adalah setuju tentang atasan saya selalu memberikan pujian bila pekerjaan saya baik.

Tabel 5.21

Tanggapan Responden tentang pujian dan semangat dari pimpinan dan rekan kerja membuat saya semakin bersemangat dalam bekerja

NO	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat setuju	5	23	38,3
2	Setuju	4	24	40
3	Cukup setuju	3	13	21,7
4	Tidak setuju	2	0	0
5	Sangat tidak setuju	1	0	0
<b>Jumlah</b>			<b>60</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Olahan, 2021

Dari data tabel 5.21 di atas, diketahui dari 60 orang responden menyatakan tanggapan tentang pujian dan semangat dari pimpinan dan rekan kerja membuat saya semakin bersemangat dalam bekerja. Responden yang memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 23 orang dengan persentase 38,3%, responden yang menjawab setuju sebanyak 24 orang dengan persentase 40% dan responden yang menyatakan cukup setuju sebanyak 13 orang dengan persentase 21,7%.. Jumlah bobot responden adalah 250 dan apabila dihubungkan dengan jumlah 60 orang responden, rata-rata skor yang didapat adalah 4,17 dapat dikategorikan tanggapan responden adalah setuju tentang pujian dan semangat dari pimpinan dan rekan kerja membuat saya semakin bersemangat dalam bekerja.

**Tabel 5.22**  
**Tanggapan Responden tentang saya mempunyai sikap yang baik dalam bekerja, selalu berhati-hati agar tidak terjadi kesalahan**

NO	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	5	15	25
2	Setuju	4	30	50
3	Cukup Setuju	3	15	25
4	Tidak Setuju	2	0	0
5	Sangat tidak setuju	1	0	0
<b>Jumlah</b>			<b>60</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Data Olahan, 2021*

Dari data tabel di atas, diketahui dari 60 orang responden menyatakan tanggapan tentang saya mempunyai sikap yang baik dalam bekerja, selalu berhati-hati agar tidak terjadi kesalahan. Responden yang memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 15 orang dengan persentase 25%,

responden yang menjawab setuju sebanyak 30 orang dengan persentase 50% dan responden yang menyatakan cukup setuju sebanyak 15 orang dengan persentase 25%. Jumlah bobot responden adalah 240 dan apabila dihubungkan dengan jumlah 60 orang responden, rata-rata skor yang didapat adalah 4,00 dapat dikategorikan tanggapan responden adalah setuju tentang saya mempunyai sikap yang baik dalam bekerja, selalu berhati-hati agar tidak terjadi kesalahan.

**Tabel 5.23**  
**Tanggapan responden tentang saya dilibatkan dalam menyelesaikan persoalan perusahaan jika ada masalah**

NO	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat setuju	5	21	35
2	Setuju	4	30	50
3	Cukup setuju	3	9	15
4	Tidak setuju	2	0	0
5	Sangat tidak setuju	1	0	0
<b>Jumlah</b>			<b>60</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Data Olahan, 2021*

Dari data tabel di atas, diketahui dari 60 orang responden menyatakan tanggapan tentang saya dilibatkan dalam menyelesaikan persoalan perusahaan jika ada masalah. Responden yang memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 21 orang dengan persentase 35%, responden yang menjawab setuju sebanyak 30 orang dengan persentase 50% dan responden yang menyatakan cukup setuju sebanyak 9 orang dengan persentase 15%. Jumlah bobot responden adalah 252 apabila dihubungkan dengan jumlah 60 orang responden, rata-rata skor yang diperoleh adalah 4,20 dapat dikategorikan tanggapan responden adalah setuju tentang saya dilibatkan dalam menyelesaikan persoalan perusahaan jika ada masalah.



## 2. Kebutuhan Akan Kekuasaan

Kebutuhan akan kekuasaan, yaitu dorongan yang dapat mengendalikan suatu keadaan. Dalam hal ini ada kecenderungan untuk mengambil resiko dan menghancurkan rintangan yang terjadi. Pada indikator kebutuhan akan kekuasaan penulis memberikan 2 pernyataan pada tabel dibawah ini:

**Tabel 5.24**  
**Tanggapan responden tentang saya memiliki keterampilan yang memadai dalam melaksanakan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya**

NO	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat setuju	5	16	26,7
2	Setuju	4	34	56,7
3	Cukup setuju	3	10	16,7
4	Tidak setuju	2	0	0
5	Sangat tidak setuju	1	0	0
<b>Jumlah</b>			<b>60</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Olahan, 2021

Dari data tabel di atas, diketahui dari 60 orang responden menyatakan tanggapan tentang saya memiliki keterampilan yang memadai dalam melaksanakan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya. Responden yang memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 16 orang dengan persentase 26,7%, responden yang menjawab setuju sebanyak 34 orang dengan persentase 56,7% dan responden yang menyatakan cukup setuju sebanyak 10 orang dengan persentase 16,7%. Jumlah bobot responden adalah 246 apabila dihubungkan dengan jumlah 60 orang responden, rata-rata skor yang di dapat adalah 4,10 dapat dikategorikan tanggapan

responden adalah setuju tentang saya memiliki keterampilan yang memadai dalam melaksanakan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya.

**Tabel 5.25**  
**Tanggapan responden tentang dalam melakukan tugas yang bersifat kompetitif saya berusaha melebihi teman-teman**

NO	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat setuju	5	20	33,3
2	Setuju	4	31	51,7
3	Cukup setuju	3	9	15
4	Tidak setuju	2	0	0
5	Sangat tidak setuju	1	0	0
<b>Jumlah</b>			<b>60</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Olahan, 2021

Dari data tabel di atas, diketahui dari 60 orang responden menyatakan tanggapan tentang dalam melakukan tugas yang bersifat kompetitif saya berusaha melebihi teman-teman. Responden yang memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 20 orang dengan persentase 33,3%, responden yang menjawab setuju sebanyak 31 orang dengan persentase 51,7% dan responden yang menyatakan cukup setuju sebanyak 9 orang dengan persentase 15%. Jumlah bobot responden adalah 251 dan apabila dihubungkan dengan jumlah 60 orang responden, rata-rata skor yang di dapat adalah 4,18 dapat dikategorikan tanggapan responden adalah setuju tentang dalam melakukan tugas yang bersifat kompetitif saya berusaha melebihi teman-teman.

**Tabel 5.26**  
**Tabel Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Motivasi Kerja**

No	Pernyataan	Kategori					Total Skor
		SS	S	CS	TS	STS	
1	Pimpinan memberikan kesempatan kepada saya untuk mengembangkan keterampilan dan kreatifitas saya dalam bekerja	19	33	8	-	-	251
2	Saya selalu ingin berprestasi dalam pekerjaan yang saya lakukan	21	30	9	-	-	252
3	Atasan selalu memberikan pujian bila pekerjaan saya baik	20	29	11	-	-	255
4	Pujian dan semangat dari pimpinan dan rekan kerja membuat saya semakin bersemangat dalam bekerja	23	24	13	-	-	250
5	Saya mempunyai sikap yang baik dalam bekerja, selalu berhati-hati agar tidak terjadi kesalahan	15	30	15	-	-	240
6	Saya dilibatkan dalam menyelesaikan persoalan perusahaan jika ada masalah	21	30	9	-	-	252
7	Saya memiliki keterampilan yang memadai dalam melaksanakan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya	16	34	10	-	-	246
8	Dalam melakukan tugas yang bersifat kompetitif saya berusaha melebihi teman-teman	20	31	9	-	-	251
Total		<b>155</b>	<b>241</b>	<b>84</b>	-	-	<b>1997</b>
Total Skor		<b>775</b>	<b>964</b>	<b>252</b>	-	-	

*Sumber: Data Olahan, 2021*

Dari tabel 5.26 diatas Hasil Rekapitulasi tanggapan responden variabel motivasi kerja dapat dilihat total skor yang didapat adalah 1.997.

Untuk mengetahui nilai tertinggi dan terendah dari kompensasi sebagai berikut:

Skor maksimal: Jumlah pernyataan x bobot tertinggi x jumlah responden

$$8 \times 5 \times 60 = 2.400$$

Skor minimal: Jumlah pernyataan x bobot tertinggi x jumlah responden

$$8 \times 1 \times 60 = 480$$

Rata-rata : skor maksimal – skor minimal

$$: \frac{2.400 - 480}{5}$$

$$: 384$$

Dan untuk mengetahui nilai interval dapat ditentukan sebagai berikut:

Sangat Baik : 2.016 – 2.400

Baik : 1.632 – 2.016

Cukup Baik : 1.248 – 1.632

Kurang Baik : 864 – 1.248

Tidak Baik : 480 – 864

Skor total pada rekapitulasi jawaban responden pada variabel motivasi kerja adalah 1.997. Nilai ini ada dalam rentang 1.632 – 2.016, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja di PT Mahkota Summit di Pekanbaru termasuk kategori baik. Hasil rekapitulasi ini sejalan dengan keinginan perusahaan yang ingin karyawannya memiliki motivasi kerja yang baik demi tercapainya tujuan perusahaan.

**Tabel 5.27**  
**Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Pengaruh Kompensasi**  
**Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Mahkota Summit**  
**Pekanbaru**

No	Variabel	Kategori					Rata-Rata
		SS	S	CS	TS	STS	
1	Kompensasi (X)	309	315	91	5	0	4,29
2	Motivasi kerja (Y)	155	241	84	0	0	4,15

*Sumber: Data Olahan, 2021*

Dari data tabel di atas, memperlihatkan responden secara keseluruhan terhadap semua variabel kompensasi (X), dengan jumlah rata-rata keseluruhan 4,29, yang menunjukkan bahwa tanggapan responden variabel kompensasi (X) secara keseluruhan adalah setuju. Sedangkan responden secara keseluruhan terhadap semua variabel motivasi kerja (Y), dengan jumlah rata-rata keseluruhan 4,15, yang menunjukkan bahwa tanggapan responden variabel motivasi kerja (Y) secara keseluruhan adalah setuju.

### 5.3 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

#### 5.3.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sah atau tidaknya suatu kuisisioner (Ghozali, 2011). Sebuah kuisisioner dapat dikatakan valid apabila pertanyaan pada suatu kuisisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Jika  $r$  hitung positif serta  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka variabel tersebut valid dan jika  $r$  hitung tidak positif serta  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka variabel tersebut tidak valid. Jika hasil menunjukkan nilai yang signifikan maka masing-masing indikator adalah valid.

**Tabel 5.28**  
**Hasil Uji Validitas Kompensasi**

Variabel	Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Kompensasi (X)	X1	0,702	0,254	<b>Valid</b>
	X2	0,689	0,254	<b>Valid</b>
	X3	0,710	0,254	<b>Valid</b>
	X4	0,723	0,254	<b>Valid</b>
	X5	0,783	0,254	<b>Valid</b>
	X6	0,737	0,254	<b>Valid</b>
	X7	0,742	0,254	<b>Valid</b>
	X8	0,780	0,254	<b>Valid</b>
	X9	0,826	0,254	<b>Valid</b>
	X10	0,690	0,254	<b>Valid</b>
	X11	0,749	0,254	<b>Valid</b>
	X12	0,601	0,254	<b>Valid</b>

*Sumber : Data Olahan Penelitian, 2021*

Dari hasil uji validitas (X1 sampai X12), dapat disimpulkan bahwa masing-masing indikator pernyataan untuk variabel dalam penelitiannya ini adalah valid, karena pernyataan dikatakan valid apabila nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel. Berarti semua indikator dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya karena masing-masing indikator di atas sudah valid atau sudah terukur dan dapat diandalkan.

**Tabel 5.29**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja**

Variabel	Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Motivasi Kerja (Y)	Y1	0,809	0,254	<b>Valid</b>
	Y2	0,752	0,254	<b>Valid</b>
	Y3	0,763	0,254	<b>Valid</b>
	Y4	0,853	0,254	<b>Valid</b>
	Y5	0,694	0,254	<b>Valid</b>
	Y6	0,772	0,254	<b>Valid</b>
	Y7	0,764	0,254	<b>Valid</b>
	Y8	0,780	0,254	<b>Valid</b>

*Sumber: Data Olahan, 2021*

Dari tabel hasil uji validitas (Y1 sampai Y8) dapat disimpulkan bahwa masing-masing indikator pernyataan untuk variabel dalam penelitian ini adalah valid, karena pernyataan dikatakan valid apabila nilai  $r$ -hitung lebih besar dari  $r$ -tabel. Berarti semua indikator dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya karena masing-masing indikator diatas sudah valid atau sudah terukur dan dapat diandalkan.

### 5.3.2 Uji Reliabilitas

Alat penelitian uji reliabilitas di pakai untuk mengumpulkan data dan mencari tahu ketepatan pada data, ukuran kestabilan bahkan dapat mengungkapkan gejala-gejala tertentu dari sekelompok individu.

Cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner dalam penelitian adalah mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Jika kuesioner dapat dikatakan reliabel dan konsisten apabila nilai  $\alpha > 0,60$ . Dan sebaliknya bahwa jika nilai  $\alpha < 0,60$  maka kuesioner dinyatakan tidak reliabel atau tidak konsisten.

**Tabel 5.30**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Cronbach Alpha	Batas Reliabilitas	Keterangan
1	Kompensasi (X)	0,939	0,6	<b>Reliabel</b>
2	Motivasi Kerja (Y)	0,935	0,6	<b>Reliabel</b>

Sumber: Data Olahan, 2021

Dari data tabel 5.30 di atas, diketahui koefisien *Alpha* untuk variabel kompensasi (X) sebesar  $0,939 > (0.60)$  dan motivasi kerja (Y) sebesar  $0,935 > (0.60)$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrument penelitian ini

reliabel karena nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari nilai koefisien *Alpha* 0.60. Berarti variabel yang digunakan sudah konsisten dan dapat dipercaya.

Hasil pengujian reliabilitas pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien *Alpha* dari variabel-variabel yang diteliti menunjukkan hasil yang beragam dari variabel menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0.60, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

#### 5.4 Uji Asumsi Klasik

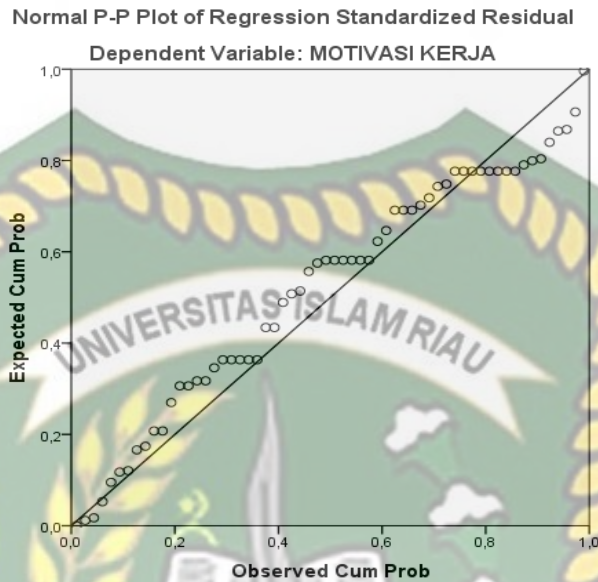
Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ada tidaknya normalitas residu, multikolinieritas dan heteroskedastis pada model regresi.

##### 5.4.1 Uji Normalitas

Pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Pengujian normalitas dilakukan dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal pada grafik normal P-P Plot. Sebagai dasar pengambilan keputusan, jika titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal, maka nilai residual tersebut sudah normal. Hasil penelitian dengan menggunakan SPSS versi 23 dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



**Gambar 5.1**  
**Uji Normalitas**



Sumber: Data Olahan, 2021

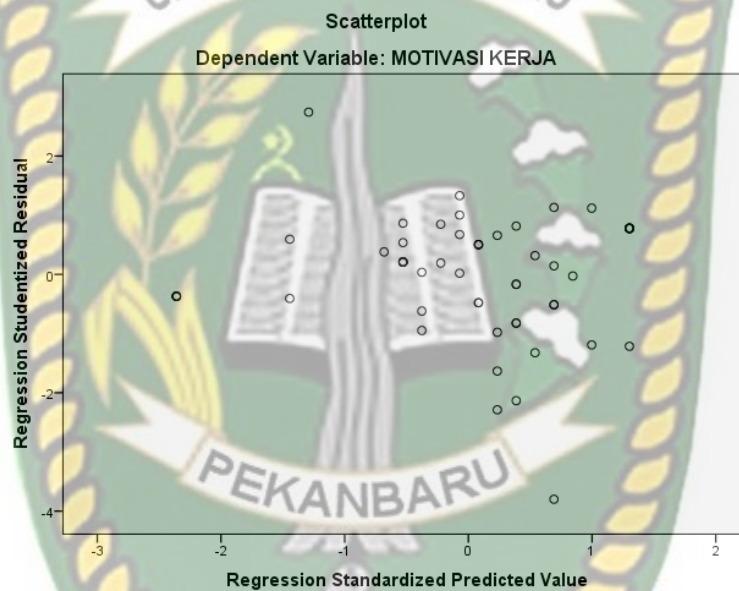
Dari gambar 5.1 di atas dapat di lihat bahwa sebaran data terdapat disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal. Oleh karena itu maka model regresi variabel *independen* dan variabel *dependen* memenuhi asumsi normalitas data ini berarti data tersebut normal dan layak di uji. Dengan demikian pengujian statistik dalam penelitian ini untuk memenuhi hipotesis penelitian.

#### 5.4.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas adalah varian residual yang tidak sama pada semua pengamatan didalam model regresi. Pengujian heteroskedastisitas menggunakan metode grafik (melihat pola titik-titik pada grafik regresi) dasar kriterianya dalam pengambilan keputusan yaitu :

1. Apabila ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas.
2. Apabila tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

**Gambar 5.2**  
**Uji Heteroskedastisitas**



*Sumber: Data Olahan, 2021*

Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat bahwa sebaran data terdapat berada diatas dan dibawah nilai 0 pada sumbu Y dengan pola penyebaran yang tidak jelas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada model penelitian.

#### 5.4.3 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi maka dinamakan terdapat problem (multiko). Model regresi yang

baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk mendeteksi adanya problem multiko, maka dapat dilakukan dengan melihat nilai *Varianceinflation Factor* (VIF) serta besaran korelasi antar variabel independen.

**Tabel 5.31**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Model	Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	6,203	3,174		1,955	,055		
KOMPENSASI	,524	,061	,747	8,568	,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: MOTIVASI KERJA

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2021

Dari tabel di atas rekapitulasi uji multikolinieritas diatas, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi tidak terdapat multikolinieritas. Hal ini dikarenakan hasil uji multikolinieritas telah memenuhi asumsi VIF, dimana nilai VIF < 10.

### 5.5 Analisis Regresi Linier Sederhana

Regresi linier sederhana digunakan hanya untuk satu variabel bebas (independent) dan satu variabel tak bebas (dependent). Tujuan penerapan metode ini adalah untuk meramalkan atau memprediksi besaran nilai variabel terikat (dependent) yang di pengaruhi oleh variabel bebas (independent).

Dalam persamaan regresi linier sederhana menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Y=a+bX$$

Ket :

Y = Variabel Terikat (motivasi kerja)

a = Konstanta

b = Koefisien arah dari regresi, yang menunjukkan angka peningkatan atau penurunan variabel dependen atau mengukur besar pengaruh X terhadap Y, jika X naik satu unit.

X = Variabel bebas (kompensasi)

**Tabel 5.32**  
**Hasil Regresi Linear Sederhana**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6,203	3,174		1,955	,055
KOMPENSASI	,524	,061	,747	8,568	,000

a. Dependent Variabel: MOTIVASI KERJA

Sumber: Data Olahan, 2021

Dari tabel hasil output SPSS versi 23 di atas dapat diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = 6,4203 + 0,524X$$

Persamaan ini dapat diartikan, sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 6,203 artinya jika variabel kompensasi nilainya tetap, maka variabel motivasi kerja sebesar 6,203.
- Koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 0,524 artinya jika variabel kompensasi mengalami kenaikan 1 satuan, maka motivasi kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,524 satuan. Karena nilai

regresi bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kompensasi dengan motivasi kerja karyawan. Semakin besar kompensasi kerja yang diberikan maka motivasi kerja karyawan akan semakin baik.

### 5.6 Uji Parsial (T)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan signifikan level 0,05 ( $\alpha=5\%$ ). Dari hasil regresi output dapat dihasilkan, sebagai berikut:

**Tabel 5.33**  
**Hasil Uji T**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6,203	3,174		1,955	,055
KOMPENSASI	,524	,061	,747	8,568	,000

a. Dependent Variable: MOTIVASI KERJA

Sumber: Data Olahan, 2021

Penerimaan atau penolakan hipotesis digunakan dengan kriteria :

1. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima.
2. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak. Berdasarkan signifikan:
3. Jika signifikan  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak
4. Jika signifikan  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima

Uji t ini dilakukan dengan cara membandingkan  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , pada signifikansi 5% ( $\alpha=0,05$ ).

$$t_{tabel} = \alpha/2 : n-k-1$$

$$= 0,05/2 : 60-1-1$$

$$= 0,025 : 58$$

$$= 2,002$$

Maka diketahui t-tabel = 2,002, dari hasil output SPSS pada tabel 5.33 maka dapat diambil kesimpulan bahwa nilai t-hitung = 8,568 > 2,002, maka terdapat pengaruh variabel kompensasi (X) terhadap variabel motivasi kerja(Y).

### 5.7 Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui presentase sumbangan pengaruh serentak variabel-variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Nilai koefisien determinasi mempunyai interval nol sampai satu ( $0 < R^2 < 1$ ). Jika  $R^2 = 1$ , berarti besarnya presentase sumbangan X terhadap variasi (naik-turunnya) Y secara bersama-sama adalah 100%. Hal ini menunjukkan bahwa apabila koefisien determinasi mendekati 1, maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependennya semakin kuat, maka semakin cocok pula garis regresi untuk meramalkan Y. Dari hasil pengolahan dengan program SPSS versi 23 diperoleh hasil, sebagai berikut:

**Tabel 5.34**  
**Hasil Koefisien Determinasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,747 <sup>a</sup>	,559	,551	3,080	2,183

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI

b. Dependent Variable: MOTIVASI KERJA

*Sumber: Data Olahan, 2021*

Dari tabel 5.34 diatas diperoleh nilai koefisien R Square ( $R^2$ ) sebesar 0,559 (55,9%) ini menerangkan kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT Mahkota Summit Pekanbaru sebesar 55,9%. Sedangkan sisanya sebesar 44,1% (100% - 55,9%) merupakan yang dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya.

### 5.8 Pembahasan

Dari hasil uji validitas diperoleh bahwa pernyataan dari setiap indikator berada diatas  $r$  hitung, maka dapat disimpulkan bahwa masing-masing indikator pernyataan untuk variabel penelitian ini adalah valid. Dan pada uji reliabilitas diperoleh bahwa nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60, maka dapat disimpulkan variabel yang digunakan dalam penelitian ini reliabel dan layak dipercaya. Pada uji  $t$  yang dilakukan, diperoleh nilai  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel dan signifikan lebih kecil dari  $\alpha$ .

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT Mahkota Summit Pekanbaru. Hal ini dapat diartikan bahwa perusahaan telah memberikan kompensasi yang sesuai untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Menurut Hasibuan (2017:119) Kompensasi merupakan semua pendapatan karyawan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikannya kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan hal

yang penting dari manajemen sumber daya manusia karena dapat membantu menarik dan mempertahankan pekerja-pekerja berbakat. Selain itu, sistem kompensasi perusahaan juga memiliki dampak terhadap kinerja strategis.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

**Perpustakaan Universitas Islam Riau**



## BAB VI

### PENUTUP

#### 6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada Bab V mengenai pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan PT Mahkota Summit Pekanbaru secara deskriptif yang telah dilakukan dengan jumlah responden sebanyak 60 orang, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil pengujian dan penelitian kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Mahkota Summit di Pekanbaru.
2. Hasil tanggapan responden mengenai kompensasi dan motivasi kerja yang dilaksanakan di PT Mahkota Summit di Pekanbaru sudah baik dan berada pada kategori baik, hal ini dapat diartikan bahwa perusahaan telah memberikan kompensasi yang sesuai untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan.
3. Berdasarkan uji  $t$  dapat diketahui bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

#### 6.2 Saran

Dari kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka penulis memberikan saran kepada pihak perusahaan sebagai berikut:

- a. Bagi perusahaan sebaiknya memperhatikan bagaimana kompensasi yang diberikan kepada karyawan, apakah sudah sesuai dengan kinerja yang dihasilkan dan sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati,

dengan demikian karyawan akan semakin termotivasi dalam bekerja dengan kompensasi yang diberikan sesuai dengan yang mereka butuhkan.

- b. Bagi karyawan sebaiknya lebih termotivasi dalam bekerja, hal ini dikarenakan jika karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi, maka perusahaan dapat memberikan bonus yang sesuai dengan kinerja karyawan.
- c. Bagi peneliti selanjutnya, penulis berharap peneliti selanjutnya dapat dan bisa melanjutkan dan memberikan variabel yang lebih yang tidak dibahas dalam penelitian ini sehingga akan memperoleh hasil penelitian yang lebih maksimal lagi.



## DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu S.P, 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi, PT.Bumi Aksara Jakarta
- \_\_\_\_\_ (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan keempatbelas, Jakarta ,Penerbit : Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_ (2015), Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. : Bumi Aksara, Jakarta.
- \_\_\_\_\_ (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara, Jakarta
- \_\_\_\_\_ (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_ (2019) Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah. Jakarta : Bumi Aksara
- Winardi. 2011. Motivasi Pemotivasian. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Handoko, H. T. 2014. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- A.M. Sardiman. 2011. Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar. PT Rajagrafindo: Jakarta
- Wibowo (2011). Manajemen Kinerja. Edisi Ketiga. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- \_\_\_\_\_ (2013) Perilaku dalam Organisasi. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Kadarisman, M. 2012. Manajemen kompensasi. Jakarta: Rajawali pers.
- Edy, Sutrisno. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit: Jakarta, Kencana.

- Sutrisno, Edy. 2010. Manajemen sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- \_\_\_\_\_ (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana, Jakarta.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- \_\_\_\_\_ (2011) Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta
- \_\_\_\_\_ (2017) Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2011. “Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Jurnal:
- Siska Putri Atika, Arif Partono Prasetio. (2015) Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja karyawan PT Mustika Ratu Cabang Bandung.
- Natalia Buntu Sarira (2015) Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Insani Baraperkasa di Samarinda. Volume 3, Nomor 4
- Rendy Putrayasa, Heru Susilo, Arik Prasetya (2014) PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. ASURANSI JIWASRAYA. Vol. 17 No. 1
- Rosmiati (2020) PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT.PLN BANGKO. KABUPATEN MERANGIN. Vol. 5 N0.1

Monica Aprilia Gunawan (2015) Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non-Finansial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Freight Express Surabaya. Vol 3 No.1

Aziz Muhammad (2019) Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Hamatetsu Indonesia

Andi Resky Kurniawaty (2018) Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bumi Karsa di Makassar



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau