

YAYASAN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM RIAU
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN POLITIK

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA
KARYAWAN BAGIAN MARKETING EKSEKUTIF PADA
PT. AGUNG TOYOTA DURI-RIAU**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu
Bidang Ilmu Sosial Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis
Pada Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik
Universitas Islam Riau*



**SISKA DWI SEPTIANING
157210305**

**JURUSAN ILMU ADMINISTRASI
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS
PEKANBARU**

2019

KATA PENGANTAR

Puji Syukur Kepada Allah Swt yang telah memberikan rahmatnya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan Usulan Peneitian yang berjudul “**Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan bagian Marketing Eksekutif pada PT. Agung Toyota Duri- Riau**” dengan tepat waktu. Penelitian ini penulis ajukan ke fakultas dalam rangka memenuhi salah satu syarat menamatkan studi dan sekaligus memperoleh gelar sarjana strata satu .

Dalam usaha untuk menyelesaikan Skripsi ini penulis telah banyak diberikan bantuan baik berupa waktu, tenaga, kritik, saran, dan kerjasama diskusi dari pihak-pihak yang berkompeten dan berdedikasi demi kesempurnaan penulis menyampaikan terima kasih dan penghargaan yang sebesar – besar nya kepada semua pihak yang telah berpartisipasi kepada saya penulis ter utama kepada :

1. Rektor Universitas Islam Riau, Prof. Dr. H. Syafrinaldi, SH., MCL Yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menuntut ilmu pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau.
2. Bapak Dr. H. Moris Adidi Yogia, M.Si. Sebagai Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau .
3. Bapak La Ode Syarfan, S.E., M.Si. Selaku Ketua Prodi Administrasi Bisnis pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau.
4. Bapak La Ode Syarfan, S.E., M.Si. Sebagai Pembimbing I yang telah membantu dan senantiasa meluangkan waktu untuk membimbing saya dalam menyelesaikan Skripsi ini dengan tepat waktu .

5. Kepada Ibu Lilis Suryani, S.Sos., M.Si. Selaku Pembimbing II yang telah banyak memberikan bimbingan serta saran dan masukan dalam menyempurnakan penulisan Skripsi ini.
6. Bapak/ibu Dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Islam Riau yang memberikan segala dorongan serta arahan sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini.
7. Seluruh Staf karyawan / Tata Usaha Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Islam Riau yang telah banyak membantu.
8. Serta yang terkasih Ayahanda dan Ibunda tercinta yang terus ada dan selalu memberikan do'a dan juga dukungan yang tak henti –hentinya kepada saya didalam proses penyelesaian Skripsi ini. Dan hanya Allah Swt yang mampu membalasnya.
9. Kepada seluruh teman-teman yang ada di prodi Ilmu Administrasi Bisnis angkatan 2015 terkhusus teman-teman dikelas B yang telah banyak memberikan dorongan semangat dan juga membantu dalam segi moril.

Penulis bermohon kepada Allah Swt semoga jasa baik Beliau itu dibalas dengan Rahmat dan Karunia yang setimpal, amin ya robbal alamin. Dan penulis berharap semoga Skripsi ini dapat memberikan manfaat yang cukup berarti bagi setiap para pembacanya.

Pekanbaru, 25 Juni 2019
Penulis,
Ttd

Siska Dwi Septianing
NPM. 157210305

DAFTAR ISI

	Halaman
PERSETUJUAN TIM PEMBIMBING.....	ii
PERSETUJUAN TIM PENGUJI.....	iii
SURAT KEPUTUSAN DEKAN FISIPOL UIR.....	iv
BERITA ACARA UJIAN KOMPERHENSIF SKRIPSI.....	v
SURAT PENGESAHAN SKRIPSI.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH.....	xviii
ABSTRAK.....	xix
ABSTRACT.....	xx
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	9
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	10
1. Tujuan Penelitian.....	10
2. Manfaat Penelitian.....	10
BAB II : STUDI KEPUSTAKAAN DAN KERANGKA PIKIR	
A. Studi Kepustakaan.....	11
1. Konsep Administrasi.....	11
2. Konsep Organisasi.....	13
3. Konsep Manajemen.....	15
4. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia.....	18
5. Konsep Kompensasi.....	20

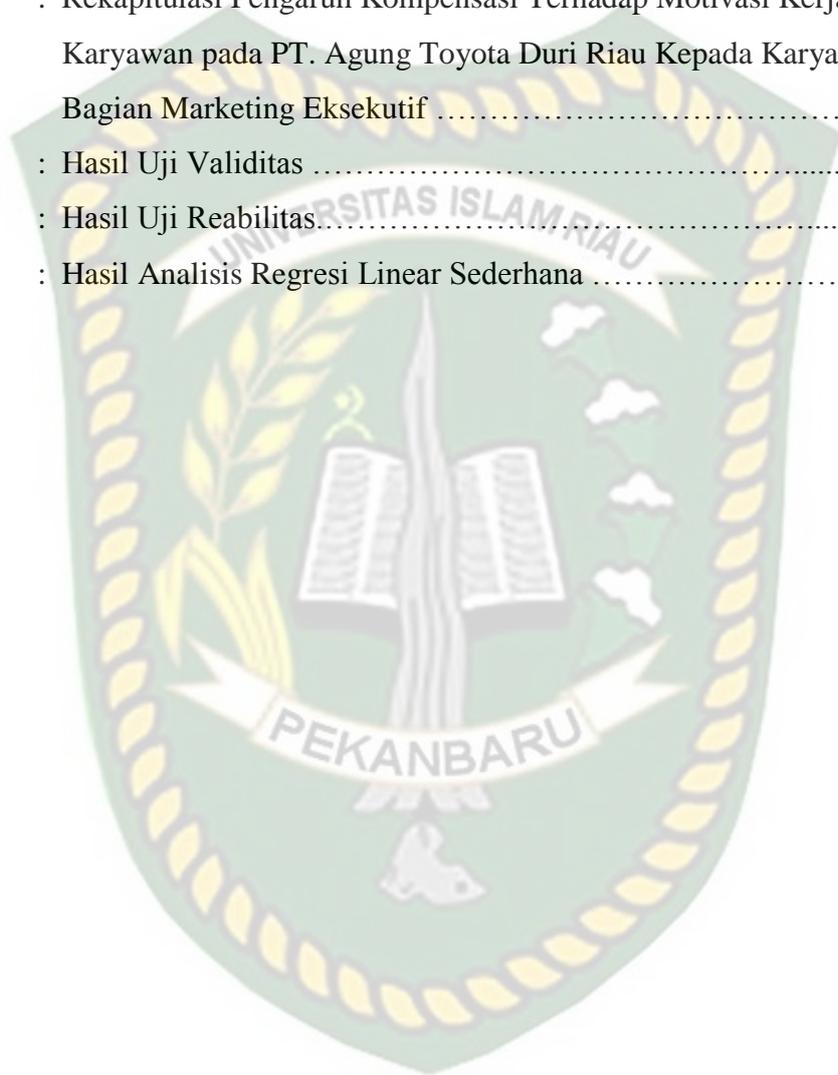
6. Konsep Motivasi	31
B. Penelitian Terdahulu	43
C. Kerangka Pemikiran.....	45
D. Hipotesis.....	46
E. Konsep Operasional	46
F. Operasional Variabel.....	50
G. Teknik Pengukuran	51
BAB III : METODE PENELITIAN	
A. Tipe Penelitian	56
B. Lokasi Penelitian.....	56
C. Populasi dan Sampel	57
D. Teknik Penarikan Sampel	58
E. Jenis dan Sumber Data	59
F. Teknik Pengumpulan Data	59
G. Teknik Analisis Data dan Uji Hipotesis.....	60
BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	
A. Sejarah Singkat Perusahaan	65
B. Logo PT. Agung Toyota	66
C. Visi dan Misi PT. Agung Toyota	67
D. Keunggulan	67
E. Struktur Organisasi PT. Agung Toyota.....	68
F. Deskripsi Tugas.....	69
BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Identitas Responden	74
1. Jenis Kelamin.....	74
2. Usia	75
3. Pendidikan.....	76
4. Lama Bekerja	77
B. Analisis Deskriptif	78

1. Analisi Kompensasi (Variabel X)	78
a. Kompensasi Langsung	78
b. Kompensasi Tidak Langsung	81
2. Analisis Motivasi (Variabel Y)	84
a. Faktor Intern	84
b. Faktor Ektern	87
C. Pengujian Instrumen Penelitian	90
1. Uji Validitas	90
2. Uji Reabilitas	91
D. Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Bagian Marketing Eksekutif Pada PT. Agung Toyota Duri- Riau	93
1. Analisis Regresi Linear Sederhana	93
2. Uji Hipotesis (Uji-t)	94
3. Koefisien Determinan (R^2)	95
E. Hasil Observasi	96
F. Pembahasan	96
BAB VI : PENUTUP	
A. Kesimpulan	98
B. Saran	99
DAFTAR KEPUSTAKAAN	100
LAMPIRAN	102

DAFTAR TABEL

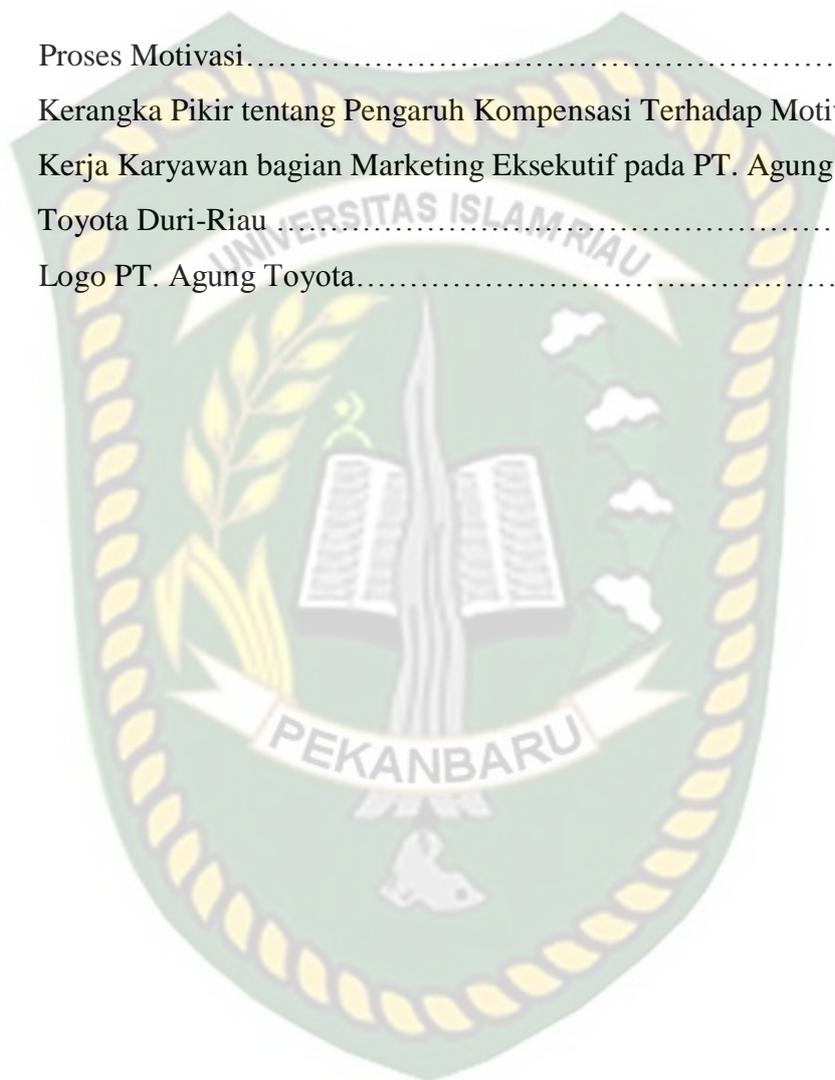
Tabel	Halaman
I.1 : Jenis Kompensasi yang diberikan perusahaan pada karyawan bagian Marketing Eksekutif pada PT. Agung Toyota Duri-Riau	3
I.2 : Kompensasi Langsung pada karyawan bagian Marketing Eksekutif di PT. Agung Toyota Duri-Riau	4
I.3 : Tabel Insentif yang diterima karyawan bagian Marketing Eksekutif pada PT. Pekanperkasa Berlian Motors	5
I.4 : Target Penjualan Mobil pada PT. Agung Toyota Duri-Riau	8
2.1 : Operasional Variabel Penelitian Tentang Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan bagian Marketing Eksekutif pada PT. Agung Toyota Duri-Riau	50
2.2 : Pengukuran Skala Likert	51
3.1 : Jumlah Populasi dan Sampel Penelitian.....	58
5.1 : Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.....	74
5.2 : Karakteristik responden berdasarkan usia.....	75
5.3 : Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan ..	76
5.4 : Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja	77
5.5 : Tanggapan Responden Tentang Kompensasi Langsung Yaitu Gaji dan Insentif Karyawan Yang Diberikan PT. Agung Toyota Duri Riau Kepada Karyawan Bagian Marketing Eksekutif	78
5.6 : Tanggapan Responden Tentang Kompensasi Tidak Langsung Yaitu Fasilitas Kantor dan THR Yang Diberikan PT. Agung Toyota Duri Riau Kepada Karyawan Bagian Marketing Eksekutif	81
5.7 : Tanggapan Responden Tentang Motivasi Dilihat Dari Faktor Intern Yaitu Keinginan Untuk Dapat Hidup dan Keinginan Memperoleh Penghargaan pada PT. Agung Toyota Duri Riau Kepada Karyawan Bagian Marketing Eksekutif	85
5.8 : Tanggapan Responden Tentang Motivasi Dilihat Dari Faktor	

	Ektern Yaitu Supervise yang Baik dan Status/ Tanggungjawab pada PT. Agung Toyota Duri Riau Kepada Karyawan Bagian Marketing Eksekutif	87
5.9	: Rekapitulasi Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Agung Toyota Duri Riau Kepada Karyawan Bagian Marketing Eksekutif	89
5.10	: Hasil Uji Validitas	91
5.11	: Hasil Uji Reabilitas.....	92
5.12	: Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana	93



DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 : Proses Motivasi.....	42
2.2 : Kerangka Pikir tentang Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan bagian Marketing Eksekutif pada PT. Agung Toyota Duri-Riau	45
4.1 : Logo PT. Agung Toyota.....	66



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1 : Data penelitian tentang pengaruh kompensasi terhadap Motivasi kerja kaeyawan bagiam marketing eksekutif pada PT. Agung Toyota Duri-Riau.....	102
2 : Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X).....	104
3 : Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (Y).....	105
4 : Hasil Uji Reliabilitas.....	106
5 : Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana.....	107
6 : Daftar wawancara (untuk Kepala Cabang di PT. Agung Toyota Duri-Riau).....	108
7 : Daftar wawancara (untuk HRD di PT. Agung Toyota Duri-Riau)..	112
8 : Daftar Kuesioner (untuk Karyawan bagian Marketing Eksekutif Pada PT. Agung Toyota Duri-Riau).....	116
5 : SK Dekan Fisipol UIR No. 880/UIR-Fs/Kpts/2018 tentang penetapan Dosen pembimbing penulisan Skripsi.....	119
6 : Surat Rekomendasi No. 503/DPMPTSP/NON IZIN-RISET/20234 Dari badan kesatuan Bangsa Politik dan Perlindungan Masyarakat Pemerintahan Provinsi Riau, Prihal izin penelitian.....	120
7 :Surat Rekomendasi Pra Survey No. 339 /E-UIR/27-FS/2019 tentang Rekomendasi pelaksanaan penelitian (Usulan penelitian).....	121
8 : Surat Rekomendasi Riset No. 339 /E-UIR/27-FS/2019 tentang	

	Rekomendasi pelaksanaan penelitian (penulisan skripsi).....	122
9	: Surat izin penelitian No.339/E-UIR/27/FS/2019 dari PT. Agung Toyota Duri-Riau.....	123
10	: Surat keterangan lulus plagiasi Skripsi No. UIR/5-FS/2019 Untuk persyaratan ujian komperhensif.....	124
11	: Foto Dokumentasi di PT. Agung Toyota Duri-Riau.....	125



SURAT PERNYATAAN

Saya Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau peserta Ujian Konferehensif/ Skripsi yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Siska Dwi Septianing
Npm : 157210305
Program Studi : Administrasi Bisnis
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S 1)
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan bagian Marketing Eksekutif pada PT. Agung Toyota Duri-Riau

Atas naskah yang didaftarkan pada Ujian Konferehensif ini peserta ini beserta seluruh dokumentasi persyaratan yang melekat padanya dengan ini saya menyatakan :

1. Bahwa, naskah Skripsi ini adalah benar hasil karya sendiri (tidak karya plagiat) yang saya tulis sesuai dengan mengacu kepada kaidah-kaidah metode penelitian ilmiah dan penulisan karya ilmiah
2. Bahwa, keseluruhan persyaratan administrasi, akademik dan keuangan yang melekat padanya benar telah saya penuhi sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh Fakultas dan Universitas
3. Bahwa, apabila dikemukakan hari dikemukakan dan terbukti secara syah bahwa saya ternyata melanggar dan atau belum memenuhi sebagian atau keseluruhan atas pernyataan butir 1 dan 2 tersebut diatas, maka saya menyatakan bersedia menerima sanksi pembatalan hasil Ujian Konferehensif yang telah saya ikuti serta sanksi lainnya sesuai ketentuan Fakultas dan Universitas serta Hukum Negara RI .

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa tekanan dari pihak manapun juga .

Pekanbaru, 27 Mei 2019

Pelaku Pernyataan



Siska Dwi Septianing

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA
KARYAWAN BAGIAN MARKETING EKSEKUTIF PADA
PT. AGUNG TOYOTA DURI-RIAU**

ABSTRAK

**Siska Dwi Septianing
NPM. 157210305**

Kata Kunci : Kompensasi Langsung, Kompensasi Tidak Langsung, Faktor Intern,
Faktor Ekstern

Kompensasi merupakan sebagian kunci pemecahan bagaimana membuat anggota berbuat sesuai dengan keinginan perusahaan. Sistem kompensasi ini akan membantu menciptakan kemauan diantara orang-orang yang berkualitas untuk bergabung dengan organisasi dan melakukan tindakan yang diperlukan organisasi. Sementara itu Motivasi adalah Suatu factor yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering diartikan pula sebagai factor pendorong perilaku seseorang. Permasalahan yang muncul yakni ada indikasi karyawan saat ini merasa kompensasi yang diterima pada PT. Agung Toyota Duri-Riau belum mampu menambah penghasilan mereka untuk memenuhi kebutuhan hidup, tujuan penelitian untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan PT. Agung Toyota Duri-Riau.

Tipe penelitian ini adalah survey deskriptif dengan lokasi penelitian dilakukan di PT. Agung Toyota Duri-Riau yang berlokasi di Jalan Raya Duri-Dumai, km 4 No 13 Balai Makam, Mandau, Riau. Jenis dan sumber data yang digunakan data primer dan data sekunder, sedangkan pengumpulan data melalui hasil observasi, kuesione, wawancara, dan dokumentasi penelitian. Setelah data-data diperoleh lalu dikelompokkan menurut jenisnya dalam sebuah tabel, kemudian data tersebut di analisis dan di hubungkan dengan teori-teori dalam bentuk uraian sehingga kesimpulan dapat di ambil.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Y) Karyawan Bagian Marketing Eksekutif Pada PT. Agung Toyota Duri-Riau. Berdasarkan analisis regresi linear sederhana diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,51 artinya kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Bagian Marketing Eksekutif Pada PT. Agung Toyota Duri-Riau, sedangkan sisanya sebesar 49% menggambarkan variabel bebas lainnya yang tidak diamati dalam penelitian ini.

**EFFECT OF COMPENSATION ON EMPLOYEE WORK MOTIVATION
EXECUTIVE MARKETING PARTS ON
PT. AGUNG TOYOTA DURI-RIAU**

ABSTRACT

**Siska Dwi Septianing
NPM. 157210305**

Keywords: Direct Compensation, Indirect Compensation, Internal Factors, External Factors

Compensation is a key part of solving how to make members do what the company wants. This compensation system will help create a willingness among qualified people to join the organization and take the actions needed by the organization. Meanwhile Motivation is a factor that encourages a person to do certain activities, therefore motivation is often interpreted as a driving factor for one's behavior. The problem that arises is that there is an indication that employees currently feel that compensation is received at PT. Agung Toyota Duri-Riau has not been able to increase their income to meet their daily needs, the purpose of the research is to find out the Compensation Effect on the work motivation of PT. Agung Toyota Duri-Riau.

This type of research is a descriptive survey with the location of the research conducted at PT. Agung Toyota Duri-Riau located on Jalan Raya Duri-Dumai, km 4 No 13 Balai Makam, Mandau, Riau. The types and sources of data used are primary data and secondary data, while data collection is through observations, questionnaires, interviews, and research documentation. After the data is obtained and then grouped according to its type in a table, then the data is analyzed and linked to theories in the form of descriptions so that conclusions can be taken.

Based on the results of the study indicate that compensation (X) has a positive and significant effect on work motivation (Y) Employee Marketing Executive at PT. Agung Toyota Duri-Riau. Based on simple linear regression analysis, the R Square value of 0.51 means that compensation has a significant effect on employee work motivation in the Marketing Executive Section at PT. Agung Toyota Duri-Riau, while the remaining 49% describes other independent variables not observed in this study.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap organisasi, baik organisasi bisnis maupun organisasi pemerintahan, membutuhkan sumber daya manusia didalam menjalankan organisasinya . Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang ada dalam suatu perusahaan disamping sumber daya yang lain, seperti modal, material dan mesin. Sumber daya manusia memberikan kontribusi yang sangat dominan yang dapat dikatakan juga sebagai sumber daya yang sangat penting.

Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia, yaitu karyawan. Bagi perusahaan karyawan dibutuhkan dalam mencapai tujuan perusahaan, sedangkan salah satu tujuan orang bekerja adalah untuk mengimplementasikan kemampuan yang dimilikinya secara maksimal, yang dikendalikan oleh keinginan untuk memenuhi kebutuhan- kebutuhannya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini lah yang dipandang sebagai pendorong atau penggerak bagi seorang untuk melakukan sesuatu , termasuk melakukan pekerjaan atau bekerja.

Bagi sebagian karyawan, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja. Seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai lagi apabila menerima fasilitas – fasilitas dan symbol-simbol status lainnya dari tempat dimana mereka bekerja.

Dapat dikatakan bahwa kesediaan karyawan untuk mencurahkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, tenaga dan waktunya, sebenarnya

mengharapkan adanya kompensasi dari pihak perusahaan yang dapat memuaskan kebutuhannya. Besar kecilnya pemberian kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan, maka apabila sistem kompensasi yang diberikan perusahaan cukup adil untuk karyawan, akan mendorong karyawan untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan mencapai tujuan perusahaan. Menurut Werther dan Davis (1996;379) mendefinisikan kompensasi sebagai apa yang diterima pekerja sebagai tukaran atas kontribusinya kepada organisasi.

Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik bersifat keuangan maupun non keuangan (Kasmir, 2016;233). Artinya perusahaan akan memberikan balas jasa kepada seluruh karyawan yang terlibat didalamnya. Balas jasa yang diberikan merupakan kewajiban perusahaan atas jerih payah yang diberikan kepada perusahaan selama bekerja. Sebaliknya bagi karyawan, kompensasi adalah hak karyawan atas beban dan tanggung jawab yang diberikan kepada perusahaan. Jadi, kompensasi bagi perusahaan adalah sebagai kewajiban yang wajib diberikan, sedangkan bagi karyawan adalah hak yang harus diterimanya.

Secara umum kompensasi merupakan sebagian kunci pemecahan bagaimana membuat anggota berbuat sesuai dengan keinginan perusahaan. Sistem kompensasi ini akan membantu menciptakan kemauan diantara orang-orang yang berkualitas untuk bergabung dengan organisasi dan melakukan tindakan yang diperlukan organisasi.

Menurut Hasibuan (2016;118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan

sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Bentuk dari kompensasi terbagi menjadi 2 yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung merupakan penghargaan/imbalan yang disebut gaji atau upah yang dibayarkan secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap. Kompensasi tidak langsung adalah pemberian bagian keuntungan atau manfaat lainnya bagi para pekerja diluar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang misalnya: tunjangan hari raya, asuransi, cuti dan lain-lain.

Pada PT. Agung Toyota Duri-Riau adalah perusahaan yang bergerak dibidang penjualan mobil Toyota. Adapun jenis-jenis kompensasi yang diterima karyawan bagian Marketing Eksekutif sebagai berikut:

Tabel 1.1 Jenis Kompensasi yang diberikan perusahaan pada karyawan bagian Marketing Eksekutif pada PT. Agung Toyota Duri-Riau

No	Jenis Kompensasi	
	Kompensasi Langsung	Kompensasi Tidak Langsung
1.	Gaji	Tunjangan Hari Raya
2.	Insentif	Fasilitas

Sumber : PT. Agung Toyota Duri-Riau, 2018

Berdasarkan tabel 1.1 diatas, jenis kompensasi yang diberikan pada karyawan bagian marketing eksekutif pada PT. Agung Toyota Duri-Riau yaitu gaji pokok yang diberikan tiap bulan, insentif yang diberikan apabila target penjualan tercapai, tunjangan hari raya yang diberikan setiap tahunnya menjelang hari raya, dan fasilitas kantor berupa kendaraan yang diberikan disetiap timnya. Dan juga asuransi kesehatan (BPJS) yang diberikan kepada setiap karyawan.

Untuk jumlah kompensasi langsung yang diberikan kepada karyawan bagian marketing eksekutif pada PT. Agung Toyota Duri-Riau dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.2 Kompensasi Langsung pada karyawan bagian Marketing Eksekutif di PT. Agung Toyota Duri-Riau

No	Tingkatan	Gaji Pokok	Target/ Bulan	Insentif	
				Cash	Kredit
1.	S2 (Senior)	Rp. 4.000.000	6 Unit	Rp. 200.000	Rp. 1.000.000
2.	S1 (Junior)	Rp. 3.400.000	3 Unit	Rp. 200.000	Rp. 1.000.000
3.	Training	Rp. 3.000.000	1 Unit	Rp. 200.000	Rp. 1.000.000

Sumber : PT. Agung Toyota Duri-Riau, 2018

Berdasarkan tabel 1.2 diatas, dapat dilihat bahwa jumlah gaji pokok yang diberikan oleh karyawan pada bagian Marketing Eksekutif sudah dapat dikatakan layak dan sesuai dengan tingkatannya. Gaji pokok merupakan pendapatan dasar yang diterima seorang karyawan, Insentif merupakan upaya perusahaan untuk merangsang atau mendorong karyawan agar mau dan mampu melakukan suatu pekerjaan. Untuk insentif diberikan apabila target yang ditentukan oleh perusahaan tercapai oleh karyawannya. Jumlah insentif yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang dapat menjual produk mobil secara cash atau tunai insentif yang diberikan perusahaan yaitu sebesar Rp.200.000,- sedangkan bagi karyawan yang dapat menjual produk mobil secara kredit insentif yang diberikan perusahaan sebesar Rp. 1.000.000,-. Sedangkan insentif yang diterima oleh karyawan bagian marketing eksekutif pada perusahaan sejenis yaitu PT. Pekanbaru Berlian Motors yaitu sebagai berikut :

Tabel 1.3 Insentif Yang Diterima Karyawan Bagian Marketing Eksekutif Pada PT. Pekanbaru Berlian Motors

No	Tingkatan	Insentif	
		Cash	Kredit
1.	S2 (Senior)	Rp. 300.000	Rp. 700.000
2.	S1 (Junior)	Rp. 300.000	Rp. 700.000
3.	Training	Rp. 300.000	Rp. 700.000

Sumber : PT. Pekanbaru Berlian Motors, 2018

Dari tabel 1.3 diatas menunjukkan bahwa karyawan bagian marketing eksekutif pada PT. Pekanbaru Berlian Motors mendapatkan insentif sebesar Rp. 300.000,- untuk karyawan yang dapat menjual produk mobil secara cash atau tunai . Sedangkan bagi karyawan yang dapat menjual produk mobilnya secara kredit insentif yang diberikan perusahaan sebesar Rp. 700.000,-. Hal ini menunjukkan bahwa insentif yang diterima oleh karyawan bagian sales marketing pada PT. Agung Toyota Duri- Riau lebih besar pada dibagian kredit dibandingkan dengan PT. Pekanbaru Berlian Motors.

Karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara maksimum antara lain ditentukan oleh motivasi yang mendorong karyawan itu bekerja dengan tekun, serta disiplin yang diterapkan sehingga dapat tercapai tujuan perusahaan di bawah kepemimpinan yang dapat menciptakan suasana kondusif terhadap lingkungan kerja tersebut. Setiap karyawan belum tentu bersedia mengerahkan prestasi kerja yang dimilikinya secara optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar seseorang mau menggunakan seluruh potensinya untuk bekerja. Daya dorong tersebut disebut motivasi.

Salah satu tujuan manajemen sumber daya manusia, yaitu memastikan perusahaan memiliki tenaga kerja yang termotivasi dan berkinerja tinggi, serta

dilengkapi dengan sarana untuk menghadapi perubahan yang dapat memenuhi kebutuhan pekerjaannya. Motivasi itu sendiri dapat diartikan sebagai keadaan dalam diri pribadi seseorang sehingga orang tersebut terdorong untuk melakukan suatu kegiatan atau aktivitas. Untuk mendorong motivasi kerja karyawan dalam bekerja diperlukan adanya hubungan kerja yang saling menguntungkan antara perusahaan dengan karyawan. Dimana perusahaan dapat menjalankan semua tujuan dari perusahaan tersebut dengan bantuan dari karyawan dan karyawan memperoleh imbalan dari apa yang telah mereka berikan kepada perusahaan yaitu salah satunya berupa kompensasi.

Menurut Greenberg dan Baron (2003;190) berpendapat bahwa motivasi merupakan serangkaian proses membangkitkan (arouse), mengarahkan (direct), dan menjaga (maintain) perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan. Membangkitkan berkaitan dengan dorongan atau energy dibelakang tindakan. Motivasi juga berkepentingan dengan pilihan yang dilakukan orang dan arah perilaku mereka sedang perilaku menjaga atau memelihara berapa orang akan terus berusaha untuk mencapai tujuan. Motivasi juga mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahannya, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Sutrisno, 2011;109). Faktor pendorong perilaku seseorang tersebut dibagi menjadi dua yaitu, faktor intern dan faktor ekstern . faktor intern yaitu : keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat

memiliki, dan keinginan untuk memperoleh penghargaan. Faktor ekstern yaitu: kondisi lingkungan kerja, supervisor yang baik, status dan tanggung jawab, dan peraturan yang fleksibel.

Motivasi memiliki hubungan yang sangat erat dengan kompensasi. Dalam teori dan berbagai hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki hubungan yang sangat erat dengan motivasi kerja. Kompensasi juga sangat memengaruhi motivasi kerja. Artinya, jika kompensasi meningkat maka motivasi kerja juga akan meningkat. Demikian pula sebaliknya jika kompensasi yang diterima tidak layak atau kurang, maka motivasi kerja juga akan melemah. Jadi hubungan antara kompensasi dengan motivasi kerja sangat kuat.

Salah satu cara perusahaan adalah dengan terus meningkatkan motivasi kerja karyawannya agar dapat bekerja optimal dan memberikan kontribusi yang maksimal dalam pencapaian tujuan perusahaan. Namun dalam pengaplikasiannya proses memotivasi karyawan bisa dipengaruhi oleh beberapa faktor sehingga terkadang perusahaan mengalami kesulitan dalam upaya meningkatkan motivasi kerja karyawan. Salah satu caranya yaitu dengan melihat data jumlah kehadiran karyawan, artinya jika kehadirannya sesuai aturan atau standar yang telah ditetapkan, maka kinerjanya dihitung baik atau baik sekali. Demikian pula sebaliknya jika tingkat kehadirannya kurang tentu pengaruh kinerjanya kurang baik atau buruk. Yang berarti motivasi kerjanya kurang. Adapun target dan realisasi penjualan mobil pada PT. Agung Toyota Duri-Riau dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1.4 Target Penjualan Mobil pada PT. Agung Toyota Duri- Riau

No	Tahun	Target	Pencapaian	Persentase (%)
1.	2014	1.200 unit	1.220 unit	100%
2.	2015	1.200 unit	1.137 unit	95%
3.	2016	1.200 unit	1.176 unit	98%
4.	2017	1.200 unit	1.152 unit	96%

Sumber : PT. Agung Toyota Duri-Riau, 2018

Berdasarkan tabel 1.4 diatas, dapat dijelaskan bahwa target pejualan produk mobil pada PT. Agung Toyota Duri-Riau yaitu 1.220 unit pertahun. Pada tahun 2014 target penjualan tercapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan yaitu 1.220 atau 100%. Namun, pada penjualan produk mobil mulai mengalami penurunan yakni pada tahun 2015 hanya sebanyak 1.137 unit atau 95%, pada tahun 2016 penjualan mengalami kenaikan kembali sebanyak 1.176 unit atau 98% dan pada tahun 2017 mengalami penurunan sebanyak 1.152 unit atau 96% pertahun. Dengan jumlah karyawannya sebanyak 34 orang.

Seharusnya dengan kompensasi yang diberikan pihak perusahaan kepada karyawan akan membawa pengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawannya dan lebih bersemangat lagi dalam mencapai target-target yang telah ditentukan perusahaan. Namun, Apakah manajemen pemberian kompensasi yang belum maksimal yang dilakukan perusahaan yang menyebabkan motivasi kerja karyawannya menurun yang mengakibatkan target terus menurun. Dan apakah karena kurangnya motivasi kerja dari supervisor di perusahaan, yang kurang memberikan penghargaan atau reward kepada karyawan tersebut yang mempengaruhi kinerjanya menurun.

Dari beberapa permasalahan yang ada di perusahaan tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan fenomena :

1. Gaji yang diberikan pihak PT. Agung Toyota Duri-Riau saat ini tergolong sesuai dengan standar UMR yang ada di Riau senilai Rp 2. 919.458,- akan tetapi dengan tinginya harga kebutuhan pokok di kota Duri tentunya angka tersebut dianggap cukup untuk memenuhi kebutuhan kehidupan karyawan.
2. Ada indikasi karyawan saat ini merasa kompensasi yang diterima pada PT. Agung Toyota Duri-Riau belum mampu menambah penghasilan mereka untuk memenuhi kebutuhan hidup.
3. Jika dibandingkan dengan perusahaan sejenis, salah satu contoh PT. Pekanbaru Berlian Motors maka kompensasi yang diterima oleh karyawan bagian marketing eksekutif pada PT. Agung Toyota Duri- Riau tergolong tinggi akan tetapi berdasarkan hasil wawancara dengan pihak HRD PT. Agung Toyota Duri-Riau, saat ini masih banyak karyawan yang memiliki tingkat motivasi dan tanggung jawab yang rendah dalam bekerja. Bertitik tolak dari latar belakang permasalahan diatas, maka penulis

tertarik untuk meneliti tentang kompensasi dan motivasi kerja karyawan yang dituangkan dalam sebuah skripsi yang berjudul: **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Bagian Marketing Eksekutif Pada PT. Agung Toyota Duri – Riau”**.

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang permasalahan diatas, penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut : Apakah kompensasi berpengaruh positif dan

signifikan terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan pada PT. Agung Toyota Duri- Riau ?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui kebijakan pemberian kompensasi dan motivasi kerja karyawan PT. Agung Toyota Duri-Riau.
- b. Untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan PT. Agung Toyota Duri-Riau.

2. Manfaat Penelitian

- a. Praktis, Hasil Penelitian ini diharapkan dapat berfungsi sebagai bahan informasi ataupun sebagai bahan masukan kepada pihak PT. Agung Toyota Duri-Riau.
- b. Akademis, Hasil Penelitian ini juga diharapkan sebagai bahan informasi dan data sekunder bagi kalangan akademis lainnya yang akan melaksanakan penelitian dibidang yang sama dengan penelitian ini.
- c. Teoritis, Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memacu perkembangan ilmu administrasi bisnis, minimal dapat memperkaya inventaris hasil penelitian dibidang ilmu administrasi.

BAB II

STUDI KEPUSTAKAAN DAN KERANGKA PIKIR

A. Studi Kepustakaan

Sebagai kerangka acuan berfikir dalam memecahkan masalah pokok yang diajukan dalam usulan penelitian ini, penulis akan memaparkan dan menjelaskan konsep-konsep atau teori yang ada relevansinya untuk mendukung pemecahan permasalahan diatas.

1. Konsep Administrasi

Dalam kamus besar bahasa Indonesia, administrasi diartikan sebagai :

1. Usaha dan kegiatan yang berkaitan dengan penyelenggaraan kebijaksanaan serta mencapai tujuan ;
2. Usaha dan kegiatan yang meliputi penetapan tujuan serta penetapan cara-cara penyelenggaraan pembinaan organisasi
3. Kegiatan yang berkaitan dengan penyelenggaraan pemerintah ;
4. Kegiatan kantor dan tata usaha

Menurut Sondang P Siagian (2012;9) Administrasi didefinisikan sebagai keseluruhan proses kerja sama antara dua orang manusia atau lebih yang didasarkan atas rasionalitas tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Dari pengertian tersebut dapat kita ketahui bahwa manusia merupakan makhluk social yang mempunyai berbagai macam kebutuhan yang harus dipenuhi. Namun, perlu disadari bahwa tidak semua kebutuhan tersebut dapat dilakukan

seorang diri, oleh karena itu manusia membutuhkan kerja sama dengan orang lain dalam proses pemenuhan kebutuhan.

Menurut Gie (dalam Zulkifli, 2005;12) administrasi merupakan segenap rangkaian penataan terhadap pekerjaan pokok yang dilakukan oleh sekelompok orang dalam kerja sama mencapai tujuan tertentu. pokok pekerjaan yang dimaksud mencakup unsur-unsur umum administrasi dalam perspektif proses. Adapun unsur- unsur umum administrasi tersebut meliputi:

1. Organisasi (tata keragaan)
2. Manajemen (tata pimpinan)
3. Komunikasi (tata hubungan)
4. Informasi (tata keterangan)
5. Personalia (tata kepegawaian)
6. Finansial (tata keuangan)
7. Material (tata pembekalan)
8. Relasi public (tata humas)

Administrasi sebagai salah satu cabang studi ilmu social definisinya tidak terbatas hanya sekedar pekerjaan koresponden atau sama dengan cata-mencatat. Administrasi dalam arti luas mencakup keseluruhan proses aktivitas kerja sama sejumlah manusia dalam organisasi untuk mencapai satu atau sejumlah tujuan yang telah disepakati sebelumnya demi mencapai suatu organisasi yang efektif dan efisien demi kelancaran tujuan organisasi tersebut.

Menurut Irham Fahmi (2015;1) Administrasi adalah bangunan hubungan tertata secara sistematis yang berbentuk sebuah jaringan yang saling bekerjasama satu sama lainnya untuk mendukung terwujudnya suatu mekanisme kerja yang tersusun dan mencapai tujuan yang diharapkan.

Naluri manusia sebagai makhluk social mendorong manusia untuk selalu bermasyarakat. Disamping itu, kondisi tidak sempurna yang ada dalam diri

manusia memaksa manusia untuk selalu membutuhkan kehadiran manusia lain dalam kehidupannya. Kedua hal tersebut yang mendasari terjadinya administrasi didalam kehidupan manusia.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa administrasi adalah kegiatan – kegiatan membantu dan melayani dengan baik, yang dilakukan oleh dua orang atau lebih untuk mencapai suatu tujuan tertentu dengan kesepakatan dari pihak-pihak tersebut sebelumnya.

2. Konsep Organisasi

Setiap organisasi berusaha untuk mencapai tujuan organisasinya secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, dalam sebuah organisasi dibutuhkan manajemen agar sumber daya organisasi dapat dikelola dan digunakan secara maksimal guna mencapai tujuan dan menjaga keseimbangan diantara tujuan – tujuan yang saling berkaitan dari pihak – pihak yang memiliki kepentingan yang berbeda terhadap organisasi, sedangkan pengertian organisasi menurut Manulang (dalam Hasibuan, 2005;119) adalah organisasi dalam arti dinamis (pengorganisasian) adalah suatu proses penetapan dan pembagian pekerjaan yang dilakukan, pembatasan tugas – tugas dan tanggung jawab serta wewenang dan penetapan hubungan – hubungan antara unsur-unsur organisasi, sehingga memungkinkan orang –orang dapat bekerja bersama-sama seefektif mungkin untuk pencapaian tujuan. Secara singkat organisasi adalah suatu perbuatan diferansiasi tugas-tugas.

Secara konseptual ada dua batasan yang perlu dikemukakan disini, yakni istilah “*organization*” sebagai kata benda dan “*organizing*” (pengorganisasian)

sebagai kata kerja, menunjukkan pada rangkaian aktivitas yang harus dilakukan secara sistematis.

Apabila kita membicarakan organisasi sebagai suatu system, berarti memandangnya terdiri dari dua unsur – unsur yang saling bergantung dan didalamnya terdapat sub-sub system. Sedangkan struktur disini mengisyaratkan bahwa didalam organisasi terdapat suatu kadar formalitas dan adanya pembagian tugas atau peranan yang harus dimainkan oleh anggota – anggota kelompoknya.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2016;5) organisasi adalah suatu system perserikatan formal dari dua orang atau lebih yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu.

Suatu struktur organisasi menetapkan cara tugas pekerjaan dibagi, dikelompokkan, dan dikoordinasikan secara formal. Menurut Robbins (2002;132-140). Ada enam unsur dalam merancang struktur organisasi, yaitu :

1. Spesialisasi kerja, yaitu suatu tingkat dimana tugas dalam organisasi dibagi-bagi menjadi pekerjaan – pekerjaan yang terpisah.
2. Departementalisasi, yaitu dasar yang dipakai untuk mengelompokkan bersama, sejumlah pekerjaan.
3. Rantai komando, yaitu garis tidak putus dari wewenang yang terentang dari puncak organisasi ke eselon terbawah dan memperjelas siapa melapor ke siapa.
4. Rantai kendali, yaitu jumlah bawahan yang dapat diarahkan secara efisien dan efektif oleh seorang manajer.
5. Sentralisasi dan desentralisasi, sentralisasi yaitu sampai tingkat mana pengambilan keputusan dipusatkan pada suatu titik tunggal dalam organisasi. Desentralisasi yaitu keleluasaan keputusan dialihkan ke bawah ke karyawan tingkat lebih rendah.
6. Formalisasi, yaitu suatu tingkat yang terhadapnya pekerjaan-pekerjaan dalam organisasi itu dilakukan.

Dengan demikian bahwa dalam sebuah struktur organisasi, ada kelebihan dan kekurangannya, dimana dalam susunan organisasi akan tergambar suatu

pembagian tugas dan fungsi masing-masing departemen maupun personil sesuai dengan bidang masing-masing.

Jadi organisasi adalah suatu persekutuan yang terdiri oleh dua orang atau lebih yang berstruktur dan terkordinasi yang kerjasamanya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Dari penjabaran diatas dapat disimpulkan bahwa administrasi tidak dapat dipisahkan dari organisasi, hal ini terlihat bahwa bergerak atau tidaknya sebuah organisasi kearah pencapaian tujuan sangat dipengaruhi pada sumber daya yang dimiliki oleh organisasi dalam menggerakkan organisasi kearah yang telah ditentukan, sehingga tujuan yang ingin dicapai bersama terwujud sesuai dengan yang diinginkan.

Dari beberapa definisi diatas, penulis menyimpulkan bahwa organisasi adalah suatu wadah untuk menyalurkan bakat dan minat kita terhadap sesuatu yang terdiri dari dua orang atau lebih yang berstruktur dan terorganisasi dan bekerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh organisasi tersebut.

3. Konsep Manajemen

Manajemen pada hakikatnya berfungsi untuk melakukan sebuah kegiatan-kegiatan yang perlu dilaksanakan dalam rangka pencapain tujuandan batas yang telah ditentukan pada tingkatan administrasi. Jadi, dapat dikatakan tanpa manajemen semua usaha akan sia-sia dan pencapaian tujuan akan lebih sulit. Manajemen Menurut T. Hani Handoko (2012;8) adalah Proses perncanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha-usaha para anggota

organisasi dan penggunaan sumber daya- sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Menurut John D Millet (dalam Siswanto 2013;1) mengatakan bahwa manajemen sebagai suatu proses, yaitu suatu rangkaian aktifitas yang satu sama lain saling berurutan :

1. Proses pengarahan (*process of directing*), yaitu suatu rangkaian kegiatan untuk memberikan petunjuk atau instruksi dari seseorang atasan kepada bawahan atau kepada orang yang diorganisasikan dalam keompok formal dan untuk pencapaian tujuan
2. Proses pemberian fasilitas kerja (*Process of facilitating the work*), yaitu rangkaian kegiatan untuk memberikan sarana dan prasarana serta jasa yang memudahkan pelaksanaan pekerjaan dari seorang atasan kepada bawahan atau kepada orang yang terorganisasi dalam kelompok formal untuk pencapaian suatu tujuan.

Sedangkan sarana manajemen atau alat manajemen untuk mencapai tujuan menurut Manulang (2001;5) adalah :

1. *Man*

Yaitu tenaga kerja manusia, baik pemimpin ataupun tenaga kerja operasional untuk pelaksanaan . sarana yang paling penting untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan terlebihdahulu adlah manusia. Berbagai macam aktifitas yag harus dilakukan untuk mencapai tujuan dan aktifitas itu dapat ditinjau dari sudut proses seperti, *planning, organizing, staffing, directing*, maupun *controlling*.

2. *Money*

Yaitu uang yang diberikan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Untuk melakukan berbagai aktifitas diperlukan uang seperti upah atau gaji orang-orang yang membuat rencana, mengadakan pengawasan, proses produksi, membeli bahan-bahan, peralatan dan lain sebagainya.

3. *Material*

Yaitu bahan-bahan yang diperlukan untuk mencapai tujuan. karena dianggap sebagai alat atau sarana manajemen untuk mencapai tujuan.

4. *Machines*

Yaitu mesin-mesin atau alat yang diperlukan.

5. *Method*

Yaitu cara yang diperlukan dalam usaha dalam mencapai tujuan. oleh karena itu metode atau cara dianggap pula sebagai sarana atau alat manajemen untuk mencapai tujuan.

6. *Market*

Yaitu pasar untuk mnejualbarang dan jasa yang dihasilkan. Tanpa adanya pasar untuk hasil produksi, jelas tujuan perusahaan industry tidak mungkin akan tercapai.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2016;1) Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah suatu proses penyelenggaraan suatu kegiatan seperti Perencanaan,

pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan yang dilakukan agar mencapai suatu tujuan tertentu dan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan pengertian manajemen tersebut diatas, penulis menyimpulkan manajemen merupakan proses dalam melakukan berbagai kegiatan seperti perencanaan, pengorganisasian, pengawasan, serta pengarahan yang dilakukan secara teratur hingga tujuan yang diinginkan tercapai.

4. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia kini berperan penting bagi kesuksesan suatu organisasi. Manajemen menurut Robbin dan Coulter (2007;8) adalah proses pengkoordinasian kegiatan kegiatan pekerjaan sehingga pekerjaan tersebut terealisasi secara efisien dan efektif dengan dan melalui orang lain. Sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer, dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan (Zulkifli Rusby, 2017;2) .

Sedangkan manajemen sumber daya manusia menurut Malayu S.P Hasibuan (2016;10) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia adalah bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manajemen manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur Manajemen sumber daya manusia adalah manusia yang merupakan tenaga kerja perusahaan.

Manfaat perencanaan sumber daya manusia menurut Siagian (2009;44)

didalam buku (Zulkifli Rusby, 2017;43) yaitu :

1. Organisasi dapat memanfaatkan sumber daya manusia yang sudah ada dalam organisasi secara lebih baik.
2. Melalui perencanaan sumber daya manusia yang matang produktivitas kerja dari tenaga kerja yang sudah ada dapat di tingkatkan. Hal ini dapat terwujud melalui adanya penyesuaian-penyesuaian tertentu seperti peningkatan disiplin kerja dan peningkatan keterampilan sehingga setiap orang menghasilkan sesuatu yang berkaitan langsung dengan kepentingan organisasi.
3. Organisasi memperoleh tenaga kerja yang benar benar sesuai kebutuhan
4. Salah satu segi manajemen sumber daya manusia saat ini di rasakan semakin penting adalah penanganan informasi ketenagakerjaan informasi komprehensif demikian di perlukan banyak oleh satuan kerja yang mengelolah sumber daya manusia dalam organisasi, akan tetapi juga oleh setiap satuan kerja.
5. Memberikan pemahaman yang tepat tentang situasi pasar kerja.
6. Rencana sumber daya manusia merupakan dasar bagi penyusunan program kerja bagi satuan kerja yang menangani sumber daya manusia dalam organisasi. Salah satu aspek program kerja tersebut adalah pengadaan tenaga kerja baru guna memperkuat tenaga kerja yang sudah ada demi peningkatan kemampuan organisasi mencapai tujuan dan bebagai sasaran.

Dengan demikian, sumber daya manusia merupakan factor terpenting dalam sebuah orang, tanpa adanya sumber daya manusia maka akan berkurang efektifnya kinerja dari sebuah organisasi. Tetapi sumber daya manusia juga perlu dilatih agar lebih terampil dalam melakukan fungsi didalam *job*-nya. Banyak factor yang menyebabkan sumber daya manusia memiliki kinerja unggul, sehingga mampu mendorong keberhasilan organisasi.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa pengertian manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni dalam mengatur hubungan dan peranan karyawan atau anggota agar dapat melaksanakan tugas-tugasnya secara efektif dan efisien didalam mewujudkan tujuan organisasi perusahaan.

5. Konsep Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Salah satu fungsi tradisional manajemen sumber daya manusia adalah penentuan kompensasi para karyawan. Dalam organisasi modern, dengan beraneka rupa program tunjangan karyawan yang mahal, program insentif gaji dan skala gaji yang terstruktur, tugas kompensasi bahkan lebih sulit dan menantang bagi spesialis sumber daya manusia. Tingkat kompensasi karyawan menentukan skala kehidupannya, martabat dan harga mereka.

Oleh karena itu, bila karyawan memandang kompensasi mereka tidak memadai, prestasi kerja motivasi dan kepuasan kerja mereka bisa menurun secara drastis. Hal ini karena motivasi kerja pegawai banyak dipengaruhi oleh terpenuhinya tidaknya kebutuhan minimal kehidupan pegawai dan keluarganya. J

Jika pengupahan dan pengajian tidak tertata dengan baik, perusahaan bisa kehilangan karyawan yang baik dan harus mengeluarkan biaya menarik, menyeleksi, melatih dan mengembangkan penggantinya. Kompensasi merupakan salah satu alasan dan motivasi utama mengapa pegawai bekerja. Pegawai menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga, waktu, serta komitmennya, bukan semata-mata ingin membaktikan atau mengabdikan diri kepada organisasi, tetapi ada tujuan lainnya yang ingin diraihinya, yaitu mengharapkan imbalan atau balas jasa atas kinerja dan produktivitas kerja yang dihasilkannya.

Kompensasi menurut Malayu S.P Hasibuan (2016;118) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut Simamora (didalam buku Hj. T. Nuraini, (2013:89) Kompensasi merupakan apa yang mereka terima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka pada perusahaan.

Walaupun beberapa penelitian tentang moral yang dilakukan akhir-akhir ini cenderung mengurangi pentingnya arti penghasilan dalam bentuk uang bagi karyawan, namun kita tetap berpendapat bahwa kompensasi adalah salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang sangat penting . Pemberian kompensasi harus berdasar atas asas adil dan layak (Malayu S.P Hasibuan, 2001;117).

Kompensasi adalah pemberian kepada karyawan dengan pembayaran finansial sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivator untuk pelaksanaan kegiatan diwaktu yang akan datang (T. Hani Handoko;245).

Berdasarkan beberapa definisi para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah bentuk balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya atas kontribusi yang telah mereka berikan kepada perusahaan.

b. Jenis-jenis Kompensasi

Menurut Panggabean dalam tulisan Sutrisno (2009;75) kompensasi dapat dibedakan menjadi dua yaitu :

1) Kompensasi Langsung

Kompensasi langsung adalah kompensasi yang langsung dirasakan oleh penerimanya, yakni berupa gaji, tunjangan, insentif merupakan hak karyawan dan kewajiban perusahaan untuk membayarnya.

- a. Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodic kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti .
- b. Tunjangan adalah kompensasi yang diberikan perusahaan kepada para karyawannya, karena karyawannya tersebut dianggap telah ikut berpartisipasi dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan .
- c. Insentif adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu, karena keberhasilan prestasinya di atas standar .

2) Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi tidak langsung adalah kompensasi yang tidak dapat dirasakan secara langsung oleh karyawan, yakni *benefit* dan *services* (tunjangan pelayanan) . *Benefit* dan *services* adalah kompensasi tambahan (*financial* atau *non financial*) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan mereka . Seperti tunjangan hari raya , uang pensiun, pakaian dinas, olah raga dan darma wisata (*family gathering*) .

Didalam buku Donni Juni Priansa (2014;319) Kompensasi menurut Martoyo adalah Pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi *employers* maupun *employees*, baik yang langsung berupa uang (finansial) maupun yang tidak langsung berupa uang (nonfinansial). Dan menurut Sastrohadiwiryono kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kompensasi adalah merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan terhadap para karyawan yang telah menyumbangkan tenaganya bagi perusahaan sehingga perusahaan dapat sukses dan unggul bersaing .

Jadi, secara umum dapat dikatakan bahwa kompensasi itu merupakan balas jasa yang diterima oleh karyawan sehubungan dengan pengorbanan yang telah diberikan kepada perusahaan.

c. Tujuan Manajemen Kompensasi

Tujuan manajemen kompensasi adalah untuk membantu organisasi mencapai keberhasilan strategis sambil memastikan keadilan internal dan eksternal. *Internal equity* atau keadilan internal memastikan bahwa jabatan yang lebih menantang atau orang yang mempunyai kualifikasi lebih baik dalam organisasi dibayar lebih tinggi . Sementara itu, *External equity* atau keadilan eksternal menjamin bahwa pekerjaan mendapatkan kompensasi secara adil dalam perbandingan dengan pekerjaan yang sama dipasar tenaga kerja (Wibowo, 2016;291).

Tujuan manajemen kompensasi adalah sebagai berikut : (Werther dan Davis, 2001;381) :

1. Memperoleh Personel Berkualitas

Kompensasi perlu ditetapkan cukup tinggi untuk mampu menarik pelamar.

Tingkat Pembayaran harus tanggap terhadap permintaan dan penawaran tenaga kerja dipasar kerja karena harus bersaing untuk mendapatkan tenaga kerja .

2. Mempertahankan Karyawan yang Ada

Pekerja dapat keluar apabila tingkat kompensasi tidak kompetitif terhadap organisasi lain, dengan akibat perputaran tenaga kerja tinggi . Dengan demikian, perlu dipertimbangkan mana yang lebih baik dan menguntungkan antara meningkatkan kompensasi dengan mencari pekerja baru dengan konsekuensi harus melatih kembali pekerja baru .

3. Memastikan Keadilan

Manajemen kompensasi berusaha keras menjaga keadilan internal dan eksternal. Keadilan internal memerlukan bahwa pembayaran dihubungkan dengan nilai relative pekerjaan sehingga pekerjaan yang sama mendapatkan pembayaran sama . Keadilan eksternal berarti membayar pekerja sebesar apa yang diterima pekerja yang setingkat oleh perusahaan lain.

4. Menghargai Perilaku yang Diinginkan

Pembayaran harus memperkuat perilaku yang diinginkan dan bertindak sebagai insentif untuk perilaku dimasa depan . Rencana kompensasi yang efektif menghargai kinerja, loyalitas, keahlian, dan tanggung jawab .

5. Mengawasi Biaya

Sistem kompensasi yang rasional membantu organisasi memelihara dan mempertahankan pekerja pada biaya yang wajar . Tanpa manajemen kompensasi yang efektif, pekerja dapat dibayar terlalu tinggi atau terlalu rendah.

6. Mematuhi Peraturan

System upah dan gaji yang baik mempertimbangkan tantangan legal yang dikeluarkan pemerintah dan memastikan pemenuhan pekerja .

7. Memfasilitasi Saling Pengertian

System manajemen kompensasi harus mudah dipahami oleh spesialis sumber daya manusia, manajer operasi, dan pekerja . Dengan demikian, terbuka saling pengertian dan menghindari kesalahan persepsi.

8. Efisiensi Administrasi Selanjutnya

Program upah dan gaji harus dirancang dapat dikelola secara efisien, meskipun tujuan ini merupakan pertimbangan sekunder .

Tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah sebagai berikut sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah (Malayu Hasibuan, 2016;121) .

a. Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugs-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha / majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

b. Kepuasan Kerja

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

c. Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.

d. Motivasi

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

e. Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn over* relatif kecil.

f. Disiplin

Denga pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta menaati peraturan –peraturan yang berlaku.

g. Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program kompensasi yang baik berpengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

h. Pengaruh Pemerintah

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

1. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Dalam pemberian kompensasi finansial harus diperhatikan bahwa kompensasi finansial dapat mempunyai nilai yang berbeda bagi masing-masing individu yang menerimanya. Hal ini disebabkan Karena masing-masing individu memiliki kebutuhan, keinginan, dan pandangan yang berbeda satu sama lainnya. Oleh karena itu dalam menetapkan suatu kebijakan pemberian imbalan terdapat factor-faktor yang harus dipertimbangkan selain factor jumlah nya.

Menurut Suekidjo Notoatmodjo (2003;155) bahwa factor –faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah sebagai berikut :

1. Produktivitas

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

2. Kemampuan Untuk Membayar

Pemberian kompensasi akan tergantung kepada kemampuan organisasi itu untuk membayar. Organisasi apapun tidak akan membayar karyawannya sebagai kompensasi, melebihi kemampuannya. Sebab kalau tidak, organisasi tersebut akan gulung tikar.

3. Kesediaan Untuk Membayar

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

4. Suplai dan Permintaan Tenaga Kerja

Banyak sedikitnya tenaga kerja dipasaran kerja akan mempengaruhi system pemberian kompensasi. Bagi karyawan yang kemampuannya sangat banyak terdapat dipasaran kerja, mereka akan diberikan kompensasi lebih rendah daripada karyawan yang kemampuannya langka dipasar kerja. organisasi, baik pemerintah maupun swasta.

Kompensasi yang dibayarkan perusahaan ditentukan oleh berbagai macam factor. Menurut Malayu S P Hasibuan (2016;127-129), besarnya kompensasi yang dibayarkan perusahaan dipengaruhi oleh beberapa factor yaitu :

1. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak dari pada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relative kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relative semakin besar.

2. Kemampuan dan Kesediaan Perusahaan

Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika

kemampuan dan ketersediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relative kecil.

3. Serikat Buruh / Organisasi Karyawan

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relative kecil.

4. Produktivitas Kerja Karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.

5. Pemerintah dengan Undang-Undang dan Keppres

Pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan besarnya batas upah jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

6. Kondisi Perekonomian Nasional

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju (*boom*) maka tingkat upah/ kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi *Full employment*. Sebaliknya, jika kondisi perekonomian kurang maju (*depresi*) maka tingkat upah rendah, karena terdapat banyak penganggur (*disquashed unemployment*).

7. Jenis dan Sifat Pekerjaan

Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai risiko (finansial, keselamatan) yang besar maka tingkat upah / balas jasanya semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan risiko (finansial, kecelakaannya) kecil, tingkat upah/ balsa jasanya relative rendah. Misalnya, pekerjaan merakit computer balas jasanya lebih besar daripada mengerjakan mencetak bata.

2. Metode Kompensasi

Metode kompensasi (balas jasa) dikenal metode tunggal dan metode jamak.

a. Metode Tunggal

Metode tunggal yaitu suatu metode yang dalam penetapan gaji pokok hanya didasarkan atas ijazah terakhir dari pendidikan formal yang dimiliki karyawan. Jadi, tingkat golongan dan gaji pokok seseorang hanya ditetapkan atas ijazah terakhir yang dijadikan standarnya .

Misalnya pegawai negeri ijazah formal S-1, maka golongannya ialah III-A, dan gaji pokonya adalah gaji pokok III-A, untuk setiap departemen sama.

b. Metode Jamak

Metode jamak yaitu metode yang ada dalam gaji pokok didasarkan atas beberapa pertimbangan seperti ijazah, sifat pekerjaan, pendidikan informal, bahkan hubungan keluarga ikut menentukan besarnya gaji pokok seseorang.

Jadi, standar gaji pokok yang pasti tidak ada . Ini terdapat pada perusahaan-perusahaan swasta yang didalamnya masih sering terdapat diskriminasi.

Menurut Soekidjo Notoatmodjo pada umumnya ada 3 cara atau metode pemberian kompensasi, yakni :

1. Pemberian Kompensasi berdasarkan satu jangka waktu tertentu.
2. Pembayaran upah dan gaji berdasarkan satuan produksi yang dihasilkan .
3. Kombinasi dari kedua cara tersebut

Pimpinan organisasi harus menganalisa secara mendalam mengenai cara-cara pemberian kompensasi setepat-tepatnya.

6. Konsep Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi menurut Edy Sutrisno (2011;109) adalah Suatu factor yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering diartikan pula sebagai factor pendorong perilaku seseorang. Perusahaan memotivasi para karyawannya dengan tujuan agar karyawan dapat bekerja maksimal dan memberikan kinerja yang memuaskan. Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan dan menumbuhkan kegairahan dan antusias karyawan dalam bekerja dengan demikian akan semakin mudah dalam pencapaian kinerja yang memuaskan.

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahannya khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar

mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (Malayu S.P. Hasibuan, 2016;141)

Motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan – kebutuhan yang diinginkan . (Irham fahmi, 2016;100). Menurut Chung dan Meggison didalam buku Irham Fahmi (2016;100) menyatakan bahwa “*Motivation is defined as/goal-directed behavior. It concerns the level of effort one exerts in pursuing a goal .. it’s closely performance.*

Disisi lain menurut Santoso Soroso “ Motivasi adalah suatu set atau kumpulan perilaku yang memberikan landasan bagi seseorang untuk bertindak dalam suatu cara yang diarahkan kepada tujuan spesifik tertentu (*specific goal direcred way*). Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Untuk memotivasi karyawan, manajer harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan karyawan. Orang mau bekerja adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari (*conscious needs*) maupun kebutuhan yang tidak disadari (*unconscious needs*), berbentuk materi atau nonmateri, kebuthan fisik maupun rohani.

Dikutip dari buku (Malayu S.P. Hasibuan, 2016;143) Menurut Edwin B Flippo, Motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

b. Tujuan Motivasi

Tujuan Motivasi menurut Malayu S.P. Hasibuan (2016;146) sebagai berikut :

- 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 dan hubungan kerja yang baik
- g) Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan
- h) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- i) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- j) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

c. Asas-Asas Motivasi

Asas-Asas motivasi ini mencakup asas mengikut sertakan, komunikasi, pengakuan, wewenang yang didelegasikan dan perhatian timbal balik.

a. Asas Mengikut Sertakan

Asas mengikutsertakan maksudnya mengajak bawahan untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka mengajukan ide-ide, rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan. Dengan cara ini, bawahan merasa ikut bertanggung jawab atas tercapainya tujuan perusahaan sehingga moral dan gairah kerjanya akan meningkat.

b. Asas Komunikasi

Asas Komunikasi maksudnya menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara mengerjakannya, dan kendala yang dihadapi . Dengan asas komunikasi, motivasi kerja bawahan akan meningkat. Sebab Semakin banyak seseorang mengetahui suatu soal, semakin besar pula minat dan perhatiannya terhadap hal tersebut. Jika seseorang pemimpin secara nyata berikhtiar untuk senantiasa memberikan informasi kepada bawahannya, ia akan berkata, “ saya rasa saudara orang penting, saya hendak memastikan bahwa saudara mengetahui apa yang sedang terjadi.” Dengan cara ini, bawahan akan merasa dihargai dan akan lebih giat bekerja.

c. Asas Pengakuan

Asas pengakuan maksudnya memberikan penghargaan dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapainya. Bawahan akan bekerja keras dan semakin rajin, jika mereka terus-menerus mendapat pengakuan dan kepuasan dari usaha-usahanya. Dalam memberikan pengakuan/pujian kepada bawahan hendaknya dijelaskan bahwa dia patut menerima penghargaan itu, karena prestasi kerja atau jasa-jasa yang diberikannya. Pengakuan dan pujian harus dibeikan dengan ikhlas dihadapan umum supaya nilai pengakuan /pujian itu semakin besar.

d. Asas Wewenang yang Didelegasikan

Yang dimaksud asas wewenang yang didelegasikan adalah mendelegasikan sebagian wewenang serta kebebasan karyawan untuk

mengambil keputusan dan berkeaktifitas dan melaksanakan tugas-tugas atasan atau manajer. Dalam pendelegasian ini, manajer harus meyakinkan bawahan bahwa karyawan mampu dan dipercaya dapat menyelesaikan tugas-tugas itu dengan baik. Misalnya dengan mengatakan, “ ini suatu pekerjaan, saudara dapat mengambil keputusan sendiri bagaimana harus melakukannya.” Dengan tindakan ini manajer menyatakan secara jelas bahwa bawahan itu cakap dan penting. Asas ini akan memotivasi moral/gairah bekerja bawahan sehingga semakin tinggi dan antusias.

e. Asas Perhatian Timbal Balik

Asas perhatian timbal balik adalah motivasi bawahan dengan mengemukakan keinginan dan harapan perusahaan disamping berusaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diharapkan bawahan dari perusahaan. Misalnya, manajer ingin supaya karyawan meningkatkan prestasi kerjanya sehingga perusahaan memperoleh laba yang lebih banyak. Apabila laba semakin banyak, balas jasa mereka akan dinaikkan. Jadi ada perhatian timbal balik untuk memenuhi keinginan semua pihak. Dengan asas motivasi ini diharapkan prestasi kerja karyawan akan meningkat.

Jadi, asas motivasi yang diharapkan harus dapat meningkatkan produktivitas kerja adalah perbandingan hasil (*output*) dengan masukan (*input*), dan produksi yang dihasilkan harus mempunyai nilai tambah.

d. Alat-Alat Motivasi

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2016;150) Alat-alat motivasi (daya rangsang) yang diberikan kepada bawahan dapat berupa *material incentive* dan *nonmaterial incentive*. *Material incentive* adalah motivasi yang bersifat materiil sebagai imbalan prestasi yang diberikan oleh karyawan. Yang termasuk *material incentive* adalah yang berbentuk uang dan barang-barang.

Nonmaterial incentive adalah motivasi (daya perangsang) yang tidak berbentuk materi. Yang termasuk nonmaterial adalah penempatan yang tepat, pekerjaan yang terjamin, piagam penghargaan, bintang jasa, perlakuan yang wajar, dan sejenisnya.

e. Teori Motivasi

Terdapat beberapa teori yang mengemukakan tentang motivasi dalam Sutrisno (2013:121). Beberapa teori tersebut antara lain sebagai berikut:

1) Teori Kepuasan

Teori ini mendasarkan pendekatannya atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkannya bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu. Beberapa teori kepuasan antara lain sebagai berikut:

a. Teori Motivasi Konvensional

Teori ini dipelopori oleh F. W. Taylor yang memfokuskan pada anggapan bahwa keinginan untuk pemenuhan kebutuhannya merupakan penyebab orang mau bekerja keras. Seseorang akan mau berbuat atau tidak berbuat didorong oleh ada atau tidak adanya imbalan yang akan diperoleh yang bersangkutan.

b. Teori Hierarki

Teori ini dipelopori oleh Maslow yang mengemukakan bahwa kebutuhan manusia dapat diklasifikasikan ke dalam lima hierarki kebutuhan sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan fisiologis (physiological) merupakan kebutuhan berupa makan, minum, perumahan, dan pakaian.
- 2) Kebutuhan rasa aman (safety) merupakan kebutuhan akan rasa aman dan keselamatan.
- 3) Kebutuhan hubungan sosial (affiliation) merupakan kebutuhan untuk bersosialisasi dengan orang lain.
- 4) Kebutuhan pengakuan (esteem) merupakan kebutuhan akan penghargaan prestise diri.
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri (self actualization) merupakan kebutuhan puncak yang menyebabkan seseorang bertindak bukan atas dorongan orang lain, tetapi karena kesadaran dan keinginan diri sendiri.

c. Teori Motivasi Prestasi

Teori ini dipelopori oleh David McClelland, yaitu:

- 1) Need for achievement adalah kebutuhan untuk mencapai sukses, yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang.
- 2) Need for affiliation adalah kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungannya dengan orang lain.
- 3) Need for power adalah kebutuhan untuk menguasai dan memengaruhi terhadap orang lain.

d. Teori Model dan Faktor

Teori dua faktor yang mempengaruhi kondisi pekerjaan seseorang, yaitu:

- 1) Faktor pemeliharaan (maintenance factor) berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan karyawan sebagai manusia, pemeliharaan ketentraman, dan kesehatan.
- 2) Faktor motivasi (motivation factor) merupakan pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri (intrinsik) antara lain kepuasan kerja, prestasi yang diraih, peluang untuk maju, pengakuan orang lain, kemungkinan pengembangan karier, dan tanggung jawab.

e. Teori ERG

Teori ini dipelopori oleh Clayton P. Alderfer dengan nama teori ERG (Existence, Relatedness, Growth). Terdapat tiga macam kebutuhan dalam teori ini, yaitu:

- 1) Existence(Keberadaan) merupakan kebutuhan untuk terpenuhi atau terpeliharanya keberadaan seseorang di tengah masyarakat atau perusahaan yang meliputi kebutuhan psikologi dan rasa aman.
- 2) Relatedness(Kekerabatan) merupakan keterkaitan antara seseorang dengan lingkungan sosial sekitarnya.
- 3) Growth(Pertumbuhan) merupakan kebutuhan yang berkaitan dengan pengembangan potensi diri seseorang, seperti pertumbuhan kreativitas dan pribadi.

f. Teori X dan Y

Teori X didasarkan pada pola pikir konvensional yang ortodoks, dan menyorot sosok negatif perilaku manusia, yaitu:

- 1) Malas dan tidak suka bekerja.
- 2) Kurang bisa bekerja keras, menghindar dari tanggung jawab.
- 3) Mementingkan diri sendiri, dan tidak mau peduli pada orang lain, karena itu bekerja lebih suka dituntun dan diawasi.
- 4) Kurang suka menerima perubahan, dan ingin tetap seperti yang dahulu. Empat asumsi positif yang disebut sebagai teori Y, yaitu:
 - (a) Rajin, aktif, dan mau mencapai prestasi bila kondisi konduktif.
 - (b) Dapat bekerja produktif, perlu diberi motivasi.
 - (c) Selalu ingin perubahan dan merasa jemu pada hal-hal yang monoton.
 - (d) Dapat berkembang bila diberi kesempatan yang lebih besar.

2) Teori Motivasi Proses

Teori-teori proses memusatkan perhatiannya pada bagaimana motivasi terjadi (Sutrisno, 2013:140), dan terdapat tiga teori motivasi proses yang dikenal, yaitu:

- a. Teori Harapan (Expectary Theory) Teori harapan mengandung tiga hal, yaitu:
 - 1) Teori ini menekankan imbalan.
 - 2) Para pimpinan harus memperhitungkan daya tarik imbalan yang memerlukan pemahaman dan pengetahuan tentang nilai apa yang diberikan oleh karyawan pada imbalan yang diterima.
 - 3) Teori ini menyangkut harapan karyawan mengenai prestasi kerja, imbalan dan hasil pemuasan tujuan individu.

b. Teori Keadilan (Equity Theory)

Teori ini menekankan bahwa ego manusia selalu mendambakan keadilan dalam pemberian hadiah maupun hukuman terhadap setiap perilaku yang relatif sama. Bagaimana perilaku bawahan dinilai oleh atasan akan mempengaruhi semangat kerja mereka. Keadilan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. Penilaian dan pengakuan mengenai perilaku bawahan harus dilakukan secara objektif, bukan atas dasar suka atau tidak suka.

c. Teori Pengukuhan (Reinforcement Theory)

Teori pengukuhan didasarkan atas hubungan sebab akibat perilaku dengan pemberian kompensasi. Promosi bergantung pada prestasi yang selalu dapat dipertahankan. Bonus kelompok bergantung pada tingkat produksi kelompok itu. Sifat ketergantungan tersebut bertautan dengan hubungan antara perilaku dan kejadian yang mengikuti perilaku itu.

f. Faktor-Faktor Motivasi

Faktor-Faktor Motivasi Menurut Sutrisno (2013:116) ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi, yaitu:

1) Faktor Intern

Faktor-faktor intern antara lain:

a) Keinginan untuk dapat hidup.

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini.

- b) Keinginan untuk memperoleh penghargaan.

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, dan untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras.

2) Faktor Ekstern

Faktor-faktor ekstern antara lain:

- a) Supervisi yang baik.

Peran supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik tanpa membuat kesalahan. Posisi supervisi sangat dekat dengan para karyawan dan selalu menghadapi karyawan dalam melaksanakan tugas. Peranan supervisor yang melakukan pekerjaan supervisi sangat mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

- b) Status dan tanggung jawab.

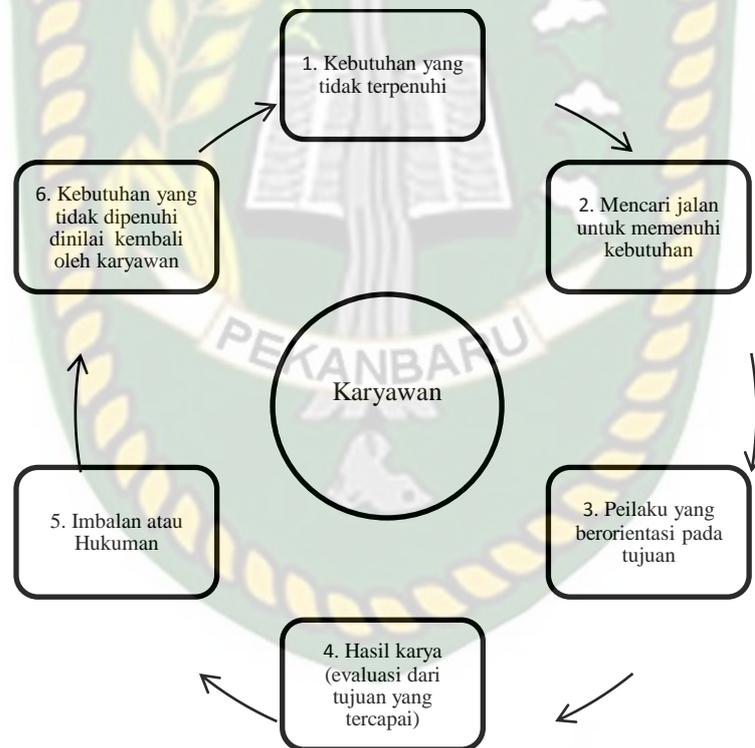
Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Dengan menduduki jabatan, seseorang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan.

g. Proses Motivasi

Proses motivasi diawali dengan adanya kebutuhan yang menunjukkan kekurangan atau tidak terpenuhinya kebutuhan yang bermacam-macam tersebut. Kebutuhan yang tidak terpenuhi menyebabkan orang mencari jalan untuk

memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Oleh karena itu, orang memilih suatu tindakan dan terjadilah perilaku yang mengarah pada pencapaian suatu tujuan. Setelah beberapa waktu manajer menilai perilaku tersebut dengan mengevaluasi dan menghasilkan berbagai macam bentuk baik berupa imbalan maupun hukuman. Hasil tersebut dinilai oleh yang bersangkutan dan jika ada kebutuhan yang belum terpenuhi maka akan ditinjau kembali. Demikian seterusnya proses ini kembali berulang dari awal hingga membentuk pola melingkar (siklus).

Gambar II.1 Proses Motivasi



Sumber : Malayu S.P. Hasibuan, 2016;151.

B. Penelitian Terdahulu

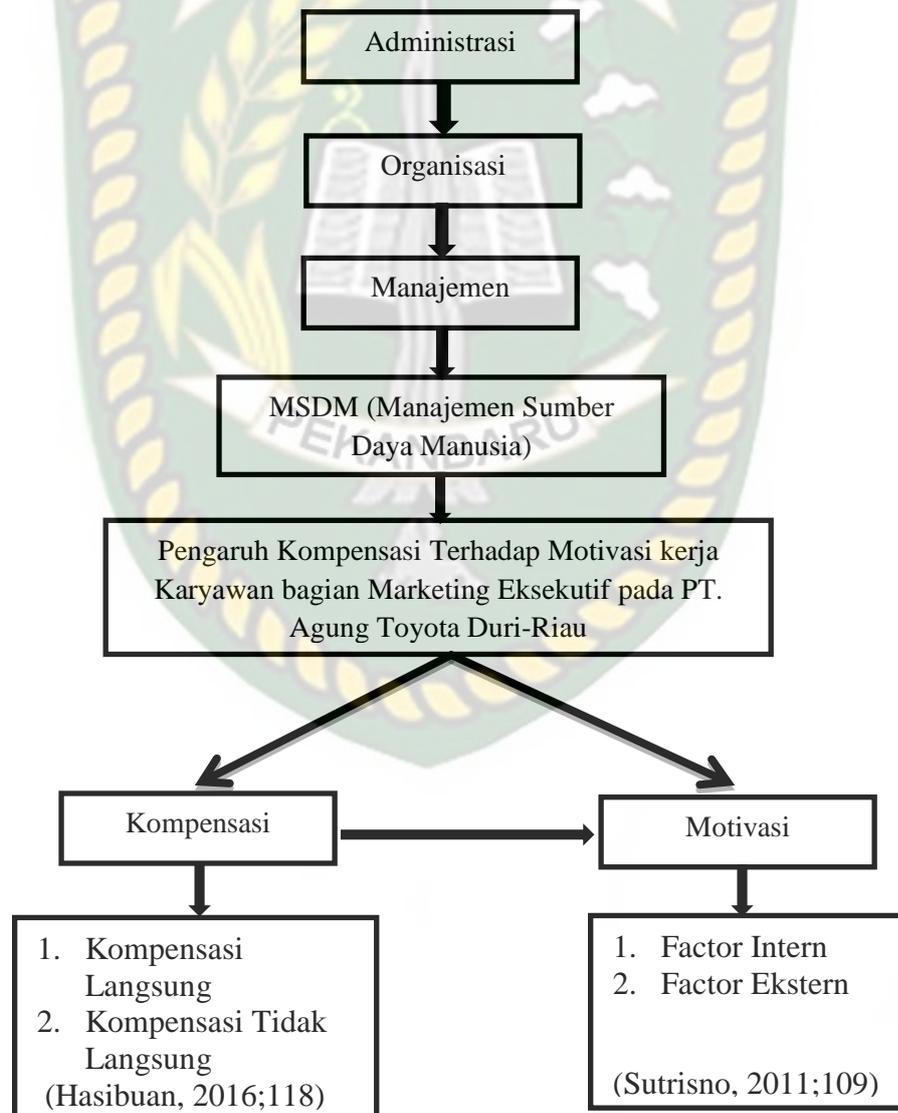
No	Peneliti	Judul	Variabel	Indikator	Hasil
1	2	3	4	5	6
1.	Renny Septyawati	Pengaruh kompensasi terhadap Motivasi kerja karyawan pada PT. Inti (Persero) Bandung	<ul style="list-style-type: none"> • Kompensasi • Motivasi Kerja 	<ul style="list-style-type: none"> • Kompensasi langsung • Kompensasi tidak langsung • Motivasi Langsung • Motivasi tidak langsung 	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan dengan kontribusi sebesar 64,6%, sedangkan 35,5% dipengaruhi oleh factor lain seperti kepuasan kerja, penilaian dll. Dalam Uji Hipotesis diperoleh t hitung 12,67 lebih besar dari t tabel 2,00, dengan demikian H0 ditolak dan H1 diterima, artinya kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.
2.	Fahrul Anang	Pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Intan	<ul style="list-style-type: none"> • Kompensasi • Motivasi kerja 	<ul style="list-style-type: none"> • Kompensasi langsung • Kompensasi tidak langsung • Faktor dari diri seseorang (Intrinsik) • Faktor dari luar diri seseorang 	Dari pengujian data diperoleh hasil bahwa variable bebas dalam hal ini kompensasi memberikan sumbangan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei

					Intan sebesar 89,70%. Secara parsial, variable kompensasi (X)
3.	Natalia Buntu Sarira	Pengaruh pemberian kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan PT. Insani Baraperkasa Disamarinda	<ul style="list-style-type: none"> • Kompensasi • Motivasi Kerja 	<ul style="list-style-type: none"> • Kompensasi Langsung • Kompensasi tidak langsung • Motivasi Positif • Motivasi Negatif 	Bahwa variabel kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja Karyawan pada PT. Insani Baraperkasa di Samarinda, dikarenakan variabel tersebut mempunyai thitung lebih kuat daripada ttable yaitu 13.953 dan Ttabel adalah 1.988. Hal ini berarti kompensasi yang dikeluarkan oleh perusahaan tersebut sangatlah menunjang dalam meningkatkan motivasi kerja pada PT. Insani Baraperkasa di Samarinda. Bahwa Variabel Kompensasi mempunyai hubungan yang sangat kuat terhadap motivasi kerja.

C. Kerangka Pikir

Kerangka pemikiran, merupakan penjabaran baik secara lisan maupun tulisan seseorang tentang keterkaitan atau hubungan atau pengaruh salah satu atau sejumlah aspek dengan satu kondisi fenomena tertentu yang sedang dan dijadikan objek pengamatan.

Gambar 2.2 Kerangka Pikir tentang Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan bagian Marketing Eksekutif pada PT. Agung Toyota Duri-Riau



Sumber : Data olahan penulis, 2018-2019

D. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2015;120) hipotesis merupakan prediksi atau jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena, jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Jadi, dari latar belakang masalah dan kajian teoritis yang ada maka untuk mempermudah penganalisaan maka penulis merumuskan hipotesis yaitu :

“Diduga bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan bagian Marketing Eksekutif pada PT. Agung Toyota Duri-Riau.”

E. Konsep Operasional

Untuk memperjelas konsep teoritis yang telah dicantumkan dan memperjelaskan pengertian, maka penulis mengemukakan konsep operasional. Beberapa konsep yang berhubungan langsung dengan penelitian ini baik variable maupun indicator yakni sebagai berikut :

1. Administrasi

Administrasi adalah seluruh proses kerja sama sekelompok orang atau lebih disertai dengan pembagian tugas untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

2. Organisasi

Organisasi adalah wadah berhimpunan sekelompok manusia karena memiliki kepentingan-kepentingan yang sama dalam rangka mencapai tujuan.

3. Manajemen

Manajemen adalah Proses penyelenggaraan berbagai kegiatan dalam rangka penerapan tujuan organisasi.

4. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

5. Kompensasi

Kompensasi menurut Malayu S.P. Hasibuan (2016;118) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2016;118) secara umum kompensasi dibagi menjadi dua yaitu:

a) Kompensasi Langsung

Kompensasi Langsung (*direct compensation*) adalah berupa gaji, upah, dan upah insentif.

b) Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*) adalah yang berupa asuransi, fasilitas kantor, dan tunjangan.

6. Motivasi

Motivasi adalah Suatu factor yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering diartikan pula sebagai factor pendorong perilaku seseorang. (Edy Sutrisno, 2011;109).

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Indikator-indikator pada motivasi , yang merupakan hal-hal yang akan mempengaruhi motivasi kerja seseorang :

a) Faktor Intern

Factor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang yaitu:

(1) Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi ini. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk:

(a) Memperoleh kompensasi yang memadai

(b) Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilannya tidak begitu memadai

(c) Kondisi kerja yang aman dan nyaman

(2) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status social yang

lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras.

b) Factor Ekstern

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

(1) Supervisor yang baik

Fungsi supervisor dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi supervisi sangat dekat dengan para karyawan, dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Jadi peranan supervisor yang melakukan pekerjaan supervise amat mempengaruhi motivasi kerja para karyawan.

(2) Status dan tanggung jawab

Status dan tanggung jawab dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan. Jadi status dan kedudukan merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan *sense of achievement* dalam tugas sehari-hari.

F. Operasional Variabel

Untuk memudahkan arah penelitian ini yang terdiri dari dua variable, maka dilakukan operasional variable dengan Skala Ordinal, Ordinal adalah skala yang di dasarkan pada rangking diurutkan dari jenjang yang lebih tinggi sampai jenjang terendah atau sebaliknya (Ridwan, 2015;84). Maka operasional variable yang tertuang pada table II.1 dibawah ini :

Tabel II.1 Operasional Variabel Penelitian Tentang Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan bagian Marketing Eksekutif pada PT. Agung Toyota Duri-Riau

Konsep	Variabel	Indictor	Sub indicator	Skala
Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan . (Malayu S P Hasibuan, 2016: 118).	• Kompen- sasi	• Kompen- sasi Langsung	a. Gaji b. insentif	Ordinal
		• Kompen- sasi tidak langsung	a. Fasilitas kantor b. Tunjangan	Ordinal
Motivasi adalah Suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu aktivitas tertentu, jadi motivasi diartikan sebagai factor pendorong perilaku seseorang. (Edy Sutrisno, 2011;109).	• Motivasi	• Faktor intern	a. Keinginan untuk dapat hidup b. Keinginan untuk memperoleh penghargaan	Ordinal
		• Faktor Ekstern	a. Supervise yang baik b. Status dan tanggung jawab	Ordinal

G. Teknik Pengukuran

Sebagai pertimbangan dalam menganalisa data yang terkumpul, maka penulis menggunakan pengukuran masing-masing konsep, yaitu:

Pengukuran terhadap setiap indikator variabel penelitian ini menggunakan *skala likert*. *Skala likert* digunakan untuk mengembangkan instrumen yang digunakan untuk mengukur sikap, persepsi, dan pendapat seseorang atau sekelompok orang terhadap potensi dan permasalahan suatu objek, perencanaan tindakan, pelaksanaan tindakan, dan hasil tindakan (Sugiyono, 2015;199).

Pengukuran terhadap indikator variabel diklasifikasikan menjadi 5 bagian kategori penelitian yaitu sangat memuaskan, memuaskan, cukup memuaskan, tidak memuaskan, dan sangat tidak memuaskan. Untuk setiap item pertanyaan yang di ajukan per indikator variabel, masing–masing alternatif jawabannya terdiri dari 5 kategori dengan nilai skor sebagai berikut:

Tabel II.2 : Pengukuran Skala Likert

Kategori Penilaian	Bobot
Sangat Memuaskan	5
Memuaskan	4
Cukup Memuaskan	3
Kurang Memuaskan	2
Sangat Tidak Memuaskan	1

Sumber: Sugiyono, 2016;93

Variabel kompensasi (X) memiliki 2 indikator, yaitu : Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung.

Berdasarkan nilai yang di tetapkan untuk 48 orang responden, dengan persentase sangat baik 81% - 100%, persentase baik 61% - 80%, persentase cukup

baik 41% - 60%, persentase tidak baik 21% - 40%, dan persentase sangat tidak baik 0% - 20% dengan demikian penilaian terhadap variabel dinyatakan:

Untuk mengetahui masing-masing penilaian atas variabel kompensasi yang terdiri dari 2 indikator yang dapat di lihat sebagai berikut:

1. Kompensasi Langsung

Sangat Memuaskan : Apabila jumlah persentase yang diperoleh dari kuesioner mengenai indikator kompensasi langsung, berada pada interval 81%-100%.

Memuaskan : Apabila jumlah persentase yang diperoleh dari kuesioner mengenai indikator kompensasi langsung, berada pada interval 61%-80%.

Cukup Memuaskan : Apabila jumlah persentase yang diperoleh dari kuesioner mengenai indikator kompensasi langsung, berada pada interval 41%-60%.

Kurang Memuaska : Apabila jumlah persentase yang diperoleh dari kuesioner mengenai indikator kompensasi langsung, berada pada interval 21%-40%.

Sangat Tidak Memuaskan : Apabila jumlah persentase yang diperoleh dari kuesioner mengenai indikator kompensasi langsung, berada pada interval 0%-20%.

2. Kompensasi Tidak Langsung

Sangat Memuaskan : Apabila jumlah persentase yang diperoleh dari kuesioner mengenai indikator kompensasi tidak

- langsung, berada pada interval 81%-100%.
- Memuaskan : Apabila jumlah persentase yang diperoleh dari kuesioner mengenai indikator kompensasi tidak langsung, berada pada interval 61%-80%.
- Cukup Memuaskan : Apabila jumlah persentase yang diperoleh dari kuesioner mengenai indikator kompensasi tidak langsung, berada pada interval 41%-60%.
- Kurang Memuaskan : Apabila jumlah persentase yang diperoleh dari kuesioner mengenai indikator kompensasi tidak langsung, berada pada interval 21%-40%.
- Sangat Tidak Memuaskan : Apabila jumlah persentase yang diperoleh dari kuesioner mengenai indikator kompensasi tidak langsung, berada pada interval 0%-20%.

Selanjutnya untuk variabel Motivasi (Y) memiliki 2 indikator, yaitu : Faktor Intern dan Faktor Ekstern. Berdasarkan nilai yang di tetapkan untuk 48 orang responden, dengan persentase sangat baik 81% - 100%, persentase baik 61% - 80%, persentase cukup baik 41% - 60%, persentase tidak baik 21% - 40%, dan persentase sangat tidak baik 0% - 20% dengan demikian penilaian terhadap variabel dinyatakan:

Untuk mengetahui masing – masing penilaian atas variabel Motivasi yang terdiri dari indikator yang dapat di lihat sebagai berikut:

1. Faktor Intern

- Sangat Memuaskan : Apabila jumlah persentase yang diperoleh dari

kuesioner mengenai indikator factor intern, berada pada interval 81%-100%.

Memuaskan : Apabila jumlah persentase yang diperoleh dari kuesioner mengenai indikator factor intern, berada pada interval 61%-80%.

Cukup Memuaskan : Apabila jumlah persentase yang diperoleh dari kuesioner mengenai indikator factor intern, berada pada interval 41%-60%.

Kurang Memuaskan : Apabila jumlah persentase yang diperoleh dari kuesioner mengenai indikator factor intern, berada pada interval 21%-40%.

Sangat Tidak Memuaskan : Apabila jumlah persentase yang diperoleh dari kuesioner mengenai indikator factor intern, berada pada interval 0%-20%.

2. Faktor Ekstern

Sangat Memuaskan : Apabila jumlah persentase yang diperoleh dari kuesioner mengenai indikator factor ekstern, berada pada interval 81%-100%.

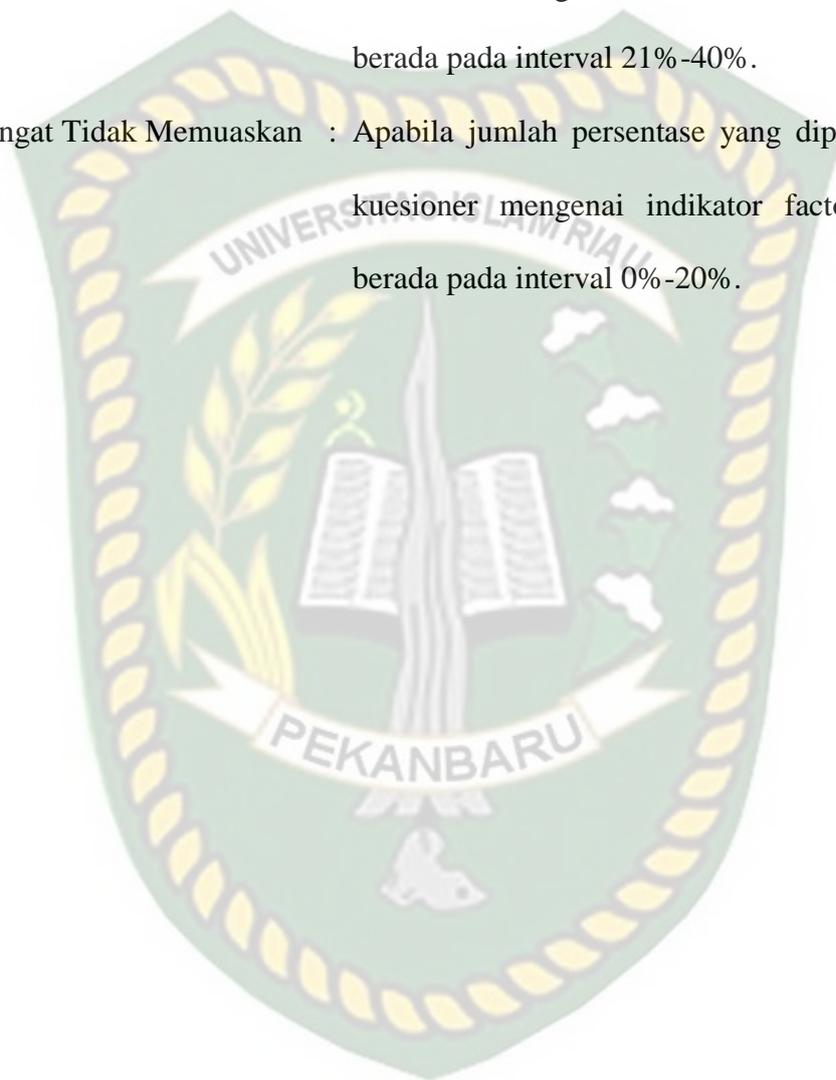
Memuaskan : Apabila jumlah persentase yang diperoleh dari kuesioner mengenai indikator factor ekstern, berada pada interval 61%-80%.

Cukup Memuaskan : Apabila jumlah persentase yang diperoleh dari kuesioner mengenai indikator factor ekstern,

berada pada interval 41%-60%.

Kurang Memuaskan : Apabila jumlah persentase yang diperoleh dari kuesioner mengenai indikator factor ekstern, berada pada interval 21%-40%.

Sangat Tidak Memuaskan : Apabila jumlah persentase yang diperoleh dari kuesioner mengenai indikator factor ekstern, berada pada interval 0%-20%.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Peneliti menggunakan tipe survey penelitian deskriptif, yaitu salah satu jenis penelitian yang tujuannya untuk menyajikan gambaran lengkap mengenai setting social atau yang dimaksudkan untuk eksplorasi dan klarifikasi mengenai suatu fenomena atau kenyataan social, dengan jalan mendeskripsikan sejumlah variable yang berkenaan dengan masalah dan unit yang diteliti antara fenomena yang di uji.

Penelitian deskriptif adalah uraian sistematis tentang teori (bukan sekedar pendapat pakar atau penulis buku) dan hasil penelitian yang relevan dengan variable yang diteliti. (Sugiyono, 2017;63).

Kemudian metode penelitian ini adalah metodologi kuantitatif. Karena metode kuantitatif menurut Sugiyono (2017;7) dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan filsafat positif, dan digunakan untuk meneliti populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data dan bersifat kuantitatif/statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian kuantitatif lebih menekankan pada penggunaan angka-angka yang membuatnya lebih mendetail dan jelas, selain itu penggunaan table, grafik dan juga diagram sangat memudahkan untuk dibaca.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di PT. Agung Toyota Duri-Riau yang berlokasi di Jalan Raya Duri-Dumai, km 4 no 13 Balai Makam, Mandau, Riau.

Alasan penulis memilih lokasi penelitian berdasarkan fenomena-fenomena yang terjadi dilapangan seperti apa kompensasi yang telah diberikan perusahaan dan apakah yang menyebabkan masih kurangnya motivasi kerja karyawan-karyawan tersebut.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi Penelitian

Sugiono (2017;80) memberikan pengertian Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas, objek /subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan bagian Marketing Eksekutif pada PT. Agung Toyota Duri-Riau yang berjumlah 38 orang.

2. Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2017;81). Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pad populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu. Maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Penelitian ini mengambil seluruh atau semua populasi sebagai sampelnya dikarenakan populasi sedikit atau kurang dari 100 orang.

Jadi sampel pada penelitian ini sebanyak 36 orang karyawan bagian Marketing Eksekutif pada PT. Agung Toyota Duri-Riau. Untuk mendapatkan informasi mengenai aktivitas perusahaan, penulis mengambil 1 orang sampel

dari salah satu pimpinan perusahaan pada PT. Agung Toyota Duri-Riau yaitu *HRD* yang bertanggung jawab dalam aktivitas karyawan diperusahaan. Kemudian penulis mengambil sampel 1 orang *Branch Manager* yang merupakan pimpinan perusahaan. Dan satu orang *Sales Supervisor* yang mempunyai peranan dalam membuat target penjualan dan strategi pencapaiannya. Selanjutnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel III.1 : Jumlah Populasi dan Sampel Penelitian

No	Keterangan	Populasi (orang)	Sampel (orang)	Persentase (%)
1.	Branch Manager	1	1	100%
2.	HRD	1	1	100%
3.	Sales Supervisor	2	2	100%
4.	Karyawan bagian Marketing Eksekutif	34	34	100%
Jumlah		38	38	100%

Sumber : Data PT. Agung Toyota Duri-Riau, 2018-2019

D. Teknik Penarikan Sampel

Menurut Sugiono, (2016;81) Teknik Penarikan Sampel yaitu untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian. Teknik penarikan sampel atau teknik sampling adalah bagian dari jumlah dan karekeristik yang dimiliki oleh populasi. Adapun penarikan sampel dalam penelitian Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan bagian Marketing Eksekutif pada PT. Agung Toyota Duri-Riau yaitu dengan menggunakan teknik sensus, yaitu dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2015;175) .

Maka penulis menetapkan sampel sebanyak 38 orang yang dianggap mewakili dari populasi, Jumlah sampel tersebut digunakan untuk memperoleh data melalui kuesioner yang dilakukan secara bertahap.

E. Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer, Yaitu data yang dikumpulkan dan diperoleh melalui pengamatan langsung ditempat penelitian dengan mengambil data yang dibutuhkan sesuai dengan penelitian berupa wawancara atau interview dengan responden serta data-data lainnya yang diperoleh dari objek penelitian. Data yang diperoleh seperti: Tanggapan Responden.
2. Data Sekunder, Yaitu data yang diperlukan untuk menggambarkan situasi tempat penelitian dan yang mendukung hasil penelitian ini. Dan diperoleh dari dokumen-dokumen dan bahan-bahan tertulis yang terdapat pada PT. Agung Toyota Duri-Riau. Adapun data yang diperlukan berkaitan dengan:
 - a. Sejarah singkat PT. Agung Toyota Duri-Riau
 - b. Jumlah Karyawan bagian Marketing Eksekutif
 - c. Struktur Organisasi PT. Agung Toyota Duri-Riau
 - d. Dan data lain yang mendukung kesempurnaan penyelesaian penelitian yang sedang dilaksanakan penulis.

F. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Angket (Kuesioner)

Angket (kuesioner) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden adalah subjek yang dianggap tahu tentang objek penelitian peneliti. Seperti tanggapan para responden yakni karyawan bagian Marketing Eksekutif pada PT. Agung Toyota Duri-Riau.

b. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan mengadakan pencatatan atau pendokumentasian yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti.

c. Wawancara

Suatu cara pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh suatu informasi secara langsung dengan narasumbernya. Wawancara ini digunakan untuk mengetahui hal-hal dari responden.

d. Observasi

Pengumpulan data dengan mengamati secara langsung ke lokasi penelitian untuk mendapatkan data secara langsung .

G. Teknik Analisis Data dan Uji Hipotesis

Dalam menganalisa data penulis menggunakan metode kuantitatif sebagai metode yang penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono,2015;12).

1. Teknik Analisis Data

Analisis data metode kuantitatif yaitu metode yang menunjukkan kepada riset dalam bentuk rumus-rumus. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan bagian marketing eksekutif pada PT. Agung Toyota Duri-Riau. Maka penulis menggunakan analisis yang hanya melibatkan dua variabel (X) dan (Y), yaitu:

1) Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

a. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah (valid) atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji Validitas dihitung dengan membandingkan nilai r hitung (*correlated item – total correlation*) dengan nilai r tabel. Jika r hitung $>$ r tabel (pada taraf signifikansi 5%) dan nilai positif maka butir atau pertanyaan tersebut dinyatakan valid (Ghozali, 2005;45).

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yaitu uji yang digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Keandalan yang menyangkut kekonsistenan jawaban jika diujikan berulang pada sampel yang berbeda. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur realibilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu

konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 (Ghozali, 2005;41).

2) Menentukan Model dan Persamaan Regresi Linear Sederhana

Menurut Sugiyono (2013;261), menyatakan bahwa “Analisis regresi linier sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen”. Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk memprediksikan berapa jauh perubahan nilai variabel dependen, bila nilai variabel independen berubah-ubah atau naik turun.

Adapun persamaan umum regresi linear sederhana adalah:

$$Y = a + bX$$

Dimana :

Y = Motivasi

X = Kompensasi

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

Untuk mencari nilai a dan b digunakan rumus sebagai berikut :

$$b = \frac{n\sum xy - \sum x \sum y}{n\sum x^2 - (\sum x)^2}$$

$$a = Y - bX$$

2. Uji Hipotesis

a. Uji – t

Uji t statistik, bertujuan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel tidak bebas dengan mengasumsikan bahwa variabel lain dianggap konstan.

Dengan Rumus :

$$t = \frac{\hat{b}_i}{Seb_i}$$

Dimana :

b_i = koefisien regresi

seb_i = standar error masing-masing variabel

Uji t dilakukan dengan menggunakan $\alpha = 5\%$. Bila nilai t_{hitung} lebih besar atau sama dengan t_{tabel} berarti variabel tersebut signifikan, artinya terdapat pengaruh yang signifikan variabel independent secara parsial. Dengan kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

- a) Jika nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $p \text{ value} \leq \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan kata lain variabel independent secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen, sebaliknya;
- b) Jika nilai $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau $p \text{ value} \geq \alpha$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, dengan kata lain variabel independent secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

b. Koefisien Determinasi (r^2)

Untuk mengetahui besarnya persentase sumbangan variabel bebas secara bersama-sama (menyeluruh) terhadap variabel tak bebas dilakukan dengan cara menghitung angka koefisien determinasi (R^2) dari fungsi permintaan. Semakin besar nilai R^2 (mendekati 1) maka semakin tepat suatu regresi linier yang dipergunakan sebagai pendekatan terhadap hasil suatu penelitian. Persamaan regresi selalu disertai nilai R^2 sebagai ukuran kecocokan.

Adapun rumus dari R^2 adalah sebagai berikut :

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

Keterangan :

r^2 = Koefisien Determinasi

n = Jumlah Sampel

x = Kompensai

y = Motivasi

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

A. Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Agung Toyota adalah salah satu anak perusahaan dari Agung Concern group yang bergerak sebagai main dealer Toyota. Awal berdiri PT. Agung Toyota dimulai dengan didirikannya Agung Concern pada 20 Juli 1954 di Surabaya, Jawa Timur oleh pasangan suami istri yaitu Samuel Pandjaitan (alm) dan Ostina Emanuel Pandjaitan. Awal usaha inti Agung Concern yaitu sebagai perusahaan perdagangan otomotif. *Showroom* dan bengkel didirikan pertama kali pada tahun 1954 di Surabaya oleh pasangan Samuel dan Ostina Emanuel Pandjaitan. Pada tahun 1992, Agung Concern khusus menjual unit Toyota berubah nama menjadi PT. Agung Toyota. Pada tanggal 28 Desember 1992 diadakan kesepakatan bersama untuk mengalihkan divisi trading Toyota ke PT. Agung Toyota. Selanjutnya kedealeran Toyota sepenuhnya dioperasikan oleh PT. Agung Toyota, dan Agung Concern menjadi *holding company*.

PT Agung Toyota, sebagai main dealer resmi Toyota untuk wilayah Riau, Jambi, Bengkulu, Kepulauan Riau dan Bali dengan total jumlah karyawan tetap mencapai lebih dari 1.000 orang, akan terus memberikan pelayanan yang baik sesuai standar dari Toyota kepada masyarakat dan akan terus bersama masyarakat dalam upaya melakukan pembangunan di wilayah-wilayah operasional PT. Agung Toyota. Bisnis PT. Agung Toyota, berkembang hingga menjadi importir kendaraan bermotor termasuk salah satunya kendaraan bermotor merk Toyota.

Seiring dengan perkembangan dunia otomotif di Indonesia dan pengalaman melakukan penjualan kendaraan bermotor merk Toyota. Pada tahun 1972, Agung Concern ditunjuk sebagai *main dealer* Toyota di wilayah Surabaya dan Pekanbaru. Pada tahun 1977 perusahaan ini merelokasi kantor pusat dari Surabaya ke Jakarta, serta membuka cabang di Denpasar dan resmi menjadi penyalur suku cadang Toyota PT. Agung Toyota, didirikan untuk sepenuhnya mengelola operasional kedealeraan Toyota.

Di Indonesia banyak terdapat distributor produk Toyota, salah satunya yaitu PT. Agung Toyota, Cabang Pekanbaru yang terletak di jalan Soekarno-Hatta, Pekanbaru. Untuk memperluas cakupan pemasaran Toyota maka perusahaan juga membuka cabang didaerah-daerah salah satunya yaitu berada di kota Duri- Riau tepatnya berada dijalan Raya Duri Dumai, KM 4, No.13, Balai Makam, Mandau, Riau 28884.

B. Logo PT. Agung Toyota



Gambar 4.1 : Logo Toyota

Logo toyota terdiri dari tiga bulatan lonjong yang merupakan lambang dan jati diri merek toyota. Dua bulatan membentuk huruf “T” yang menyerupai dari huruf pertama dari kata “TOYOTA” sedangkan satu lingkaran menjadi bingkai

untuk lingkaran lainnya. Sebenarnya setiap bulatan tersebut memiliki arti tersendiri selain membentuk huruf “T”. Arti dari bulatan tersebut adalah:

1. Bulatan pertama mewakili pelanggan toyota.
2. Bulatan kedua melambangkan komitmen agen toyota untuk memuaskan para pelanggan melalui produk-produk toyota yang asli.
3. Bulatan terakhir menggambarkan kemungkinan berkembangnya teknologi dan inovasi yang tidak terbatas untuk semua produk toyota.

C. Visi dan Misi PT. Agung Toyota Duri-Riau

Suatu perusahaan yang baik, pastinya memiliki visi dan misi perusahaan agar kinerja perusahaan memiliki tujuan nyata saat perusahaan berjalan. Visi dan misi perusahaan PT. Agung Automall adalah:

1. Visi Perusahaan

Menjadi perusahaan global penyedia jasa dan produk transportasi yang utama dan terhormat.
2. Misi Perusahaan
 - a. Kami memberikan nilai tambah bagi para pemangku kepentingan
 - b. Kami membangun sumber daya manusia yang profesional.
 - c. Memproduksi mobil compact bernilai terbaik.
 - d. Mengembangkan dan memberikan inspirasi kepada karyawan untuk mencapai kinerja tingkat dunia.

D. Keunggulan

Berbekal dari pengalaman yang panjang, maka banyak langkah bersejarah yang telah kami lalui untuk mencapai keberhasilan. Mengusung nama besar toyota

yang memiliki standar terbaik dikelasnya, kami telah menjelma menjadi perusahaan otomotif yang tangguh dan piawai. Hal ini dibuktikan dengan begitu banyak penghargaan dan beragam setifikasi yang telah diraih. Keunggulan lain dari perusahaan kami adalah sumber daya manusia yang berkualitas. Sebagai langkah nyata untuk membangun sumber daya manusia yang berkualitas, kami telah membangun fasilitas *Learning Center* di Pekanbaru. Hal ini dilakukan sebagai sebuah komitmen untuk menciptakan layanan yang terbaik untuk mitra pelanggan.

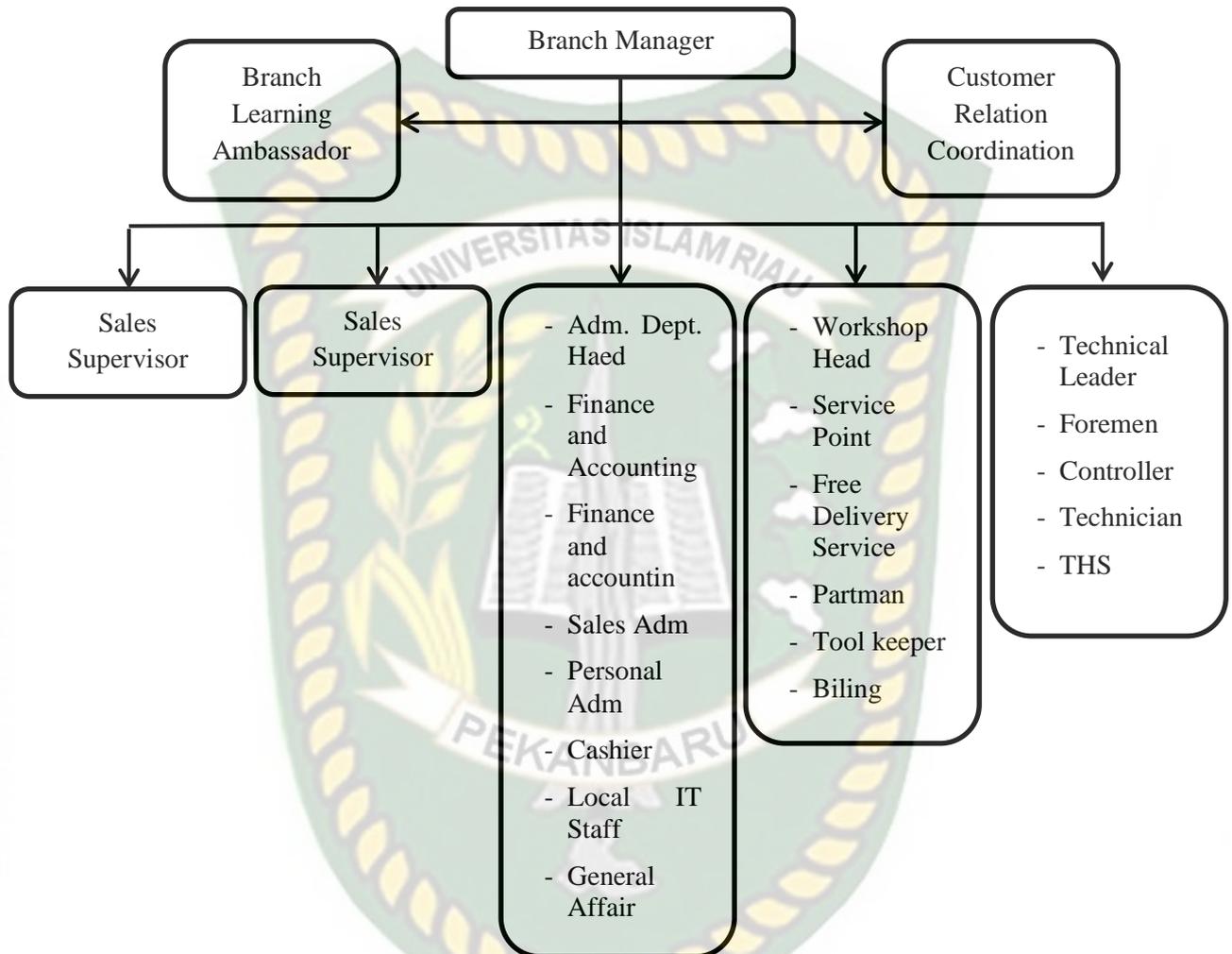
E. Struktur Organisasi PT. Agung Toyota Duri-Riau

Struktur organisasi menggambarkan tanggung jawab dan wewenang masing-masing bagian sehingga setiap tugas yang diberikan pimpinan dapat dilaksanakan dan dipertanggung jawabkan sesuai dengan tujuan yang telah direncanakan dan diharapkan oleh suatu organisasi. Struktur organisasi diperlukan untuk mendukung pelaksanaan tujuan organisasi.

Untuk menjamin kelancaran kerja, PT. Agung Toyota Duri-Riau memiliki struktur organisasi lini fungsional dan staf yang mempunyai tugas dan wewenang masing-masing bagian yang dapat dilaksanakan secara efektif dan terawasi. Perusahaan menerapkan struktur organisasi lini fungsional dan staf karena perusahaan ini memiliki karyawan yang banyak dan merupakan suatu perusahaan yang besar.

STRUKTUR ORGANISASI

Gambar 4.2 : Struktur Organisasi



Sumber : PT. Agung Toyota Duri

F. Deskripsi Tugas

1. *Branch Manager*

Tugas :

- a. Bertanggung jawab atas seluruh operasi yang berjalan di kantor cabang.

- b. Melaksanakan perencanaan strategis yang telah dibuat oleh perusahaan pusat.
- c. Memberikan pengarahan dan mengevaluasi hasil kerja kepada divisi.
- d. Menyerahkan laporan kinerja kantor cabang keada kantor pusat.

2. *Sales Supervisor*

Tugas :

- a. Menyusun ulasan rencana penjualan tahunan, serta strategis pemasaran untuk dipresentasikan kepada kepala cabang.
- b. Mengkoordinir aktivitas *counter sales* dan *sales*.
- c. Melakukan analisa industri, pesaing dan analisa SWOT (*Strenght, Weaknes, Opportunities, Threat*).
- d. Mempersiapkan rencana pemasaran dan periklanan berikut detail teknik promosi.

3. *Head Admin and Finance-Dapartement*

Tugas :

- a. Menyuplai dan mengatur seluruh tugas administrasi, menerima laporan *an* admin unit, *cashier*, dan admin *coordinator*. Membrikan laporan kepada *branch manager* tentang seluruh kegiatan aministrasi.
- b. Menandatangani surat permohonan pembayaran dengan cek dan membuat laporan persetujuan dari *branch manager* untuk pengeluaran kasnya.

4. *Costumer Relationship Coordinator*

Tugas :

- a. Mengurus garansi produk, dan klaim produk Toyota dari *Costumer*.
- b. Menangani langsung interaksi dengan calon *costumer* ataupun *costumer*.

5. *Head Dapartement*

Tugas :

- a. Bertanggung jawab atas seluruh operasi perusahaan di bagian bengkel.

6. *Salesman*

Tugas :

- a. Mengadakan promosi secara *canvassing (door to door)*, memberikan info yang terbaru kepada calon *costumer* secara langsung (*face to face*).
- b. Memberikan data calon *costumer* sebagai database kantor cabang.
- c. Memberikan ata calon *costumer* yang tertarik melakukan transaksi untuk diproses lebih lanjut oleh admin *coordinator*.

7. *Counter Sales*

Tugas :

- a. Melayani calon *costumer* yang datang ke *showroom*.
- b. Menjawab pertanyaan yang diajukan oleh calon *costumer* mengenai produk yang ditawarkan.
- c. Menginformasikan produk terbaru yang dikeluarkan PT. Agung Automall.

- d. Menyediakan formulir dan hal-hallain untuk mengurus transaksi jual-beli yang akan diserahkan kepa admin *coordinator* untuk diproses lebih lanjut.

8. *Admin Coordinator*

Tugas :

- a. Megurus dokumen-dokumen kepemilikan kendaraan.

9. *Foreman*

Tugas :

- a. Melyani pelanggan yang ingin *service* produk Toyota.
- b. Menerima keluhan dari *costumer* dan menyampaikannya kepada mekanik.
- c. Memeriksa kelengkapan *spare part* kendaraan dan melakukan pemesanan.

10. *Service Advisor*

Tugas :

- a. Memberikan saran kepa pelanggan mengenai kebutuhan pelayanan perbaikan, perawatan, dan peningkatan kendaraan.
- b. Mengamati pola kerusakan pada kendaraan.

11. *Admin for Units*

Tugas :

- a. Bertanggung jawab atas stok yang ada pada cabang.
- b. Mengatur pengiriman mobil pada calon pelanggan serta memberikan laporan pada administrasi.

12. Cashier

Tugas :

- a. Menerima pembayaran tunai dan pemesanan kredit kendaraan.
- b. Mencatat semua pemasukan an pengeluaran harian.

13. Admin for Service

Tugas

- a. Melayani administrasi pelayanan perbaikan, perawatan, serta peningkatan kendaraan.
- b. Mengatur pelayanan perpanjangan surat-surat kendaraan.

14. Mechanic

Tugas :

- a. Menangani service kendaraan mlalui perantaraan foreman.
- b. Menyelesaikan keluhan pelanggan.

15. PGA

Tugas :

- a. Mengatur penyimpanan dokumen dalam gudang.
- b. Memegang akses atas peminjaman dokumen dalam gudang.
- c. Melakukan pemusnahan dokumen yang telah melewati masa retensinya.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Identitas Responden

Pada bab ini akan dibahas analisis dan pembahasan mengenai hasil-hasil penelitian tentang Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Bagian Marketing Eksekutif pada PT. Agung Toyota Duri-Riau. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan bagian marketing eksekutif pada perusahaan tersebut.

Berikut diuraikan tentang identitas responden yang menjadi sampel pada peneiyian ini yaitu terdiri dari 34 karyawan bagian Marketing Eksekutif, 2 karyawan bagian Sales Supervisor, 2 wawancara dibagian HRD dan Branch Manager. Data-data yang dianalisis diperoleh melalui kuesioner yang disebar pada karyawan dan wawancara kepada atasan. Maka terlebih dahulu akan dianalisis identitas responden hal-hal tersebut mencakup jenis kelamin, usia, pendidikan, dan lama bekerja.

1. Jenis Kelamin

Untuk mengetahui jenis kelamin responden karyawan bagian marketing eksekutif pada PT. Agung Toyota Duri-Riau, maka dapat dilihat pada tabel 5.1 berikut ini :

Tabel V.1 : Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Pria	33	86,84
2	Wanita	5	13,16
Jumlah		38	100

sumber: Data Olahan Penelitian, 2019

Berdasarkan tabel 5.1 diatas, diketahui bahwa dari 38 responden yaitu karyawan bagian marketing eksekutif pada PT. Agung Toyota Duri-Riau, responden berjenis kelamin Pria yaitu sebanyak 33 orang atau 86,84% dan sisanya wanita sebanyak 5 orang atau 13,16%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan bagian marketing eksekutif pada PT. Agung Toyota Duri-Riau mayoritas karyawannya berjenis kelamin Pria.

2. Usia

Didalam sebuah perusahaan usia termasuk salah satu yang menjadi faktor yang diperhitungkan, karena merupakan faktor yang menentukan seseorang dalam segi produktivitas kerja. Biasanya hal itu terlihat dari semakin tua usia seseorang maka semakin menurun pula produktivitasnya. Berikut jumlah responden berdasarkan tingkat usia :

Tabel V.2 : Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Kelompok Umur	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	20 s.d 29	17	44,74
2	30 s.d 39	19	50,00
3	40 s.d 49	2	5,26
4	>50	-	-
Jumlah		38	100

Sumber : Data Olahan Peneitian, 2019

Berdasarkan tabel 5.2 diatas, diketahui bahwa 38 responden pada PT. Agung Toyota Duri-Riau, responden yang berusia antara 20 s.d 29 tahun yaitu sebanyak 17 orang atau 44,74%, responden yang berusia antara 30 s.d 39 tahun yaitu sebanyak 19 orang atau 50,00%, responden yang berusia 40 s.d 49 tahun

sebanyak 2 orang atau 5,26% dan tidak ada responden yang berusia diatas 50 tahun atau nol (0). Dengan demikian responden terbanyak adalah responden yang berusia antara 30 s.d 39 tahun.

3. Pendidikan

Pendidikan merupakan faktor yang tidak kalah pentingnya didalam upaya perusahaan meningkatkan kemampuan seorang karyawan. Karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan yang lebih tinggi dibandingkan yang lainnya umumnya akan lebih mudah memahami tugas-tugas dan wewenang dan pelajaran yang diberikan perusahaan. Berikut ini jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikan :

Tabel V.3 : Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	SMP/Sederajat	1	2,63
2	SMA/Sederajat	21	55,26
3	Diploma	1	2,63
4	S1	15	39,48
5	S2	-	-
Jumlah		38	100

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2019.

Berdasarkan tabel 5.3 diatas, diketahui bahwa dari 38 responden pada PT. Agung Toyota Duri-Riau, responden dengan tingkat pendidikan SMP/Sederajat sebanyak 1 orang atau 2,63%, responden berpendidikan SMA/Sederajat sebanyak 21 orang atau 55,26%, responden dengan tingkat pendidikan diploma sebanyak 1 orang atau 2,63%, responden dengan tingkat pendidikan Strata1/S1 sebanyak 15

orang atau 39,48% sedangkan responden dengan tingkat pendidikan S2 tidak ada atau (0). Dengan demikian responden terbanyak merupakan karyawan dengan tingkat pendidikan SMA/Sederajat yaitu sebanyak 21 orang atau 55,26%.

4. Lama Bekerja

Lama bekerja merupakan salah satu karakteristik biografis terakhir dalam konsep karakter individu yang sering dikaji. Berbicara mengenai masa kerja pasti akan berhubungan dengan senioritas dalam suatu organisasi. Kajian-kajian ekstensif mengenai hubungan senioritas terhadap produktivitas telah dilakukan, dan hasilnya adalah ada hubungan positif antara senioritas dan produktivitas kerja seorang karyawan (Robbins,2006). Adapun lamanya bekerja karyawan dalam memberikan kontribusi terhadap perusahaan nya dapat dilihat pada tabel 5.4 berikut ini:

Tabel V.4 : Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	<1 Tahun	15	39,48
2	1-5 Tahun	17	44,74
3	>5 Tahun	6	15,78
Jumlah		38	100

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2019.

Berdasarkan tabel 5.4 diatas, diketahui bahwa dari 38 responden pada PT. Agung Toyota Duri-Riau responden dengan lama masa kerja kurang dari 1 tahun adalah sebanyak 15 orang atau 39,48%, responden dengan lama masa bekerja antara 1-5 tahun adalah sebanyak 17 orang atau 44,74% dan responden dengan lama masa bekerja diatas 5 tahun adalah sebanyak 6 orang atau 15,78%. Dengan

demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja di PT. Agung Toyota Duri-Riau mayoritas karyawannya adalah dengan lama masa kerja antara 1-5 tahun yaitu sebanyak 17 orang atau 44,74%.

B. Analisis Deskriptif

1. Analisis Kompensasi (Variabel X)

Analisis data hasil jawaban dari responden terhadap pernyataan pada Variabel kompensasi (X), maka dapat dilihat dari tabel berikut :

a. Kompensasi Langsung

Kompensasi langsung adalah kompensasi yang langsung dirasakan oleh penerimanaya, yakni berupa gaji, tunjangan, insentif merupakan hak karyawan dan kewajiban perusahaan untuk membayarnya. Sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan dapat dilihat pada table di bawah ini :

Tabel V.5 Tanggapan Responden Tentang Kompensasi Langsung Yaitu Gaji dan Insentif Karyawan Yang Diberikan PT. Agung Toyota Duri Riau Kepada Karyawan Bagian Marketing Eksekutif

No	Kompensasi Langsung	Pengukuran Variabel					Jumlah
		SM	M	CM	KM	SKM	
1.	Gaji Karyawan	16 (44,44%)	14 (38,88%)	6 (16,67%)	-	-	36
2.	Insentif Karyawan	15 (41,67%)	15 (41,67%)	5 (13,88%)	1 (2,78%)	-	36
Jumlah		31	29	11	1	-	72
Rata-Rata		15,5	14,5	5,5	0,5	-	36
Persentase		43,05%	40,28%	15,27%	1,40%	-	100%

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2019

Dari tabel di atas terdapat sebanyak 36 orang responden menyatakan tanggapannya terhadap gaji yang ditetapkan oleh perusahaan kepada karyawan bagian marketing eksekutif. Pada sub indikator satu yaitu Gaji yang diberikan

perusahaan kepada karyawan bagian marketing eksekutif, yang memberikan jawaban Sangat Memuaskan sebanyak 16 orang atau 44,44% ,yang menjawab Memuaskan sebanyak 14 orang atau 38,88%, yang menjawab Cukup Memuaskan sebanyak 6 orang atau 16,68%, dan tidak ada responden yang menjawab Kurang Memuaskan dan Sangat Tidak Memuaskan.

Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 8 April 2019 dengan bapak Hendy Bestari selaku Branch Manager pada PT. Agung Toyota Duri mengenai pemberian gaji pada karyawan diperusahaan mengatakan bahwa “gaji yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan UMK Bengkalis tahun 2019”

Menurut Ibu opi selaku HRD pada PT. Agung Toyota Duri mangatakan “pemberian gaji karyawan di PT. Agung Toyota Duri sudah sesuai dengan ketentuan UMK Tahun 2019 di kabupaten Bengkalis. Tidak ada karyawan yang gaji pokoknya dibawah UMK/ ketetapan pemerintah. Dan mengenai Insentif “perusahaan memberikan bonus atau Insentif disesuaikan dengan prestasi kerja, prestasi unit usaha atau group secara keseluruhan, status pekerja dan diatur dalam surat keputusan direksi”.

Jadi, Gaji yang diberikan PT. Agung Toyota Duri Riau sudah sesuai dengan UMK kabupaten Bengkalis tahun 2019 yaitu sebesar 2,919,582,37 rupiah. Dan Karyawan merasa puas dengan gaji yang diberikan perusahaan. Dan Insentif yang diberikan perusahaan kepada karyawan bagian marketing eksekutif sudah sesuai dengan ketetapan perusahaan yang diatur dalam surat keputusan Direksi dan karyawan merasa puas dengan insentif yang diberikan perusahaan. Dari data di atas dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Agung Toyota Duri Riau dilihat

dari kompensasi langsung yaitu gaji yang diberikan sesuai dengan hasil penelitian dan teknik pengukuran bahwa rentang 41% - 60% tergolong kepada Cukup Memuaskan dengan persentase 44,44%.

Selanjutnya, pada sub indikator dua yaitu Insentif yang diberikan perusahaan kepada karyawan bagian marketing eksekutif, yang memberikan jawaban Sangat Memuaskan sebanyak 15 orang 41,66%, yang menjawab Memuaskan sebanyak 15 orang atau 41,66%, yang menjawab Cukup Memuaskan sebanyak 5 orang atau 13,68%, yang menjawab Kurang Memuaskan sebanyak 1 orang atau 3%, dan juga tidak ada responden yang menjawab Sangat Tidak Memuaskan.

Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 8 April 2019 dengan bapak Hendy Bestari selaku Branch Manager pada PT. Agung Toyota Duri mengenai pemberian insentif pada karyawan diperusahaan mengatakan bahwa “insentif yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan kapasitas kerja atau kinerja karyawan PT. Agung Toyota Duri”

Menurut Ibu opi selaku HRD pada PT. Agung Toyota Duri mengatakan “pemberian insentif karyawan di PT. Agung Toyota Duri sudah sesuai dengan prestasi kerja masing-masing karyawan PT. Agung Toyota Duri.

Jadi, insentif yang diberikan PT. Agung Toyota Duri Riau sudah sesuai dengan ketetapan perusahaan yang diatur dalam surat keputusan Direksi dan karyawan merasa puas dengan insentif yang diberikan perusahaan. . Dari data di atas dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Agung Toyota Duri Riau dilihat dari kompensasi langsung yaitu insentif yang diberikan sesuai dengan hasil penelitian

dan teknik pengukuran bahwa rentang 41% - 60% tergolong kepada Cukup Memuaskan dengan persentase 41,67%.

Berdasarkan hasil penelitian dan teknik pengukuran dilihat dari Indikator Kompensasi Langsung yaitu gaji dan insentif diberikan PT. Agung Toyota Duri Riau tergolong kepada kategori Cukup Memuaskan dengan persentase 43,05%.

Berdasarkan hasil observasi dilapangan kompensasi langsung yakni berupa gaji dan insentif yang diberikan perusahaan kepada karyawan bagian marketing eksekutif menunjukkan bahwa sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup karyawannya dan insentif yang diberikan juga sudah cukup memotivasi karyawan untuk mencapai target-target penjualan yang telah ditetapkan perusahaan.

b. Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi tidak langsung adalah kompensasi yang tidak dapat dirasakan secara langsung oleh karyawan, yakni *benefit* dan *services* (tunjangan pelayanan) . *Benefit* dan *services* adalah kompensasi tambahan (*financial* atau *non financial*) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan mereka. Seperti tunjangan hari raya , uang pensiun, pakaian dinas, olah raga dan darma wisata (*family gathering*). Sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan dapat dilihat pada table di bawah ini :

Tabel V.6 Tanggapan Responden Tentang Kompensasi Tidak Langsung Yaitu Fasilitas Kantor dan THR Yang Diberikan PT. Agung Toyota Duri Riau Kepada Karyawan Bagian Marketing Eksekutif

No	Kompensasi Tidak Langsung	Pengukuran Variabel					Jumlah
		SM	M	CM	KM	SKM	
1.	Fasilitas Kantor	11 (30,56%)	20 (55,56%)	5 (13,88%)	-	-	36
2.	THR	10 (27,78%)	18 (50%)	4 (11,11%)	4 (11,11%)	-	36
Jumlah		21	38	9	4	-	72
Rata-Rata		10,5	19	4,5	2	-	36
Persentase		29,18%	52,77%	12,5%	5,55%	-	100%

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2019

Dari tabel diatas terdapat sebanyak 36 orang responden menyatakan tanggapannya terhadap Fasilitas Kerja yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan bagian marketing eksekutif. Pada sub indikator dua yaitu Fasilitas Kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan, yang memberikan jawaban Sangat Memuaskan sebanyak 11 orang atau 30,55% , yang menjawab Memuaskan sebanyak 20 orang atau 55,55%, yang menjawab Cukup Memuaskan sebanyak 5 orang atau 13,90%, dan tidak ada responden yang menjawab Kurang Memuaskan dan Sangat Tidak Memuaskan.

Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 8 April 2019 dengan bapak Hendy Bestari selaku Branch Manager pada PT. Agung Toyota Duri mengenai Fasilitas Kerja diperusahaan mengatakan bahwa : “fasilitas kerja untuk bagian marketing eksekutif sudah dilengkapi dengan baik, seperti : kartu nama, badge, Tab dan sebagainya”.

Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 8 April 2019 dengan ibu Opi selaku HRD di PT. Agung Toyota Duri mengenai Fasilitas Kerja diperusahaan mengatakan bahwa: “ fasilitas kerja akan menunjang pekerjaan karyawan.

Perusahaan selayaknya memperhatikan fasilitas kerja karyawan. Di PT. Agung Toyota Duri fasilitas kerja sudah lengkap.

Jadi, fasilitas kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan dinilai sudah lengkap dengan baik oleh perusahaan. Dan karyan merasa sudah puas dengan fasilitas- fsailitas tersebut. Dari data di atas dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Agung Toyota Duri Riau dilihat dari kompensasi tidak langsung yaitu fasilitas kantor yang diberikan sesuai dengan teknik pengukuran bahwa kategori Cukup Memuaskan dengan rentang 41% - 60% dengan persentase 55,55%.

Sementara itu, pada sub indikator dua yaitu Tunjangan Hari Raya yang diberikan perusahaan kepada karyawan bagian marketing eksekutif, yang memberikan jawaban Sangat Memuaskan sebanyak 10 orang atau 27,78%, yang menjawab Memuaskan sebanyak 18 orang atau 50%, yang menjawab Cukup Memuaskan sebanyak 4 orang atau 11,11%, yang menjawab Kurang Memuaskan sebanyak 4 orang atau 11,11%, dan juga tidak ada responden yang menjawab Sangat Tidak Memuaskan.

Berdasarkan hasil wawancara *Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 8 April 2019 dengan ibu Opi selaku HRD di PT. Agung Toyota Duri mengenai mengenai Tunjangan Hari Raya Beliau mengatakan “ THR diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sesuai dengan PERMENKER No. 6 tahun 2016 tentang Tunjangan Hari raya Keagamaan bagi pekerja / buruh diperusahaan.*

Jadi, mengenai Tunjangan Hari Raya sudah sesuai dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan yaitu Tunjangan Hari Raya keagamaan yang selanjutnya

disebut disebut THR keagamaan adalah pendapatan non upah yang wajib dibayarkan oleh perusahaan kepada pekerja/ buruh atau keluarganya menjelang Hari Raya keagamaan. Dari data di atas dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Agung Toyota Duri Riau dilihat dari kompensasi tidak langsung yaitu fasilitas kantor yang diberikan merasa Cukup Memuaskan dengan persentase 50%.

Berdasarkan hasil penelitian dan teknik pengukuran dilihat dari Indikator Kompensasi Tidak Langsung yaitu fasilitas kantor dan THR diberikan PT. Agung Toyota Duri Riau tergolong kepada kategori Cukup Memuaskan dengan persentase 52,77%.

Berdasarkan hasil observasi dilapangan kompensasi tidak langsung yaitu berupa fasilitas kantor (Mobil Operasional) kurang memadai tetapi tidak menghambat kerja karyawan dan THR yang diberikan sesuai yaitu 2 kali gaji dan diberikan tepat waktu.

2. Analisis Motivasi (Variabel Y)

Motivasi menurut adalah suatu factor yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering diartikan pula sebagai factor pendorong perilaku seseorang.

a. Faktor Intern

Faktor intern ialah keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Dan juga disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Analisis data hasil jawaban dari responden terhadap pernyataan pada Variabel Motivasi (Y), maka dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel V.7 Tanggapan Responden Tentang Motivasi Dilihat Dari Faktor Intern Yaitu Keinginan Untuk Dapat Hidup dan Keinginan Memperoleh Penghargaan pada PT. Agung Toyota Duri Riau Kepada Karyawan Bagian Marketing Eksekutif

No	Faktor Intern	Pengukuran Variabel					Jumlah
		SM	M	CM	KM	SKM	
1.	Keinginan Untuk Dapat Hidup	10 (27,78%)	19 (52,78%)	7 (19,44%)	-	-	36
2.	Keinginan Memperoleh Penghargaan	12 (33,34%)	18 (50%)	5 (13,88%)	1 (2,78%)	-	36
Jumlah		22	37	12	1	-	72
Rata-Rata		11	18,5	6	0,5	-	36
Persentase		30,56%	51,38%	16,66%	1,40%	-	100%

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2019

Dari tabel di atas, terdapat sebanyak 36 orang responden menyatakan tanggapannya terhadap Motivasi kerja dari faktor Intern. Pada sub indikator satu yaitu Keinginan untuk dapat hidup, yang memberikan jawaban Sangat Memuaskan 10 orang atau 27,78%, yang menjawab Memuaskan sebanyak 19 orang atau 52,78%, yang menjawab Cukup Memuaskan sebanyak 7 orang atau 19,44%, dan tidak ada responden yang menjawab Kurang Memuaskan ataupun Sangat Tidak Memuaskan.

Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 8 April 2019 dengan ibu Opi selaku HRD pada PT. Agung Toyota Duri, mengenai keinginan untuk dapat hidup beliau mengatakan bahwa : “karyawan sangat giat dalam menyelesaikan pekerjaan karena mereka juga mempunyai kebutuhan dan karena kebutuhan itulah mereka bersungguh-sungguh dalam pekerjaan agar kebutuhan mereka juga tercukupi”.

Jadi, pada indikator pertama yaitu motivasi dari faktor intern, yaitu keinginan untuk dapat hidup dan keinginan untuk memperoleh penghargaan, bagi karyawan dengan bekerja mereka dapat menghasilkan uang untuk menghidupi dirinya dan keluarganya sehingga agar perusahaan dapat menjamin mereka untuk tetap bekerja di perusahaan tersebut dan mereka juga dapat tetap menghidupi dirinya dan keluarga, mereka harus bekerja dengan giat dan sesuai dengan apa yang perusahaan inginkan dan juga dapat membuat perusahaan terus berjalan sesuai dengan tujuan perusahaan tersebut. Dengan bekerja sesuai dengan keinginan perusahaan, maka perusahaan akan memberikan penghargaan bagi karyawannya yang berprestasi. Dan karyawan merasa Cukup Memuaskan dengan apa yang mereka berikan dan apa yang perusahaan berikan.

Sementara itu, pada sub indikator dua yaitu keinginan untuk memperoleh penghargaan, yang memberikan jawaban Sangat Memuaskan sebanyak 12 orang atau 33,34%, yang menjawab Memuaskan sebanyak 18 orang atau 50%, yang menjawab Cukup Memuaskan sebanyak 5 orang atau 13,88%, yang menjawab Kurang Memuaskan sebanyak 1 orang atau 2,78%, dan tidak ada responden yang menjawab Sangat Tidak Memuaskan.

Berdasarkan hasil wawancara *pada tanggal 8 April 2019 dengan ibu Opi selaku HRD pada PT. Agung Toyota Duri, mengenai keinginan untuk memperoleh penghargaan beliau mengatakan bahwa : “ bagi karyawan yang berprestasi akan diberikan penghargaan dengan evaluasi terhadap jabatan dan pemberian piagam penghargaan bagi karyawan yang berprestasi, evaluasi kinerja setiap karyawan”*.

Jadi, pada indikator dua yaitu motivasi dari faktor intern, yaitu keinginan untuk memperoleh penghargaan, dengan bekerja sesuai dengan keinginan perusahaan, maka perusahaan akan memberikan penghargaan bagi karyawannya yang berprestasi. Dan karyawan merasa Cukup Memuaskan dengan apa yang mereka berikan dan apa yang perusahaan berikan.

Berdasarkan hasil penelitian dan teknik pengukuran dilihat dari Indikator Motivasi yaitu factor Intern diberikan PT. Agung Toyota Duri Riau tergolong kepada kategori Cukup Memuaskan dengan persentase 51,38%.

Berdasarkan hasil observasi dilapangan motivasi faktor intern yaitu berupa keinginan untuk hidup dan keinginan untuk memperoleh penghargaan yang ada di dalam diri karyawan cukup mendorong karyawan tersebut untuk melakukan pekerjaan setiap harinya. Sehingga kebutuhan akan hidup mereka terpenuhi dan perusahaan juga dapat menjalankan tujuannya sesuai dengan apa yang direncanakan oleh perusahaan.

b. Faktor Ektern

Faktor ektern ialah factor memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik tanpa membuat kesalahan, status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Analisis data hasil jawaban dari responden terhadap pernyataan pada Variabel Motivasi (Y), maka dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel V.8 Tanggapan Responden Tentang Motivasi Dilihat Dari Faktor Ekstern Yaitu Supervise yang Baik dan Status/ Tanggungjawab pada PT. Agung Toyota Duri Riau Kepada Karyawan Bagian Marketing Eksekutif

No	Faktor Ekstern	Pengukuran Variabel					Jumlah
		SM	M	CM	KM	SKM	
1.	Supervise yang Baik	14 (38,89%)	22 (61,11%)	-	-	-	36
2.	Status/ Tanggungjawab	21 (58,33%)	8 (22,22%)	7 (19,45%)	-	-	36
Jumlah		35	30	7	-	-	72
Rata-Rata		17,5	15	3,5	-	-	36
Persentase		48,61%	41,66%	9,73%	-	-	100%

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2019

Dari tabel di atas, terdapat sebanyak 36 orang responden menyatakan tanggapannya terhadap Motivasi kerja dari faktor Ekstern. Pada sub indikator satu yaitu Supervise yang Baik, yang memberikan jawaban Sangat Memuaskan sebanyak 14 orang atau 38,89%, yang menjawab Memuaskan sebanyak 22 orang atau 61,11%, dan tidak ada responden yang menjawab Cukup memuaskan, Kurang Memuaskan serta Sangat Tidak Memuaskan.

Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 8 April 2019 dengan ibu Opi selaku HRD pada PT. Agung Toyota Duri, mengenai Supervise yang baik beliau mengatakan bahwa : “supervise dari perusahaan selalu membimbing dan mengarahkan para karyawan agar bekerja sebaik mungkin tanpa melakukan kesalahan, sehingga pekerjaan yang dilakukan karyawan berjalan dengan efektif dan efisien”.

Jadi, pada indikator pertama yaitu motivasi dari faktor Ekstern, yaitu Supervise yang baik, bagi karyawan supervise dari perusahaan sudah memberikan arahan dan pengajaran serta bimbingan dalam melakukan pekerjaan, sehingga karyawan merasa Cukup Puas dengan apa yang diberikan oleh supervise.

Sementara itu, pada sub indikator dua yaitu Status dan Tanggungjawab, yang memberikan jawaban Sangat Memuaskan sebanyak 18 orang atau 50%, yang menjawab Memuaskan sebanyak 21 orang atau 58,33%, yang menjawab Cukup Memuaskan sebanyak 8 orang atau 22,22%, yang menjawab Kurang Memuaskan sebanyak 7 orang atau 19,45%, dan tidak ada responden yang menjawab Sangat Tidak Memuaskan.

Berdasarkan hasil wawancara *pada tanggal 8 April 2019 dengan ibu Opi selaku HRD pada PT. Agung Toyota Duri, mengenai Status dan Tanggungjawab beliau mengatakan bahwa : “kami selaku perusahaan sangat mengutamakan status dari karyawan perusahaan baik itu jabatannya ataupun yang lainnya”*.

Jadi, pada indikator dua yaitu motivasi dari faktor Ekstern, yaitu Status dan Tanggungjawab, perusahaan sangat mengutamakan baik itu status atau tanggungjawab masing-masing atasan atau para karyawan. Dan karyawan merasa Cukup Puas dengan apa yang perusahaan berikan.

Berdasarkan hasil penelitian dan teknik pengukuran dilihat dari Indikator Faktor Ekstern yaitu Supervise yang Baik dan Status/ Tanggungjawab yang diberikan PT. Agung Toyota Duri Riau dengan rentang 41% - 60% tergolong kepada kategori Cukup Memuaskan dengan persentase 48,61%.

Tabel V.9 Rekapitulasi Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Agung Toyota Duri Riau Kepada Karyawan Bagian Marketing Eksekutif

No	Indikator	Kategori					Jumlah
		SM	CM	M	KM	SKM	
1.	Kompensasi Langsung	15,5 (43,05%)	14,5 (40,28%)	5,5 (15,27%)	0,5 (1,40%)	-	36
2.	Kompensasi Tidak Langsung	10,5 (29,18%)	19 (52,77%)	4,5 (12,5%)	2 (5,55%)	-	36
3.	Faktor intern	11 (30,56%)	18,5 (51,38%)	6 (16,66%)	0,5 (1,40%)	-	36
4.	Faktor Ektern	17,5 (48,61%)	15 (41,66%)	3,5 (9,74%)	-	-	36
Jumlah		54,5	67	19,5	3	-	144
Rata-Rata		13,62	16,75	4,88	0,75	-	36
Persentase (%)		37,83%	46,52%	13,55%	2,10%		100%

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2019

Dari tabel di atas, diketahui hasil jawaban responden tentang Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja dari keseluruhan indikator dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Agung Toyota Duri Riau sesuai dengan hasil penelitian dan teknik pengukuran dengan persentase 46,52% tergolong kepada kategori Cukup Memuaskan dengan rentang 41% - 60%.

Berdasarkan hasil observasi dilapangan motivasi faktor ekstern yaitu berupa supervisor yang baik dan status dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada karyawannya sudah cukup memotivasi mereka untuk bekerja dengan baik.

C. Pengujian Instrumen Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan melalui kuesioner dan wawancara kepada responden yaitu karyawan PT. Agung Toyota Duri melalui

variabel Kompensasi dan Motivasi kerja karyawan maka perlu diuji kelayakan dari masing-masing variabel dan indicator-indikator tersebut, atau dapat juga dikatakan sebagai pengujian kualitas data yang bertujuan untuk menentukan batas-batas kebenaran ketepatan alat ukur (Kuesioner) suatu indikator variabel penelitian dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Untuk menguji validitas instrumen, penulis menggunakan analisis dengan SPSS. Berikut hasil pengujian validitas. Untuk tingkat validitas dilakukan uji signifikansi dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Untuk *degree of freedom* (df) = $n-k$ dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah konstruk. Pada kasus ini besarnya df dapat dihitung $36-2$ atau $df = 34$ dengan α 0,05 didapat r tabel 0,329; jika r hitung (untuk tiap-tiap butir pertanyaan dapat dilihat pada kolom corrected item pertanyaan total correlation) lebih besar dari r tabel dan nilai r positif, maka butir pertanyaan tersebut dikatakan valid. Untuk lebih jelasnya mari kita lihat hasil uji validitas kompensasi (x) seperti table di bawah ini :

Tabel V.10 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Kompensasi (X)	X1	0,600	0,329	Valid
	X2	0,396	0,329	Valid
	X3	0,488	0,329	Valid
	X4	0,702	0,329	Valid
Motivasi (Y)	Y1	0,583	0,329	Valid
	Y2	0,434	0,329	Valid
	Y3	0,361	0,329	Valid
	Y4	0,484	0,329	Valid

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2019

Berdasarkan table di atas hasil uji validitas Kompensasi (X) dan Motivasi Kerja Karyawan (Y), dapat disimpulkan bahwa masing-masing indicator pernyataan untuk variable dalam penelitian ini adalah valid, karena dipernyataan dikatakan valid apabila nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel. Berarti semua indicator dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya karena masing-masing indicator diatas sudah valid atau sudah terukur dan dapat diandalkan.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah angka indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dipercaya atau dapat diandalkan. Dengan kata lain reliabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur dalam mengukur suatu gejala yang sama.

Pengujian reliabilitas adalah untuk mengetahui konsistensi hasil pengukuran variable. Pengukuran yang reliabilitas menunjukkan instrument sudah dipercaya sehingga menghasilkan data yang dapat dipercaya. Uji reliabilitas adalah alat untuk indicator dari variable dan konstruk. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistic *Cronbach Alpha*. Suatu pengukuran dapat diandalkan apabila memiliki koefisien *Cronbach Alpha* sama atau lebih besar dari 0,60.

Tabel V.11 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Reliabilitas	Keterangan
1.	Kompensasi (X)	0,679	0,60	Reliabel
2.	Motivasi (Y)	0,583	0,60	Reliabel

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2019

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat, koefisien alpha untuk variabel kompensasi (X) sebesar 0,679 yang berarti lebih besar dari 0,60. Sedangkan motivasi (Y) sebesar 0,683 ($>0,60$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrument penelitian ini adalah Reliabel, karena nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari nilai koefisien alpha yaitu 0,60. Berarti variable yang digunakan sudah konsisten dan dapat dipercaya.

Hasil pengujian reliabilitas pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien alpha dari variable-variable yang diteliti menunjukkan hasil yang beragam dan variable menghasilkan nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah Reliabel.

D. Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Bagian Marketing Eksekutif Pada PT. Agung Toyota Duri-Riau

1. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variable bebas Kompensasi (X) terhadap variable terikat Motivasi Kerja (Y). Adapun persamaan rumus regresi linear sederhana adalah sebagai berikut :

$$Y = a + Bx$$

Keterangan :

Y = Variabel Terikat (Motivasi Kerja)

a = Konstanta

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

X = Variabel Bebas (Kompensasi)

Setelah diolah dengan menggunakan program SPSS hasilnya adalah sebagai berikut :

Tabel V.12 Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.311	2.196		6.517	.000
X	.177	.132	.225	1.345	.187

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2019

Dari table hasil output SPSS di atas diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut :

$$Y = 14,311 + 0,177X$$

Persamaan ini dapat diartikan sebagai berikut :

- Konstanta sebesar 14,311 artinya jika variable X (Kompensasi) nilainya tetap, maka variable terikat Y (Motivasi) sebesar 14,311.
- Koefisien regresi variable X (Kompensasi) sebesar 0,177 berarti jika variable kompensasi mengalami kenaikan 1 satuan, maka motivasi karyawan juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,177 satuan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif

antara Kompensasi dengan Motivasi Kerja Karyawan. Semakin besar kompensasi maka semakin tinggi motivasi karyawan untuk bekerja.

2. Uji Hipotesis (Uji-t)

Uji t merupakan uji hipotesis yang bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara parsial (sendiri-sendiri) yang diberikan variable bebas yaitu Kompensasi (X) terhadap variable terikat yaitu Motivasi Kerja (Y). Dasar dalam pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut :

- a. Jika nilai sig. < dari 0,05 atau t-hitung > t-tabel maka terdapat pengaruh Variabel X secara parsial terhadap Variabel Y.
- b. Jika nilai sig. > dari 0,05 atau t-hitung < t-tabel maka tidak terdapat pengaruh Variabel X secara parsial terhadap Variabel Y.

Nilai t-tabel = $t(a/2 : n-k) = t(0,05/2 : 36-2) = t(0.025 : 34) = 2,032$

Maka diketahui nilai t-tabel = 2,032, dari hasil output SPSS sebelumnya yaitu maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut ;

Kompensasi (X) dengan nilai sig. = 0,000 < 2,032 maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial (sendiri-sendiri) terhadap Motivasi Kerja Karyawan Bagian Marketing Eksekutif pada PT. Agung Toyota Duri-Riau.

3. Koefisien Determinan (R^2)

Nilai koefisien determinasi atau *R Square* (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh variable bebas

(Kompensasi) terhadap variable terikat (Motivasi Kerja). Dari hasil pengolahan dengan program SPSS diperoleh hasil sebagai berikut :

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.225 ^a	.051	.023	1.34467

a. Predictors: (Constant), X

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2019

Dari table di atas diperoleh nilai koefisien determinasi atau *R Square* (R^2) sebesar 0,51% (51%), ini menerangkan bahwa kompensasi pada PT. Agung Toyota Duri-Riau berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan sebesar 51%. Sedangkan sisanya sebesar 49% menggambarkan variabel bebas lainnya yang tidak diamati dalam penelitian ini.

E. Hasil Observasi

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti tentang pemberian kompensasi kepada karyawan bagian marketing eksekutif pada PT. Agung Toyota Duri-Riau yaitu sudah memuaskan bagi karyawan dan sudah memotivasi karyawan tersebut untuk bekerja dan mencapai target-target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sehingga karyawan giat dalam bekerja dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

F. Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Y) Karyawan Bagian Marketing Eksekutif Pada PT. Agung Toyota Duri-Riau. Berdasarkan analisis regresi linear sederhana

diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,51 artinya kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Bagian Marketing Eksekutif Pada PT. Agung Toyota Duri-Riau, sedangkan sisanya sebesar 49% menggambarkan variabel bebas lainnya yang tidak diamati dalam penelitian ini.

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian.

Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Kemudian program kompensasi juga penting bagi organisasi, karena hal itu mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia yang dimilikinya atau dengan kata lain agar karyawan mempunyai loyalitas dan komitmen yang tinggi pada perusahaan dan agar motivasi kerja karyawan selalu meningkat.

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah diuraikan pada bab sebelumnya mengenai pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan bagian marketing eksekutif pada PT. Agung Toyota Duri Riau. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil rekapitulasi yang sesuai dengan hasil penelitian dan teknik pengukuran, jawaban responden mengenai Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Agung Toyota Duri Riau Kepada Karyawan Bagian Marketing Eksekutif diketahui tergolong pada kategori Cukup Memuaskan dengan persentase 46,52%.
2. Dari hasil uji t Kompensasi (X) dengan nilai sig. = 0,000 < 2,032 maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial (sendiri-sendiri) terhadap Motivasi Kerja Karyawan Bagian Marketing Eksekutif pada PT. Agung Toyota Duri-Riau.
3. Berdasarkan analisis regresi linear sederhana diperoleh nilai R *Square* sebesar 0,51 artinya kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Bagian Marketing Eksekutif Pada PT. Agung Toyota Duri-Riau, sedangkan sisanya sebesar 49% menggambarkan variabel bebas lainnya yaitu seperti tujuan untuk bekerja, tujuan untuk hidup dan keinginan untuk memperoleh penghargaan, atasan yang baik, status dan

tanggung jawab, Lingkungan kerja yang kondusif, hubungan sosial yang baik, memberikan penghargaan, dan lain-lain.

B. Saran

1. Mengenai kompensasi langsung, diharapkan perusahaan lebih memperhatikan kebutuhan dari para karyawan sehingga gaji yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan hidup karyawannya.
2. Untuk kompensasi tidak langsung, diharapkan perusahaan lebih melengkapi fasilitas-fasilitas yang dibutuhkan karyawan dalam menunjang pekerjaannya, seperti tambahan Mobil Operasional yang digunakan karyawan untuk lebih memperlancar kinerja karyawannya untuk lebih memotivasi karyawan untuk bekerja.
3. Mengenai motivasi dari faktor intern, diharapkan perusahaan lebih memperhatikan prestasi-prestasi karyawannya dengan memberikan penghargaan.
4. Untuk motivasi dari faktor ekstern, diharapkan perusahaan dapat membimbing para tenaga kerja baru atau yang masih dalam status training sehingga karyawan baru tersebut dapat mengerjakan tugas-tugasnya sesuai dengan apa yang perusahaan inginkan.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

Referensi Buku

- Fahmi, irham, 2016. *Perilaku Konsumen teori dan aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, Malayu S. P, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara .
- Handoko, Hani, T, 2012. *Manajemen* . Yogyakarta: BPFE
- Ivancevich, John M, dkk, 2007, *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Indrastuti, Sri, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Pekanbaru: UR Press
- Mangkunegara, anwar prabu. 2017 . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. remaja rosdakarya.
- Nuraini, T, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Pekanbaru: Yayasan Aini Syam
- Notoatmodjo, Soekidjo, 2003, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Rineka Cipta .
- Priansa, Doni, Juni, 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- P. Siagian, Sondang, 2003. *Filsafat Administrasi*. Jakarta: Erlangga
- Riduwan, 2015. *Belajar Mudah Penelitian untuk Guru-Karyawan dan Peneliti Pemula*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Rusby, Zulkifli. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Rajawali Pers
- Subekhi, Akhmad. *Menejemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*

- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2002. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Tindakan Komprehensif*. Bandung: Alfabeta
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja Edisi Kelima*. Jakarta: Rajawali Persada .
- Winardi, J. 2011. *Motivasi dan Pemasalahan dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers.

REFERENSI JURNAL

- Jurnal *Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai* . Hernita ekonomi, Vol 7 no 7 Juli - Des 2015. Hal 47 bab 2
- Jurnal Administrasi Bisnis, Vol 7, Nomor 1, 2013: 41-45 . Hal 2 bab 1
- Jurnal Administrasi Bisnis, Vol 3, Nomor 4, 2015: 951-965. Hal 16 bab 2
- Jurnal Administrasi Bisnis, Vol 25, Nomor 1, Agustus 2015. Hal 18
- Jurnal Administrasi Bisnis, Vol 50, Nomor 1, September 2017. Hal 21