

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KARYAWAN
PADA PT. MEGASAWINDO PERKASA KABUPATEN
MUARO BUNGO JAMBI**



SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi (S1) Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Batanghari

OLEH:

Nama : Humul Khoiroh
NIM : 1900861201301
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS BATANGHARI JAMBI
TAHUN 2023**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Dengan ini komisi pembimbing skripsi dan Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi menyatakan bahwa skripsi yang disusun oleh:

Nama : Humul Khoiroh
Nim : 1900861201301
Program Studi : Manajemen
Judul : Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi
Karyawan Pada PT. Megasawindo Perkasa
Kabupaten Muaro Bungo Jambi

Telah disetujui dan disahkan sesuai dengan prosedur, ketentuan dan kelaziman berlaku dalam seminar proposal ini pada tanggal seperti tertera dibawah ini :

Jambi, Agustus 2023

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II



Sakinah AS, S.E., M.M.



Khuluqon Azima, S.E., M.M.

Mengetahui,
Ketua Program Studi Manajemen



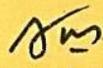
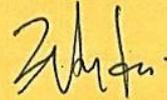
Hana Tanara Putri, S.E., M.M.

LEMBAR PENGESAHAN KELULUSAN SKRIPSI

Skripsi ini telah dipertahankan dihadapan panitia penguji Skripsi dan Komprehensif Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi pada:

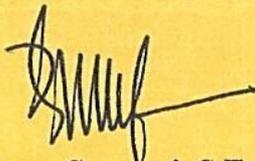
Hari : Rabu
Tanggal : 16 Agustus 2023
Jam : 08.00 -10.00
Tempat : Ruang Sidang

PANITIA PENGUJI

Nama	Jabatan	Tanda Tangan
1. Ahmad Tarmizi,S.E., MM	Ketua	1 
2. Khuluqon Azima,S.E., MM	Sekretaris	2 
3. Ubaidillah,S.E.,MM	Penguji Utama	3 
4. Sakinah ,AS,S.E., M.M	Anggota	4 

Disahkan Oleh:

Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. Hj. Arna Suryani, S.E., M.Ak., AK., CA.

Ketua Prodi Manajemen



Hana Tamara Putri, S.E., M.M

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Humul Khoiroh

NIM : 1908861201301

Program Studi : Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Karyawan pada PT Megasawindo Perkasa Kabupaten Muaro Bungo Jambi

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran, dan pemaparan asli dari saya sendiri, bahwa data-data yang dicantumkan pada skripsi ini adalah benar bukan hasil rekayasa, bahwa skripsi ini adalah karya orisinil bukan hasil plagiarism atau diupahkan pada pihak lain. Jika terdapat karya atau pemikiran orang lain, saya mencantumkan sumber yang jelas. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi dari akademik sesuai dengan peraturan yang berlaku di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi. Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar tanpa paksaan dari pihak manapun.

Jambi, Agustus 2023



Humul Khoiroh
NIM. 1908861201301

ABSTRAK

Humul Khoiroh / 1900861201301 / Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Karyawan pada PT Megasawindo Perkasa Kabupaten Muaro Bungo Jambi / Sakinah AS, S.E., M.M. selaku Pembimbing 1 dan Khuluqon Azima, S.E., M.M. selaku pembimbing 2.

Kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau balas jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Tujuan kompensasi adalah untuk memperoleh personel yang berkualitas, mempertahankan karyawan yang ada, memastikan keadilan, menghargai perilaku yang diinginkan, mengawasi biaya, mematuhi peraturan, memfasilitasi saling pengertian dan efisiensi administratif selanjutnya. Sehingga hal ini dapat memberikan memotivasi karyawan dalam bekerja.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran kompensasi dan motivasi karyawan pada PT. Megasawindo Perkasa Kabupaten Muaro Bungo Jambi serta untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap motivasi karyawan Pada PT. Megasawindo Perkasa Kabupaten Muaro Bungo Jambi.

Metodeologi penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data dilakukan dengan observasi dan kuesioner. Sampel penelitian diambil menggunakan metode sensus sehingga sampel penelitian sebanyak 43 karyawan. Data dianalisis dengan secara deskriptif dengan analisis regresi linear sederhana.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gambaran kompensasi dan motivasi karyawan di PT. Megasawindo Kabupaten Muaro Bungo Jambi termasuk cukup baik. Hasil yang didapatkan menunjukkan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan dengan nilai signifikansi 0,001 dan nilai t hitung sebesar 3,701 > t tabel 0,68024. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan dengan nilai sig 0,001 < 0,05. Koefisien determinasi menunjukkan kompensasi mempengaruhi motivasi karyawan sebesar 25%.

Disarankan bagi perusahaan PT. Megasawindo Kabupaten Muaro Bungo Jambi agar dapat lebih meningkatkan kompensasi karyawan dan peneliti selanjutnya dapat memilih populasi maupun sampel yang lebih besar lagi sehingga dapat teruji keandalannya serta bisa mengembangkan pada variabel yang akan digunakan yang memiliki pengaruh yang kuat terhadap besarnya kinerja pegawai yang dihasilkan.

Kata Kunci: Kompensasi dan Motivasi Karyawan

ABSTRACT

Humul Khoiroh / 1900861201301 / The Effect of Compensation on Employees Motivation at PT Megaswindo Perkasa, Muaro Bungo Regency, Jambi / Sakinah AS, S.E., M.M. as Advisor I and Khuluqon Azima, S.E., M.M. as Advisor II.

Compensation is a counter-performance against the use of energy or remuneration that has been given by the workforce. The purpose of compensation is to acquire qualified personnel, retain existing employees, ensure fairness, reward desired behavior, control costs, comply with regulations, facilitate mutual understanding and further administrative efficiency. So that this can motivate employees to work.

This study aims to determine the description of employee compensation and motivation at PT. Megasawindo Perkasa, Muaro Bungo Regency, Jambi and to determine the effect of compensation on employee motivation at PT. Megasawindo Perkasa, Muaro Bungo Regency, Jambi.

This research methodology is descriptive quantitative. The types of data used are primary data and secondary data. Methods of data collection is done by observation and questionnaires. The research sample was taken using the census method so that the research sample consisted of 43 employees. Data were analyzed descriptively with simple linear regression analysis.

The results showed that the description of compensation and employee motivation at PT. Megasawindo, Muaro Bungo Regency, Jambi, is quite good. The results obtained show that compensation has a significant effect on employee motivation with a significance value of 0.001 and a t-count value of 3.701 > t-table 0.68024. Compensation has a positive and significant effect on employee motivation with a sig value of 0.001 < 0.05. The coefficient of determination shows that compensation affects employee motivation by 25%.

It is recommended for PT. Megasawindo Muaro Bungo Jambi Regency in order to further increase employee compensation and further researchers can choose a larger population or sample so that it can be tested for reliability and can develop on the variables to be used which have a strong influence on the amount of employee performance produced.

Keyword: Compensation and Employes Motivation

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya haturkan kepada Allah SWT atas rahmat-Nya atas kesempatan yang telah diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “**Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Karyawan pada PT. Megasawindo Perkasa Kabupaten Muaro Bungo Jambi**”. Shalawat beriring salam juga penulis haturkan kepada Rasulullah SAW.

Skripsi ini dibuat dan diajukan untuk melengkapi sebagai syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Batanghari Jambi. Selama menyelesaikan skripsi ini penulis banyak menerima masukan, bimbingan dan saran. Penulis juga mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada keluarga yang telah memberikan segala kasih sayang dan perhatiannya yang begitu besar terutama Ayah Nasrin dan Ibu Roybah sehingga saya merasa terdorong untuk menyelesaikan studi agar dapat mencapai cita-cita dan memenuhi harapan. Dan tak lupa juga saya ucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Herri, S.E., M.B.A. selaku Rektor Universitas Batanghari Jambi.
2. Ibu Dr. Hj. Arna Suryani, S.E., M.Ak., AK., CA. sebagai Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.
3. Ibu Hana Tamara, M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.
4. Ibu Sakinah AS, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing Akademik dan Pembimbing I yang selalu membantu penulis selama perkuliahan.

5. Ibu Khuluqon Azima, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing II yang membimbing dan mengarahkan dalam penyelesaian Skripsi ini.
6. PT. Megasawindo Perkasa Kabupaten Muaro Bungo Jambi yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian.
7. Seluruh dosen dan staff Fakultas Ekonomi yang telah membimbing dalam proses perkuliahan di Universitas Batanghari Jambi.
8. Bapak dan ibu dosen selaku penguji sidang skripsi yang banyak kritik dan saran sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
9. Teman-teman di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.
10. Semua pihak yang telah membantu penulis baik bantuan moril maupun spiritual yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis merasa jauh dari kesempurnaan mengingat keterbatasan ilmu pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki. Akhirnya dengan menyadari keterbatasan ilmu dan kemampuan yang penulis miliki, maka penulis dengan senang hati menerima kritik dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan skripsi ini, semoga skripsi ini berguna adanya. Sekian dan terimakasih.

Jambi, Agustus 2023

Penulis
Humul Khoiroh

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
LEMBAR PENGESAHAN KELULUSAN SKRIPSI.....	iii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi Masalah	7
1.3 Rumusan Masalah	7
1.4 Tujuan Penelitian	7
1.5 Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAU PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN	9
2.1 Landasan Teori.....	9
2.1.1 Manajemen	9
2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.1.3 Kompensasi	16
2.1.4 Motivasi Karyawan	27
2.2 Hubungan Antar Variabel	32
2.3 Kerangka Pemikiran	32
2.4 Hipotesis	33
2.5 Metodologi Penelitian	33
2.5.1 Metode Penelitian Yang Digunakan.....	33
2.5.2 Jenis dan Sumber Data	33
2.5.3 Metode Pengumpulan Data	34
2.5.4 Populasi dan Sampel	35

2.5.5 Metode Analisis Data	36
2.6 Operasional Variabel	39
BAB III GAMBARAN OBJEK PENELITIAN	41
3.1 Profil PT. Megasawindo Perkasa Kabupaten Muaro Bungo Jambi	41
3.2 Visi dan Misi	42
3.2 Struktur Organisasi PT. Megasawindo Perkasa	42
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	44
4.1 Hasil Penelitian.....	44
4.1 1 Karakteristik Responden	44
4.1 2 Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi Karyawan PT. Megasawindo Perkasa Kabupaten Muaro Bungo Jambi.....	46
4.1 3 Analisis Deskriptif Variabel Motivasi kerja PT. Megasawindo Perkasa Kabupaten Muaro Bungo Jambi Cabang Jambi	51
4.1 4 Hasil Uji Validitas	54
4.1 5 Analisis Regresi Sederhana	55
4.1 5 Uji Hipotesis t.....	57
4.2 Pembahasan	58
4.2.1 Gambaran Kompensasi dan Motivasi kerja.....	58
4.2.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi kerja.....	59
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	62
5.1 Kesimpulan.....	62
5.2 Saran	63
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Nama Tabel	Halaman
Tabel 1.1 Perkembangan Jumlah Karyawan.....	4
Tabel 1.2 Data Kompensasi Karyawan PT. Megasawindo Perkasa	5
Tabel 1.3 Jumlah Kehadiran Karyawan PT. Megasawindo Perkasa.....	6
Tabel 2.1 Skala Likert Pendapat Responden.....	35
Tabel 2.2 Rentang Pengklasifikasian Variabel	37
Tabel 2.3 Operasional Variabel.....	39
Tabel 4.1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin	44
Tabel 4.2 Karakteristik Berdasarkan Umur.....	45
Tabel 4.3 Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja	45
Tabel 4.4 Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Upah dan Gaji	46
Tabel 4.5 Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Kompensasi di luar gaji.....	47
Tabel 4.6 Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Penghargaan	48
Tabel 4.7 Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Tunjangan.....	48
Tabel 4.8 Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Jaminan Kemanan	49
Tabel 4.9 Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Jaminan Kesehatan.....	50
Tabel 4.10 Rekap Jawaban Indikator Kompensasi Karyawan.....	51
Tabel 4.11 Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Perilaku	52
Tabel 4.12 Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Usaha.....	52
Tabel 4.13 Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Kegigihan	53
Tabel 4.14 Rekap Jawaban Indikator Motivasi Kerja.....	54
Tabel 4.15 Hasil Uji Validitas Kuesioner	54
Tabel 4.16 Hasil Uji Regresi Sederhana	56
Tabel 4.17 Hasil Uji Koefisien Determinasi	57
Tabel 4.18 Hasil Uji t.....	58

DAFTAR GAMBAR

Nama Gambar	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	32
Gambar 3.1 Struktur Organisasi PT. Megasawindo Perkasa	43



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan hal terpenting dalam suatu organisasi pemerintah maupun organisasi swasta untuk mencapai tujuan atau target yang ingin dicapai. Sumber daya manusia menjadi penentu dalam tercapainya tujuan dari organisasi atau perusahaan dengan pengoptimalan kinerja dan kontribusi secara efektif dalam kegiatan di dalam organisasi. Oleh karena itu, kemajuan organisasi ditentukan pula oleh kualitas dan kapasitas sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Bagi perusahaan, dalam mengelola sumber daya manusia bukanlah hal yang mudah. Mengelola sumber daya manusia berarti merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan dan mengendalikan aktivitas karyawan untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan perusahaan. Sulitnya mengelola karyawan dikarenakan karyawan merupakan manusia yang memiliki sifat, perilaku, tujuan, serta kebutuhan yang berbeda-beda. (Mubarq, 2017: 73).

Kesuksesan sebuah organisasi itu bergantung kepada sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki motivasi yang kuat dalam melakukan pekerjaanya. Motivasi adalah suatu yang pokok, yang menjadi dorongan seseorang untuk bekerja. Secara sederhana, motivasi menciptakan semangat gairah kerja. Motivasi adalah alasan yang mendasari sebuah perbuatan yang dilakukan oleh seorang,

alasan yang sangat kuat untuk mencapai apa yang diinginkannya dengan mengerjakan pekerjaannya yang sekarang. (Nurdin, 2018:71-74)

Meningkatnya motivasi kerja karyawan menimbulkan dampak yang positif dan menjadi hal yang sangat penting bagi perusahaan, dengan meningkatnya motivasi kerja karyawan akan mendorong setiap karyawan bekerja keras dalam menyelesaikan seluruh pekerjaannya dan meningkatkan kapabilitas karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Selain itu, motivasi yang kurang juga dapat menyebabkan ketidakhadiran yang meningkat. Karena apabila seseorang termotivasi, maka ia akan berupaya melakukan sepenuhnya demi menciptakan apa yang diinginkan dan mereka lebih merasa senang, sehat dan bertambah ingin datang untuk bekerja (Sembiring, 2018: 26)

Setiap perusahaan pasti memiliki sumber daya manusia. Sumber daya manusia sangat dibutuhkan perusahaan untuk mengolah perusahaan tersebut agar semakin berkembang. Berkembangnya perusahaan tentu diiringi dengan berkembangnya sumber daya manusia tersebut. Setiap sumber daya manusia bisa berkembang apabila perusahaan bisa memajemen sumber daya tersebut dengan baik. Salah satunya ialah dengan memberikan balas jasa yang seimbang dengan apa yang telah dikerjakan karyawan tersebut. Hal ini ditunjukkan agar karyawan di perusahaan tersebut dapat menunjukkan peningkatan kualitas kerjanya serta memberikan prestasi-prestasi untuk perusahaan tersebut sehingga motivasi karyawan dalam bekerja dapat terus ada bahkan meningkat.

Salah satu faktor yang cukup penting yang harus diperhatikan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi menurut Wibowo (2011:133) adalah kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau balas

jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Proses kompensasi adalah suatu jaringan berbagai sub proses untuk memberikan balas jasa kepada karyawan untuk pelaksanaan pekerjaan dan untuk memotivasi karyawan agar mencapai tingkat prestasi yang diinginkan (Umar, 2001:16).

Tujuan kompensasi adalah untuk memperoleh personel berkualitas, mempertahankan karyawan yang ada, memastikan keadilan, menghargai perilaku yang diinginkan, mengawasi biaya, mematuhi peraturan, memfasilitasi saling pengertian dan efisiensi administratif selanjutnya. Dengan adanya pemberian kompensasi kepada tenaga kerja akan memperoleh keuntungan financial dan non financial antara lain: tenaga kerja mendapat upah yang lebih besar hal ini mendorong karyawan berusaha memperoleh upah yang lebih besar guna memperbaiki hidupnya dan tenaga kerja dapat terdorong mengembangkan diri masing-masing. Dengan kompensasi akan mendorong karyawan menganalisis pekerjaannya dengan baik sehingga kecakapannya meningkat. Bagi perusahaan dapat meningkatkan kepuasan dan produktivitas kerja karyawan akan memberi motivasi kepada tenaga kerja untuk bekerja lebih semangat, disiplin, dan cepat.

Para karyawan yang melakukan tugasnya diperusahaan salah satunya ialah untuk mengharapkan kompensasi atau balas jasa dari perusahaan tersebut. Pada umumnya, kompensasi yang diberikan tentu tidak akan disamaratakan untuk semua karyawan di perusahaan tersebut. Inilah yang menyebabkan terkadang adanya karyawan yang merasa belum cukup dengan kompensasi yang diberikan untuknya. Sehingga seringkali terjadi pemogokkan kerja karena masalah kompensasi tersebut.

Jadi pada intinya, semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, maka akan semakin tinggi pula motivasi para karyawan untuk bekerja lebih maksimal. Dan sebaliknya, apabila kompensasi yang diberikan kepada karyawan semakin rendah, maka akan semakin rendah pula motivasi karyawan dalam bekerja untuk perusahaan tersebut karena mereka akan merasa kompensasi yang diberikan baik kompensasi finansial maupun kompensasi nonfinansialnya tidak sebanding dengan yang mereka berikan kepada perusahaan. Hal tersebut selanjutnya mengarahkan kepada semangat kerja karyawan yang menurun. Sedangkan jika diberikan kompensasi yang semakin meningkat, maka karyawan tersebut akan termotivasi untuk meningkatkan kualitas kerjanya di perusahaan.

PT. Megasawindo Perkasa Kabupaten Muaro Bungo Jambi merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan yakni perkebunan kepala sawit. Adapun perkembangan jumlah karyawan Pada PT. Megasawindo Perkasa Kabupaten Muaro Bungo Jambi periode 2018-2022 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1
Perkembangan Jumlah Karyawan Pada PT. Megasawindo Perkasa
Kabupaten Muaro Bungo Jambi

Tahun	Jumlah Karyawan	Perkembangan (%)
2018	37	-
2019	36	(2,70)
2020	41	13,88
2021	39	(4,87)
2022	43	10,26
Rata-rata	39,2	3,31

Sumber :PT. Megasawindo Perkasa, 2023

Dari tabel diatas terlihat bahwa perkembangan jumlah karyawan mengalami fluktuatif setiap tahunnya. Rata-rata perkembangan jumlah karyawan dalam lima tahun terakhir sebesar 39,2 atau 3,31%. Sedangkan berdasarkan hasil observasi pada beberapa karyawan dapat diketahui bahwa hasil produksi perusahaan cenderung menurun. Penurunan ini disebabkan kurang produktifnya karyawan, padahal jumlah karyawan cenderung meningkat.

Tabel 1.2
Data Kompensasi Karyawan PT. Megasawindo Perkasa Kabupaten
Muaro Bungo Jambi Per Bulan

Jabatan	Gaji (Rp)	Tunjangan Makan (Rp)	Tunjangan Lembur (Rp)	Tunjangan Hari Raya (Rp)
Senior Estate Manager	7.710.000	280.000	-	7.710.000
Pimpinan	7.245.000	280.000	-	7.245.000
Sekretaris SEM	4.612.000	280.000	-	4.612.000
Financial Controller	4.630.000	280.000	-	4.630.000
Asisten HPT, Perawatan, Bibit, dan Pupuk	5.850.000	280.000	-	5.850.000
SPV Land Aplikasi	5.500.000	280.000	-	5.500.000
Kepala Operator, Gudang, Bengkel, dan Satpam	3.800.000	280.000	2.108.640	3.800.000
Mandor Land Aplikasi, Mandor HPT, Perawatan, Pembibitan, Pemupukan	3.400.000	280.000	-	3.400.000
Supir Operator	3.100.000	280.000	-	3.100.000
ADM Kantor	2.800.000	280.000	-	2.800.000
Staf Anggota Bengkel	2.650.000	280.000	1.470.432	2.650.000
Staf Anggota Gudang	2.650.000	280.000	Rp. 1.470.432	2.650.000
Staf Anggota Satpam	2.650.000	280.000	1.470.432	2.650.000

Sumber: PT. Megasawindo Perkasa, 2023

Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan. Samsuddin (2006:187) mengemukakan bahwa pemberian kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan motivasi karyawan. Oleh karena itu, perhatian organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan secara rasional dan adil sangat diperlukan. Bila karyawan memandang pemberian kompensasi tidak memadai, prestasi, motivasi maupun kepuasan kerja mereka cenderung akan menurun.

Berikut merupakan data kehadiran karyawan PT. Megasawindo Perkasa Kabupaten Muaro Bungo Jambi:

Tabel 1.3 Jumlah Kehadiran Karyawan PT. Megasawindo Perkasa Kabupaten Muaro Bungo Jambi Bulan Januari 2023

Tahun	Jumlah Hari Kerja	Total Kehadiran (Target)	Total Kehadiran (Realita)	Jumlah Absen
2018	249	9.213	9.008	205
2019	254	9.144	9.025	119
2020	258	10.578	10.354	224
2021	250	9.750	9.423	327
2022	288	12.384	12.151	233

Sumber: PT. Megasawindo Perkasa, 2023

Berdasarkan tabel 1.3 dijelaskan bahwa absensi (kehadiran) karyawan masih banyak tercatat. Jumlah absen karyawan dalam lima tahun terakhir mengalami fluktuasi. Hal ini menunjukkan bahwa jika ditinjau berdasarkan absensi, karyawan masih kurang optimal yang mana dapat diindikasikan masih belum maksimalnya motivasi karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penulisan dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Karyawan Pada PT. Megasawindo Perkasa Kabupaten Muaro Bungo Jambi”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian maka diperoleh beberapa identifikasi masalah sebagai berikut:

- 1) Perkembangan jumlah karyawan mengalami fluktuatif setiap tahunnya. Rata-rata perkembangan jumlah karyawan dalam lima tahun terakhir sebesar 39,2 atau 3,31%. Sedangkan berdasarkan hasil observasi pada beberapa karyawan dapat diketahui bahwa hasil produksi perusahaan cenderung menurun.
- 2) Kompensasi gaji yang diperoleh karyawan PT. Megasawindo Perkasa selalu 100%, namun untuk insentif atau bonus yang diterima oleh karyawan tidak sampai 30% setiap tahunnya dan angka penerimaan kompensasi berupa insentif juga fluktuatif.
- 3) Absensi karyawan PT. Megasawindo Perkasa Kabupaten Muaro Bungo Jambi dalam kurun waktu lima tahun terakhir mengalami fluktuasi yang mengindikasikan bahwa karyawan masih kurang optimal dalam bekerja.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah maka rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

- 1) Bagaimana gambaran kompensasi dan motivasi karyawan Pada PT. Megasawindo Perkasa Kabupaten Muaro Bungo Jambi?
- 2) Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap motivasi karyawan Pada PT. Megasawindo Perkasa Kabupaten Muaro Bungo Jambi?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui gambaran kompensasi dan motivasi karyawan Pada PT. Megasawindo Perkasa Kabupaten Muaro Bungo Jambi.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap motivasi karyawan Pada PT. Megasawindo Perkasa Kabupaten Muaro Bungo Jambi

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1) Manfaat Akademis

Manfaat akademis dalam penelitian ini adalah sebagai media referensi bagi peneliti selanjutnya yang nantinya menggunakan konsep dan dasar penelitian yang sama, yaitu mengenai pengaruh kompensasi terhadap motivasi karyawan Pada PT. Megasawindo Perkasa Kabupaten Muaro Bungo Jambi

2) Manfaat Praktis

Manfaat praktis dalam penelitian ini adalah sebagai media referensi dan tukar pikiran oleh pihak PT. Megasawindo Perkasa Kabupaten Muaro Bungo Jambi sehingga nantinya dapat diketahui langkah-langkah apa saja yang dapat digunakan dalam mengantisipasi penurunan motivasi karyawan Pada PT. Megasawindo Perkasa Kabupaten Muaro Bungo Jambi.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen

Manajemen adalah suatu proses yang terdiri dari tindakan-tindakan 6M dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang ditentukan melalui sumber daya manusia dan sumber daya lainnya (Tery, 2003: 32). Sedangkan menurut Hasibuan (2013: 41) manajemen merupakan alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dengan manajemen, daya guna dan hasil guna unsur-unsur manajemen akan dapat ditingkatkan.

Adapun unsur-unsur manajemen itu terdiri dari *man*, *money*, *material*, *machines*, *method*, dan *market* disingkat 6M. Manajemen berasal dari kata *to manage* artinya mengatur. Timbul pertanyaan tentang apa yang diatur, apa tujuannya diatur, mengapa harus diatur, siapa yang mengatur dan bagaimana mengaturnya (Hasibuan, 2013: 39).

Manajemen merupakan suatu proses yang melibatkan kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian yang dilakukan untuk mencapai sasaran perusahaan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya.

Jadi manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Menurut Handoko (2009: 96) proses dan fungsi manajemen adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan (*planning*) adalah memikirkan apa yang dikerjakan dengan sumber daya yang dimiliki. Perencanaan dilakukan untuk menentukan tujuan perusahaan secara keseluruhan dan cara terbaik untuk memenuhi.
2. Pengorganisasian (*organizing*) dilakukan dengan tujuan membagi suatu kegiatan besar menjadi kegiatan-kegiatan yang lebih kecil.
3. Pengawasan (*controlling*) fungsi pengawasan pada hakekatnya mengatur apakah kegiatan sesuai dengan persyaratan yang ditentukan dalam rencana.
4. Pengarahan (*directing*) adalah suatu tindakan untuk mengusahakan agar semua anggota kelompok berusaha untuk mencapai sasaran sesuai dengan perencanaan manajerial dan usaha.

Fungsi manajemen menurut Stoner (2006: 156) yaitu sebagai berikut:

1. Perencanaan (*planning*) menunjukkan bahwa para manajer memikirkan tujuan dan kegiatannya sebelum melaksanakannya. Kegiatan mereka biasanya berdasar suatu cara, rencana, atau logika bukan asal tebak saja.
2. Pengorganisasian (*organization*) para manajer mengkoordinir sumber daya manusia dan sumber daya bahan yang dimiliki organisasi. Sejauh mana efektifnya suatu organisasi tergantung pada kemampuan untuk mengerahkan sumber daya yang ada dalam mencapai tujuannya.
3. Memimpin (*to lead*) menunjukkan bagaimana para manajer mengarahkan dan mempengaruhi bawahannya.
4. Pengendalian (*controlling*) para manajer berusaha untuk meyakinkan bahwa organisasi bergerak dalam arah dan tujuan.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa fungsi-fungsi manajemen adalah fungsi yang melekat dalam kegiatan proses manajemen yang dijadikan sebagai suatu acuan oleh seseorang manajer guna untuk mencapai tujuan tertentu.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Perusahaan memiliki berbagai macam sumber daya sebagai „input“ untuk diubah menjadi „output“ berupa produk barang atau jasa. Sumber daya tersebut meliputi modal atau uang, teknologi untuk menunjang proses produksi, metode atau strategi yang digurunakan untuk beroperasi, manusia dan sebagainya. Diantara berbagai macam sumber daya tersebut, manusia atau sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen yang paling penting. Untuk merencanakan, mengelola dan mengendalikan sumber daya manusia dibutuhkan suatu alat manajerial yang disebut manajemen sumber daya manusia (MSDM). Manajemen sumber daya manusia bukanlah merupakan hal yang timbul secara mendadak. Sudah sejak lama manusia hidup berperusahaan, seiring dengan itu manajemen sumber daya manusia sebenarnya juga dilakukan (Priyono, 2010:3).

Menurut Kinggundu yang dikutip oleh Syafri (2014:10) menyatakan mengenai pengertian manajemen sumber daya manusia seperti pernyataan berikut ini:

Human resource management is the development and utilization of personnel for the effective achievement of individual, organizational, community, national, and international goals and objectives

Dari pernyataan tersebut, dapat diartikan bahwa Manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan dan penggunaan karyawan atau personil untuk

mencapai tujuan dan sasaran individu, perusahaan, masyarakat, nasional dan internasional dengan efektif.

MSDM merupakan kontributor utama bagi keberhasilan perusahaan. Oleh karena itu, jika MSDM tidak efektif dapat menjadi hambatan utama dalam memuaskan pekerja dan keberhasilan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, karyawan, buruh, manajer dan karyawan lainnya untuk dapat menunjang aktifitas perusahaan atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Bagian atau unit yang biasanya mengurus sdm adalah departemen sumber daya manusia atau dalam bahasa inggris disebut HRD atau *human resource department*.

Manajemen sumber daya manusia atau MSDM adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (karyawan) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. MSDM didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia - bukan mesin - dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis. Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenagakerjaan yang baik. Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan praktik manajemen yang memengaruhi secara langsung sumber daya manusianya (Indartono, 2018: 135).

Pentingnya karyawan perusahaan sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan perusahaan, dan penggunaan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, perusahaan dan masyarakat. MSDM berfokus pada upaya mengelola SDM di dalam dinamika interaksi antara perusahaan-pekerja yang acap memiliki kepentingan berbeda. MSDM meliputi penggunaan SDM secara produktif dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan dan pemuasan kebutuhan pekerja secara individual (Priyono, 2010:4).

Berdasarkan uraian definisi di atas, dapat difahami bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses kegiatan perencanaan, perekrutan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan perusahaan dengan efektif. Uraian di atas menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia meliputi kemampuan dan potensi yang dimiliki pimpinan dan bawahan di dalam perusahaan. Bawahan tidak boleh diperlakukan sebagai mesin, tetapi perlu disadari bahwa bawahan adalah manusia yang mempunyai kemampuan dan potensi yang dapat dikembangkan untuk kepentingan perusahaan. Setelah dikembangkan, pimpinan perlu menciptakan suasana yang kondusif untuk dapat mengaplikasikan kemampuannya dalam perusahaan.

Kegiatan atau aktivitas MSDM secara umum dapat dikategorikan menjadi empat, yaitu: (Hariandja, 2002:4).

1. Persiapan dan pengadaan.
2. Pengembangan dan penilaian.

3. Pengkompensasian dan perlindungan.
4. Hubungan-hubungan keorganisasian.

Sulastrri (2014:195) menjelaskan tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia terhadap perusahaan sehingga produktivitas orang-orang dalam perusahaan tersebut semakin meningkat. Tujuan ini nantinya dapat mencapai tujuan perusahaan atau visi dan misinya dalam mendirikan perusahaan. Menurut Priyono (2010:6), terdapat beberapa macam fungsi utama MSDM adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan untuk kebutuhan SDM

Fungsi perencanaan kebutuhan SDM setidaknya meliputi 2 kegiatan utama, yaitu:

- a. Perencanaan dan peramalan permintaan karyawan perusahaan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.
- b. Analisis jabatan dalam perusahaan untuk menentukan tugas, tujuan, keahlian, pengetahuan dan kemampuan yang dibutuhkan.

Kedua fungsi tersebut sangat esensial dalam melaksanakan kegiatan MSDM secara efektif.

2. *Staffing* sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Setelah kebutuhan SDM ditentukan, langkah selanjutnya adalah mengisi formasi yang tersedia. Dalam tahapan pengisian staf ini terdapat dua kegiatan yang diperlukan, yaitu:

- a. Penarikan (*rekrutmen*) calon atau pelamar pekerjaan
- b. Pemilihan (seleksi) para calon atau pelamar yang dinilai paling memenuhi syarat.

Umumnya rekrutmen dan seleksi diadakan dengan memusatkan perhatian pada ketersediaan calon karyawan Manajemen Sumber Daya Manusia 7 baik yang ada di luar perusahaan (eksternal) maupun dari dalam perusahaan (internal). Uraian selengkapnya dapat dilihat pada Bab 4 tentang Rekrutmen dan Seleksi.

3. Penilaian kinerja

Kegiatan ini dilakukan setelah calon atau pelamar dipekerjakan dalam kegiatan perusahaan. Perusahaan menentukan bagaimana sebaiknya bekerja dan kemudian memberi penghargaan atas kinerja yang dicapainya. Sebaliknya perusahaan juga harus menganalisis jika terjadi kinerja negatif dimana pekerja tidak dapat mencapai standar kinerja yang ditetapkan. Dalam penilaian kinerja ini dilakukan dua kegiatan utama, yaitu:

- a. Penilaian dan pengevaluasian perilaku pekerja.
- b. Analisis dan pemberian motivasi perilaku pekerja.

Kegiatan penilaian kinerja ini dinilai sangat sulit baik bagi penilai maupun yang dinilai. Kegiatan ini rawan dengan munculnya konflik.

4. Perbaikan kualitas pekerja dan lingkungan kerja

Saat ini pusat perhatian MSDM mengarah pada 3 kegiatan strategis, yaitu:

- a. Menentukan, merancang dan mengimplementasikan program pelatihan dan pengembangan SDM guna meningkatkan kemampuan dan kinerja karyawan;
- b. Memperbaiki kualitas lingkungan kerja, khususnya melalui kualitas kehidupan kerja dan program-program perbaikan produktifitas;
- c. Memperbaiki kondisi fisik kerja guna memaksimalkan Manajemen Sumber Daya Manusia kesehatan dan keselamatan pekerja.

Salah satu *outcome* yang dapat diperoleh dari ketiga kegiatan strategis tersebut adalah peningkatan atau perbaikan kualitas fisik dan non-fisik lingkungan kerja.

5. Pencapaian efektifitas hubungan kerja

Setelah karyawan yang dibutuhkan dapat terisi, perusahaan kemudian mempekerjakannya, memberi gaji dan memberi kondisi yang akan membuatnya merasa tertarik dan nyaman bekerja. Untuk itu perusahaan juga harus membuat standar bagaimana hubungan kerja yang efektif dapat diwujudkan. Dalam hal ini terdapat tiga kegiatan utama, yaitu:

- a. Mengakui dan menaruh rasa hormat (*respek*) terhadap hak-hak pekerja;
- b. Melakukan tawar-menawar (*bargaining*) dan menetapkan prosedur bagaimana keluhan pekerja disampaikan;
- c. Melakukan penelitian tentang kegiatan-kegiatan MSDM.

Persoalan yang harus diatasi dalam ketiga kegiatan utama tersebut sifatnya sangat kritis. Jika perusahaan tidak berhati-hati dalam menangani setiap persoalan hak-hak pekerja maka yang muncul kemudian adalah aksi-aksi protes seperti banyak terjadi di banyak perusahaan di Indonesia.

2.1.3 Kompensasi

Menurut Wibowo (2011:133) kompensasi adalah kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau balas jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Sedangkan menurut Rivai (2004:357) kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan.

Menurut Panggabean (2004:75) mengemukakan Kompensasi dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

Berdasarkan pengertian diatas maka penulis mencoba menyimpulkan bahwa kompensasi merupakan bentuk penghargaan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya baik yang berbentuk finansial maupun barang dan jasa pelayanan agar karyawan merasa dihargai dalam bekerja. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas organisasi.

2.1.3.1 Tujuan Kompensasi

Secara umum tujuan manajemen kompensasi adalah untuk membantu perusahaan mencapai tujuan keberhasilan strategi perusahaan dan menjamin terciptanya keadilan internal dan eksternal. Adapun menurut Rivai (2004:359) tujuan kompensasi yaitu :

1. Memperoleh SDM yang berkualitas

Kompensasi yang cukup tinggi sangat dibutuhkan untuk memberi daya tarik kepada para pelamar. Tingkat pembayaran harus responsif terhadap penawaran dan permintaan pasar kerja karena para pengusaha berkompetisi untuk mendapatkan karyawan yang diharapkan.

2. Mempertahankan karyawan yang ada

Para karyawan dapat keluar jika besaran kompensasi tidak kompetitif dan akibatnya akan menimbulkan perputaran karyawan yang semakin tinggi.

3. Menjamin keadilan

Manajemen kompensasi selalu berupaya agar keadilan internal dan eksternal dapat terwujud. Keadilan internal mensyaratkan bahwa pembayaran dikaitkan dengan nilai relatif sebuah pekerjaan sehingga pekerjaan yang sama dibayar dengan besaran yang sama. Keadilan eksternal berarti pembayaran terhadap pekerja merupakan yang dapat dibandingkan dengan perusahaan lain di pasar kerja.

4. Penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan

Pembayaran hendaknya memperkuat perilaku yang diinginkan dan bertindak sebagai kompensasi untuk perbaikan perilaku dimasa depan, rencana kompensasi efektif, menghargai kinerja, ketaatan, pengalaman, tanggung jawab, dan perilaku-perilaku lainnya.

5. Mengendalikan biaya

Sistem kompensasi yang rasional membantu perusahaan memperoleh dan mempertahankan para karyawan dengan biaya yang beralasan. Tanpa manajemen kompensasi yang efektif, bisa jadi pekerja dibayar dibawah atau diatas standar.

6. Mengikuti aturan hukum

Sistem gaji dan upah yang sehat mempertimbangkan faktor-faktor legal yang dikeluarkan pemerintah dan menjamin pemenuhan kebutuhan karyawan.

7. Memfasilitasi pengertian

Sistem manajemen kompensasi hendaknya dengan mudah dipahami oleh spesialis SDM, manajer operasi, dan para karyawan.

8. Meningkatkan efisiensi administrasi

Program pengupahan dan penggajian hendaknya dirancang untuk dapat dikelola dengan efisien, membuat sistem informasi SDM optimal, meskipun

tujuan ini hendaknya sebagai pertimbangan sekunder dibandingkan dengan tujuan-tujuan lain.

Menurut Hill, Bergma, dan Scarpello yang dikutip Panggabean (2004:77) mengemukakan bahwa kompensasi diberikan untuk :

1. Menarik karyawan dalam jumlah dan kualitas yang diinginkan
2. Mendorong agar lebih berprestasi
3. Agar dapat mempertahankan mereka

2.1.3.2 Tahapan Penetapan Kompensasi

Menurut Panggabean (2004:82) tahapan-tahapan yang dilalui dalam pemberian kompensasi supaya terasa adil terdiri atas:

1. Menyelenggarakan survey gaji, yaitu survey mengenai jumlah gaji yang diberikan bagi pekerjaan yang sebanding di perusahaan lain (untuk menjamin keadilan eksternal).
2. Menentukan nilai tiap pekerjaan dalam perusahaan melalui evaluasi pekerjaan (untuk menjamin keadilan internal).
3. Mengelompokkan pekerjaan yang sama/ sejenis ke dalam tingkat upah yang sama pula (untuk menjamin *employee equity* / keadilan karyawan).
4. Menetapkan harga tiap tingkatan gaji dengan menggunakan garis upah.
5. Menyesuaikan tingkat upah dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (menjamin gaji layak dan wajar).

Menurut Panggabean (2004:83) metode penetapan gaji yang sebaik apapun akan menghadapi tantangan-tantangan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Standar gaji yang berlaku umum.

Beberapa jabatan harus dibayar lebih dari yang seharusnya sebab oleh desakan pasar (terutama untuk jabatan yang sukar diisi lowongannya).

2. Kekuatan serikat buruh.

Serikat buruh dapat menggunakan kekuatannya untuk memperoleh gaji yang sesuai dengan relatif jabatannya.

3. Produktivitas.

Perusahaan harus memperoleh laba agar bisa tetap hidup. Sebaliknya juga pegawai tidak akan digaji lebih dari pada kontribusi yang diberikan kepada perusahaan (digaji sesuai produktivitas mereka).

4. Kebijakan gaji dan upah.

Beberapa perusahaan memiliki kebijaksanaan yang menyebabkan mereka harus mengadakan penyesuaian terhadap gaji yang telah ditetapkan. Kebijakan yang umum yaitu memberikan kenaikan gaji yang sama kepada pegawai yang tergabung dengan serikat kerja dengan pegawai yang tidak tergabung dengan serikat kerja.

5. Peraturan pemerintah.

Pemerintah turut campur dalam menentukan beberapa kebijakan yang berkaitan dengan tenaga kerja, seperti penentuan upah minimum regional, upah lembur, pembatasan usia kerja (15 tahun s/d 65 tahun), dan pembatasan jam kerja (maximum 40 jam / minggu).

6. Nilai yang sebanding dengan pembayaran yang sama.

Masalah penting dalam manajemen kompensasi dengan kesempatan yang sama adalah Comparableworth (nilai yang sebanding). Setiap jabatan yang

mempunyai nilai yang sama bagi organisasi harus dibayar sama. *Comparable worth* berarti pembayaran yang sama untuk pekerjaan yang sama.

2.1.3.3 Indikator Kompensasi

Menurut Mangkunegara (2010 : 97) sistem kompensasi yang baik pada dasarnya harus mengacu kepada beberapa indikator:

1. Rasa keadilan
2. Rasa kemanusiaan
3. Rasa kelayakan

Adapun beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi menurut Tohardi dalam Sutrisno (2011:194) adalah sebagai berikut:

1. Produktivitas

Pemberian kompensasi melihat berapa besarnya produktivitas yang disumbangkan oleh karyawan kepada pihak perusahaan. Untuk itu semakin tinggi output yang dikeluarkan, maka semakin besar pula kompensasi yang diberikan oleh perusahaan.

2. Kemampuan untuk membayar

Secara logis ukuran pemberian kompensasi sangat tergantung kepada kemampuan perusahaan dalam membayar kompensasi karyawan. Karena sangat mustahil perusahaan membayar kompensasi di atas kemampuan yang ada.

3. Kesiapan untuk membayar

Walaupun perusahaan mampu membayar kompensasi, namun belum tentu perusahaan tersebut dengan layak dan adil.

4. Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Penawaran dan permintaan tenaga kerja cukup berpengaruh dalam pemberian kompensasi. Jika permintaan tenaga kerja banyak oleh perusahaan, maka kompensasi cenderung tinggi. Demikian pula sebaliknya, jika penawaran tenaga kerja ke perusahaan rendah, maka pembayaran kompensasi cenderung menurun.

Program kompensasi harus berdasarkan azas adil dan layak : ini harus mendapat perhatian dengan sebaik-baiknya supaya balas jasa yang akan diberikan merangsang gairah dan kepuasan kerja karyawan. (Robins, 2011:18).

1. Asas Adil

Besarnya kompensasi yang diberikan kepada karyawan harus berdasarkan kepada kinerja, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggung jawab, dan jabatan pekerja. Jadi dalam hal ini bukan berarti setiap karyawan harus mendapatkan kompensasi yang sama besarnya. Dengan azas adil akan menciptakan suasana kerjasama yang baik, loyalitas, kompensasi, dan stabilitas karyawan yang lebih baik

2. Azas Wajar dan Layak

Kompensasi yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan ekonomi minimal pegawainya. Pemberian kompensasi harus layak secara internal dan eksternal serta konsisten sehingga tiap pegawai akan memandang kompensasi yang di perolehnya adalah pantas dibanding dengan kompensasi karyawan lainnya di dalam perusahaan. Kesimpulan lain apabila pemberian kompensasi tidak memberikan kepuasan kepada karyawan akan dapat menimbulkan masalah yang cukup penting.

Dari uraian-uraian di atas maka dapat ditarik suatu sintesis bahwa kompensasi adalah besarnya nilai materi baik dalam bentuk uang maupun non materi yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai wujud penghargaan dari perusahaan.

Menurut Sihotang (2012:235) kompensasi yang baik harus mengandung dua indikator, yaitu:

1. Tanggap terhadap situasi dan perkembangan perusahaan dan pasar kerja.
2. Mampu memotivasi karyawan untuk lebih produktif dan semangat dalam mengembangkan organisasi.

Sedarmayanti (2014:239) mengungkapkan bahwa kompensasi yang baik haruslah memiliki ciri-ciri atau indikator sebagai berikut :

1. Memiliki keadilan internal, artinya bahwa posisi yang lebih banyak persyaratannya atau orang yang lebih cakap memiliki kompensasi yang lebih besar
2. Memiliki keadilan eksternal, memiliki makna bahwa kompensasi yang diberikan sebanding dengan pasar kerja atau perusahaan lainnya.

Menurut Desler dalam Hasibuan (2007:111) kompensasi yang baik harus memiliki indikator sebagai berikut :

1. Kesesuaian kompensasi

Pemberian kompensasi haruslah memperhatikan pengorbanan yang telah diberikan karyawan pada perusahaan, terutama dari sisi tanggungjawab, Semakin besar tanggungjawab yang diemban oleh seorang karyawan maka sebaiknya kompensasi juga harus dibayarkan lebih besar, sebaliknya mereka yang memikul tanggungjawab lebih rendah juga memperoleh kompensasi yang lebih rendah pula

2. Sistem Kompensasi

Sistem kompensasi yang baik haruslah mengacu kepada peraturan perundang-undangan yang berlaku dan kesepakatan antara pihak perusahaan dengan serikat pekerja yang ada pada perusahaan tersebut. Sistem kompensasi menyangkut terhadap mekanisme penempatan kompensasi yang harus ditempuh dan saluran-saluran yang harus dilalui bila terjadi perbedaan pandangan antara karyawan dan pihak perusahaan dalam hal komponen dan besarnya pemberian kompensasi.

3. Kelayakan Kompensasi

Kelayakan kompensasi menyangkut pemenuhan kebutuhan hidup dan perubahan-perubahan kondisi perekonomian. Perubahan kondisi perekonomian juga harus dicermati dengan menyesuaikan beban hidup karyawan.

4. Ketepatan dalam pembayaran

Ketepatan dalam pembayaran memiliki arti penting dalam sistem pembedian kompensasi, tidak hanya dari sisi waktu yang harus dibayarkan kepada karyawan akan tetapi juga mempehitungkan waktu yang tepat ketika dibutuhkan, seperti ketika hari raya atau ketika anak-anak membutuhkan pada saat masuk sekolah.

5. Keadilan dalam perhitungan

Keadilan dalam perhitungan sangat penting bagi karyawan, jangan sampai karyawan dirugikan ketika pembayaran, perhitung *output*, kedisiplinan atau faktor lain yang berkaitan dengan kinerja perusahaan harus diperhitungkan dengan seksama agar jangan sampai berat sebelah, artinya tidak menguntungkan karyawan.

6. Pemerataan dalam pembayaran

Selain faktor keadilan dalam perhitungan, tentu juga perusahaan harus memperhatikan pemerataan dalam pembayaran. Artinya karyawan rendah juga harus mendapatkan perhatian tertentu agar kompensasi yang mereka terima dapat mencukupi kebutuhan yang harus mereka penuhi dalam menafkahi keluarganya.



7. Transparan dalam perhitungan jaminan / fasilitas hidup pegawai

Pemberian kompensasi haruslah transparan, baik perhitungan jumlahnya, waktu, maupun pemerataannya. Transparan dalam perhitungan akan menyebabkan kepercayaan karyawan terhadap perusahaan akan meningkat dan tidak menimbulkan kecurigaan serta akan tetap menjaga motivasi kerja karyawan

Adapun indikator kompensasi yang baik yang diberikan menurut Wibowo (2011:134) adalah sebagai berikut :

a. Kompensasi Langsung

1. Upah dan Gaji

Upah adalah kompensasi dalam bentuk uang dibayarkan atas waktu yang telah dipergunakan. Upah dipergunakan untuk memberikan kompensasi kepada tenaga yang kurang terampil. Gaji adalah kompensasi dalam bentuk uang yang dibayarkan atas pelepasan tanggung jawab atas pekerjaan. Gaji diberikan kepada tenaga kerja yang terampil.

2. Kompensasi diluar upah

Kompensasi diluar upah adalah kompensasi diluar upah dan gaji, dan mempunyai hubungan dengan prestasi sehingga dinamakan pula sebagai *Pay for performance* atau pembayaran atas prestasi. Kompensasi bersifat memberi motivasi agar pekerja lebih meningkatkan prestasinya. Program kompensasi dapat berupa kompensasi perorangan, kompensasi untuk seluruh perusahaan, dan program tunjangan.

3. Penghargaan (*Reward*)

Penghargaan (*Reward*) pekerja lebih bersifat pasif, dan untuk meningkatkan kinerja manajemen memberikan penghargaan bagi pekerja yang dapat memberikan prestasi kerja melebihi standar kinerja yang diharapkan.

b. Kompensasi Tidak Langsung

1. Tunjangan (Jaminan Hari Tua)

Tunjangan (*Benefits Programs*) adalah kompensasi lain diluar gaji dan upah. Adapun bentuk kompensasinya berupa :

- a) *Retirement Plan* merupakan rencana pensiun pekerja. Metodenya berbeda-beda dapat berupa menghimpun potongan gaji, kombinasi cadangan dana perusahaan, menghubungkan dana pensiun dengan asuransi, dan pembayarannya dapat dilakukan dengan cara bulanan, dibayarkan sekaligus atau kombinasi diantara keduanya.
- b) *Cafeteria Benefits Plan* suatu rencana pemberian kompensasi tambahan dengan menetapkan batas jumlah tertentu per pekerja, tetapi mereka boleh memilih variasi dalam bentuknya.

2. Jaminan keamanan

Keadaan karyawan yang bebas dari rasa takut dan bebas dari segala kemungkinan kecelakaan kerja. Dan jaminan hari tua yang diberikan perusahaan kepada karyawan akan dapat membantu dalam kelangsungan hidupnya yang mungkin pada saat itu tidak mampu lagi bekerja.

3. Jaminan kesehatan

Kesehatan pada dasarnya adalah kesehatan jasmani maupun rohani. Seorang dikatakan sehat jasmani apabila seluruh unsur seseorang badaniah berfungsi

normal dan baik, seseorang dikatakan sehat rohaniyah apabila seseorang sudah berhasil mengadaptasian dirinya pada organisasi perusahaan.

4. Waktu istirahat bekerja

Waktu istirahat dari pekerjaan adalah menarik bagi kebanyakan orang. Kebanyakan perusahaan mempunyai sistem istirahat dibangun dalam program liburan. Pekerja menerima jumlah liburan berbeda, berdasarkan lamanya bekerja dalam organisasi.

2.1.4 Motivasi Karyawan

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berartin dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan. (Farida, 2016)

Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan seseorang menyelesaikan pekerjaannya dengan semangat, rela dan penuh tanggung jawab. Motivasi merupakan satu penggerak dari dalam hati seseorang untuk melakukan atau mencapai sesuatu tujuan. Motivasi juga bisa dikatakan sebagai rencana atau keinginan untuk menuju kesuksesan dan menghindari kegagalan hidup. Motivasi

juga dapat diartikan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah. Dengan kata lain motivasi adalah sebuah proses untuk tercapainya suatu tujuan. (Tsauri, 2013)

Menurut Agustini (2016), motivasi kerja merujuk kepada usaha para pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Pekerja yang menunjukkan usaha yang tinggi dikatakan pekerja tersebut mempunyai motivasi untuk bekerja sebaliknya pekerja yang tidak menunjukkan usaha yang tinggi dikatakan mempunyai motivasi kerja yang rendah. Ajabar (2021) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan hal yang sangat penting dalam setiap bidang kehidupan organisasi. Begitu seseorang termotivasi, maka dia akan terdorong untuk melakukan apa pun untuk mencapai serangkaian tujuan. Motivasi kerja individu berpengaruh langsung terhadap performansi dan kesiapan individu maupun kelompok dan berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja organisasi. Individu yang memiliki motivasi kerja akan lebih sigap dalam pekerjaannya dan menghasilkan performansi yang jauh lebih baik dibandingkan individu yang tidak bermotivasi kerja.

Suatu perusahaan akan dapat mencapai tujuannya bila didukung sumber daya manusia yang berkualitas, salah satunya adalah karyawan yang memiliki motivasi kerja yang baik. seseorang yang sangat termotivasi dalam bekerja adalah orang yang melaksanakan upaya maksimal, guna mencapai tujuan produksi unit kerjanya dan organisasi di mana ia bekerja. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan

memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. (Tsauri, 2013)

2.1.4.1 Karakteristik Motivasi Kerja Karyawan

Menurut Ajabar, dkk (2021), motivasi kerja memiliki beberapa karakteristik sebagai berikut ini:

a. Motivasi kerja berifat personal

Motivasi seseorang dapat bervariasi. Setiap individu memiliki alasan yang berlainan dalam melakukan suatu tindakan. Seorang dapat melakukan tugas dengan baik karena ingin mencapai tujuannya, sedangkan yang lain melakukannya untuk menghindari hal yang tidak diinginkan. Ada yang mengerjakan sesuatu untuk memenuhi kebutuhan dasarnya, namun yang lainnya melakukannya untuk memenuhi kebutuhan sosialnya. Setiap orang memiliki motivasi yang berbeda-beda, tergantung pada kebutuhan yang ingin dipenuhi melalui tindakan yang dilakukan..

b. Motivasi kerja merupakan proses internal

Sebab motivasi adalah sebuah proses psikologis yang terjadi dalam diri seseorang, seringkali kita tak dapat mengukur tingkat motivasi individu dalam melakukan pekerjaannya. Kita hanya dapat memperkirakan tingkat motivasi seseorang melalui tindakan yang diperlihatkannya, baik dalam hal tujuan, kekuatan, atau ketekunan tindakan. Mengatur motivasi kerja pada intinya yaitu mengubah tujuan, kekuatan, dan ketekunan dari tindakan individu dalam bekerja yang semula bermotivasi rendah menjadi bermotivasi tinggi.

c. Motivasi kerja bersifat situasional atau kontekstual

Karena motivasi adalah hal yang bersifat pribadi dan terjadi dalam diri sendiri, banyak faktor atau kondisi yang mempengaruhinya. Jika sebelumnya diungkapkan bahwa setiap orang memiliki motivasi yang berbeda, maka bahkan pada orang yang sama namun dalam situasi atau konteks yang berbeda, motivasinya juga akan berbeda. Sebagai contoh, jika seseorang diberi instruksi untuk membuat laporan kerja pada pukul dua siang, maka motivasinya akan berbeda dengan instruksi yang sama pada pukul dua dini hari. Meskipun pekerjaannya sama dan atasan yang sama, waktu yang berbeda dapat mempengaruhi motivasi kerja. Terdapat situasi atau kondisi tertentu di mana seseorang memiliki motivasi kerja yang tinggi, namun pada situasi yang lain, motivasinya bisa rendah..

d. Motivasi kerja bersifat sosial

Selain memiliki sifat personal, internal, dan situasional; karakteristik keempat dari motivasi kerja adalah sifatnya sosial. Ini berarti bahwa pengaruh hubungan sosial dengan orang lain di tempat kerja sangat mempengaruhi motivasi kerja seseorang. Motivasi dari rekan kerja, atasan, dan bawahan akan cepat atau lambat berpengaruh kuat terhadap motivasi kita secara pribadi. Demikian pula, motivasi kerja kita akan sangat berpengaruh terhadap motivasi orang-orang yang bekerja bersama dengan kita.

2.1.4.2 Indikator Motivasi Kerja

Motivasi berkaitan dengan kekuatan dan arah perilaku dan faktor-faktor yang mempengaruhi seseorang untuk berperilaku dengan cara tertentu. Istilah motivasi dapat merujuk kepada berbagai tujuan yang dimiliki oleh individu, cara

di mana individu memilih tujuan, dan cara Di mana orang lain mencoba untuk mengubah perilaku mereka. Adapun tiga komponen motivasi terdiri dari 1) Arah, apa yang orang coba lakukan; 2) Upaya, seberapa keras seseorang mencoba; dan 3) Kegigihan, yaitu berapa lama seseorang terus mencoba. (Priansa, 2017).

Menurut luthan yang dikutip oleh Priansah (2017) memandang motivasi sebagai suatu sistem yang terdiri dari:

- a. Kebutuhan. Kebutuhan diciptakan setiap kali ada ketidakseimbangan psikologis dan fisiologis:
- b. Dorongan. Pendorong atau motif istilah kedua sering digunakan secara bergantian yang dibentuk untuk mengurangi kebutuhan.
- c. Insentif. Pada air Siklus motivasi adalah insentif yang didefinisikan sebagai sesuatu yang akan meringankan kebutuhan dan mengurangi adanya dorongan.

Adapun indikator motivasi menurut George dan Jones (2012) adalah sebagai berikut:

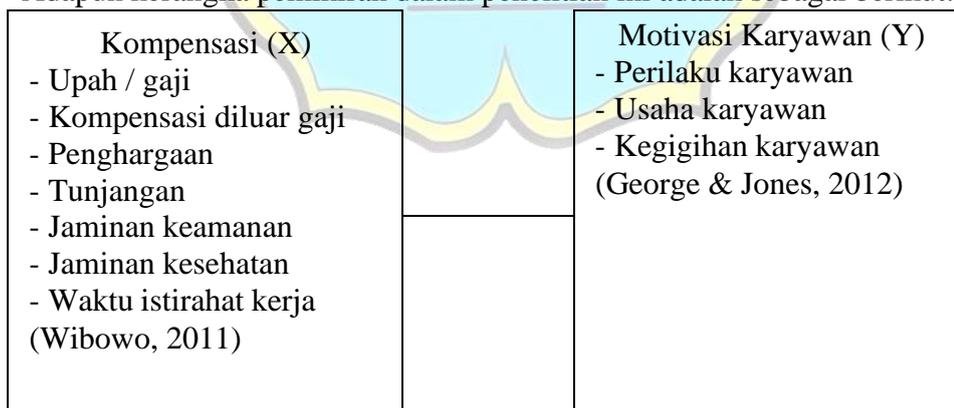
- a. Perilaku Karyawan adalah bagaimana karyawan memilih cara berperilaku dalam bekerja di suatu perusahaan. Karyawan yang memiliki perilaku baik menunjukkan bahwa karyawan tersebut termotivasi untuk bekerja.
- b. Usaha karyawan adalah usaha-usaha yang dilakukan oleh karyawan selama bekerja. Semakin keras usaha karyawan menandakan semakin tinggi motivasinya dalam bekerja dan melaksanakan tugas-tugasnya.
- c. Kegigihan karyawan adalah kemauan karyawan untuk terus bekerja walaupun adanya rintangan, halangan dan masalah dalam pekerjaannya. Semakin tinggi kegigihan karyawan dalam bekerja menunjukkan bahwa karyawan memiliki motivasi bekerja yang tinggi.

2.2 Hubungan Antar Variabel

Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan beserta keluarganya. Jika statusnya, dan pemenuhan kebutuhan menjadi semakin banyak, yang pada gilirannya kepuasan kerja akan semakin baik mengakibatkan motivasi pegawai akan meningkat dan semakin baik. Kompensasi yang cukup dan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab pekerjaan dapat memenuhi kebutuhan finansial karyawan. Ketika karyawan merasa bahwa mereka dibayar dengan adil, ini dapat memenuhi kebutuhan finansial karyawan. Ketika karyawan merasa bahwa mereka dibayar dengan adil, ini dapat memberikan kepuasan finansial yang dapat memotivasi mereka untuk bekerja lebih baik. Kompensasi tidak hanya berarti gaji dan tunjangan tetapi juga mencakup penghargaan dan pengakuan atas kinerja yang baik. Insentif seperti bonus, promosi, atau penghargaan non-finansial seperti sertifikat atau pengakuan publik dapat memberikan dorongan motivasi bagi karyawan.

2.3 Kerangka Pemikiran

Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara atas pertanyaan yang dikemukakan dalam perumusan masalah yang akan diuji kebenarannya. Berdasarkan uraian perumusan masalah, teori, konsep serta kerangka pemikiran yang sebelumnya disajikan, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu:

1. Diduga kompensasi dan motivasi karyawan Pada PT. Megasawindo Perkasa Kabupaten Muaro Bungo Jambi tinggi.
2. Diduga kompensasi berpengaruh terhadap motivasi karyawan Pada PT. Megasawindo Perkasa Kabupaten Muaro Bungo Jambi.

2.5 Metodologi Penelitian

2.5.1 Metode Penelitian Yang Digunakan

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab akibat antar variabel. Penelitian menggambarkan hubungan yang terjadi diantara variabel yang dilibatkan dalam penelitian. Dalam hal ini yang menjadi variabel independent adalah kompensasi, sedangkan yang menjadi variabel dependentnya adalah variabel motivasi karyawan Pada PT. Megasawindo Perkasa Kabupaten Muaro Bungo Jambi.

2.5.2 Jenis dan Sumber Data

Sumber data dalam penelitian adalah subyek dari mana data dapat diperoleh. Sumber data adalah tempat didapatkannya data yang diinginkan.

Pengetahuan tentang sumber data merupakan hal yang sangat penting untuk diketahui agar tidak terjadi kesalahan dalam memilih sumber data yang sesuai dengan tujuan penelitian. Sumber data terbagi menjadi dua yaitu (Sugiyono, 2019):

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh peneliti secara langsung (dari tangan pertama), data primer adalah data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner, kelompok fokus, dan panel, atau juga data hasil peneliti dengan responden Pada PT. Megasawindo Perkasa Kabupaten Muaro Bungo Jambi.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti dari sumber yang sudah ada, data sekunder misalnya catatan atau dokumentasi, data yang diperoleh dari majalah, dan lain sebagainya mengenai PT. Megasawindo Perkasa Kabupaten Muaro Bungo Jambi.

2.5.3 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data ialah teknik atau cara-cara yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data, dapat melalui (Sugiyono, 2019):

a. Observasi (pengamatan)

Observasi adalah melakukan pengamatan secara langsung ke objek penelitian untuk melihat dari dekat kegiatan yang dilakukan. Penggunaan observasi dalam pengumpulan data penelitian sosial dirasakan sangat penting. Dalam penelitian ini observasi dilakukan Pada PT. Megasawindo Perkasa Kabupaten Muaro Bungo Jambi.

b. Kuesioner

Yaitu pengumpulan data dengan cara mengajukan pertanyaan melalui daftar pernyataan tertulis untuk diisi responden, bentuk pernyataan yang disertai alternatif jawaban dan responden tinggal memilih salah satu dari alternatif jawaban tersebut.

Tabel 2.1
Skala Likert Pendapat Responden

Pendapat Responden	Skor
Sangat tidak setuju	1
Tidak setuju	2
Cukup setuju	3
Setuju	4
Sangat setuju	5

2.5.4 Populasi dan Penarikan Sampel

Populasi dan sampel sebenarnya memiliki keterkaitan. Karena sampel merupakan bagian dari populasi. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sampel adalah sebagian dari subyek dalam populasi yang diteliti, yang sudah tentu mampu secara representatif dapat mewakili populasinya (Sugiyono, 2019:221). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Pada PT. Megasawindo Perkasa Kabupaten Muaro Bungo Jambi yang berjumlah 43 orang. Dalam penelitian ini metode penarikan sampel yaitu dengan metode sensus yaitu populasi dijadikan responden sehingga responden yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 43 orang karyawan.

2.5.5 Metode Analisis Data

2.5.5.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan untuk menyusun tabel frekuensi distribusi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel yang diteliti masuk kedalam kategori sangat tinggi, tinggi, cukup tinggi, rendah atau sangat rendah. Untuk mengkategorikan tiap skor digunakan metode mengklasifikasikan berdasarkan posisi dari nilai didalam skala rentang. Untuk menentukan rentang skala rentang digunakan rumus menurut Umar (2013:225) sebagai berikut:

- Penentuan Rentang Skala

$$Rs = n \frac{m-1}{m}$$

Dimana :

Rs = Rentang skala

n = Jumlah sampel

m = Jumlah alternatif jawaban item

$$Rs = 43 \frac{(5-1)}{5}$$

$$Rs = 43 \frac{4}{5}$$

$$Rs = 34,4$$

- Penentuan Rentang Skor

$$\text{Skor terendah} = n \times \text{skor terendah}$$

$$= 43 \times 1$$

$$= 43$$

$$\text{Skor tertinggi} = n \times \text{skor tertinggi}$$

$$= 43 \times 5$$

$$= 215$$

Karena skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert 1-5, maka kategori pengklasifikasian untuk variabel dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 2.2
Rentang Pengklasifikasian Variabel

Interval	Kriteria
43-77,4	Sangat Tidak Baik
77,5 – 111,8	Tidak Baik
111,9 – 146,2	Cukup Baik
146,3 – 180,6	Baik
180,7– 215	Sangat Baik

2.5.5.2 Analisis Regresi Linier Sederhana

Untuk menjawab tujuan digunakan analisis kuantitatif dengan menggunakan alat analisis regresi sederhana dan diolah menggunakan Hasil analisa disajikan dalam bentuk angka-angka yang kemudian dijelaskan dan diinterpretasikan dalam suatu uraian menggunakan alat analisis regresi sederhana. Analisis kuantitatif regresi adalah analisa yang menggunakan menggunakan model-model, seperti model matematika, disajikan dalam bentuk angka-angka yang kemudian diinterpretasikan menggunakan SPSS 25.0 (Sugiyono, 2019).

Berikut merupakan rumus regresi:

$$Y = a + bX + e$$

Dimana :

- Y = Motivasi Karyawan
- a = Konstanta
- b = Koefisien Regresi
- X = kompensasi
- e = error/residual

2.5.5.3 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat berapa besar pengaruh variabel bebas yang diteliti X terhadap variabel terikat Y . Koefisien determinasi menyatakan proporsi variasi keseluruhan dalam nilai responden yang dapat diterangkan atau akibat oleh hubungan linear dengan variabel independen. Selain

itu diterangkan oleh variabel yang lain. Koefisien determinasi selanjutnya dirumuskan sebagai berikut:

$$R^2 = 1 - \frac{SS\ Error}{SS\ Total} = 1 - \frac{\sum(y_i - \hat{y})^2}{\sum(y_i - \bar{y})^2}$$

$$KD = r^2 \times 100 \%$$

Keterangan:

KD = Koefisien Determinasi

r^2 = nilai koefisien determinasi

2.5.5.4 Uji *t* hitung

Uji hipotesis yang digunakan adalah Uji *t* hitung. Uji *t* hitung bertujuan untuk melihat secara parsial apakah pengaruh masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) bermakna atau tidak.

1. Rancangan Hipotesis

Hasil perhitungan selanjutnya dibandingkan dengan menggunakan tingkat kesalahan $\alpha = 0,05$. Kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut:

- 1) H_0 diterima jika nilai $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau nilai $sig > \alpha$
- 2) H_0 ditolak jika nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau nilai $sig < \alpha$

Bila terjadi penerimaan H_0 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan, sedangkan bila H_0 ditolak artinya terdapat pengaruh yang signifikan.

2. Menentukan taraf signifikansi

Taraf signifikansi menggunakan $\alpha = 5\%$ atau 0,05

2.6 Operasional Variabel

Berisi uraian setiap variabel penelitian menjadi dimensi-dimensi, dan dari dimensi-dimensi menjadi indikatornya. Setiap indikator ditetapkan satuan pengukuran serta skala pengukurannya, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.3
Operasional Variabel

Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Sub Indikator	Skala Pengukuran
Kompensasi (X) (Wibowo, 2011)	Besarnya nilai materi baik dalam bentuk uang maupun non materi yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai wujud penghargaan dari perusahaan	Upah dan gaji	1. Gaji yang diterima sesuai dengan beban tugas yang diberikan 2. Gaji yang diterima dapat memenuhi kebutuhan	Ordinal
		Kompensasi diluar gaji	3. Insentif diluar gaji yang diterima 4. Insentif diberikan sesuai prestasi kerja	
		Penghargaan	5. Karyawan mendapatkan apresiasi jika hasil kerja memuaskan 6. Bonus kepada karyawan	
		Tunjangan	7. Tunjangan saat berhenti kerja 8. Tunjangan Hari Raya	
		Jaminan Keamanan	9. Adanya perlindungan keselamatan kerja 10. Jaminan keamanan terlihat dari besarnya kecelakaan atau musibah	
		Jaminan	11. Adanya jaminan	

		Kesehatan	kesehatan untuk karyawan dan keluarga inti. 12. Karyawan merasa terlindungi karena adanya jaminan kesehatan	
Motivasi Karyawan (Y) (Tsauri, 2013)	Satu penggerak dari dalam hati pekerja untuk melakukan atau mencapai sesuatu tujuan	Perilaku Karyawan	1. Karyawan menunjukkan kemauan yang tinggi dalam bekerja 2. karyawan menunjukkan tanggung jawab atas pekerjaan	Ordinal
		Usaha Karyawan	3. Karyawan selalu mengikuti peraturan perusahaan 4. Karyawan selalu menyelesaikan tugas dan leburan dengan baik	
		Kegigihan Karyawan	5. Menargetkan prestasi kerja 6. Berpacu pada target	

BAB III

GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

3.1 Profil PT. Megasawindo Perkasa Kabupaten Muaro Bungo Jambi (Persero)

PT. Megasawindo Perkasa adalah perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit. Lingkup perusahaan telah berkembang meliputi pemuliaan tanaman, penanaman, pemanenan, pengolahan, dan penjualan produk-produk kelapa sawit. Perusahaan ini kini menjadi salah satu pendorong pertumbuhan perseroan. Perusahaan juga bekerja sama dengan petani plasma dan membina perkebunan plasma. Perseroan juga merupakan salah satu dari beberapa produsen kecambah kelapa sawit yang menerima izin dari kementerian pertanian Republik Indonesia untuk memproduksi dan menjual kecambah kelapa sawit. PT. Megasawindo Perkasa didirikan pada tahun 1997 dengan akte notaris No 02 tanggal 2 April 1997 Notaris Lanny Wijaya SH yang berkantor Pusat di Jalan Diponegoro No 7 Padang Sumatera Barat, dengan lokasi yang terletak di 2 Kabupaten, Kabupaten Bungo, Kabupaten Tebo dan 4 kecamatan, yaitu : Kecamatan Pelepat Ulu, Kecamatan Pelepat Ilir dan kecamatan Babeko dan Kecamatan Tebo Tengah, Provinsi Jambi.

PT. Mega Sawindo Perkasa ini juga telah memenuhi standar Indonesian Sustainable Palm Oil (ISPO). Sesuai dengan peraturan menteri pertanian No. 11/permantan/OT.140/3/2015 tentang sistem sertifikasi kelapa sawit berkelanjutan Indonesia. Berdasarkan keputusan bupati Bungo No

320/HUTBUN tahun 2016 tanggal 13 juni 2016 tentang penilaian kelas usaha perkebunan di Kabupaten Bungo, PT Mega Sawindo Perkasa mendapat hasil penilaian predikat kelas kebun I (sangat baik) oleh (PT Mutu Agung Lestari) atau yang disebut juga Mutu Cartification International (MUTU), sebagai lembaga inspeksi laboratorium dan sertifikasi sejak tahun 1990.

3.2 Visi dan Misi PT. Megasawindo Perkasa

Visi : Menjadi perusahaan yang terdepan, terbaik, dan terbesar di Provinsi Jambi dengan manajemen solid, berorientasi hasil (keuntungan).

Misi : Menjadi perusahaan terbaik di Provinsi Jambi dengan memperhatikan kearifan lokal, kontribusi kepada masyarakat tempatan serta pelaksanaan standar standar mutu dan lingkungan.

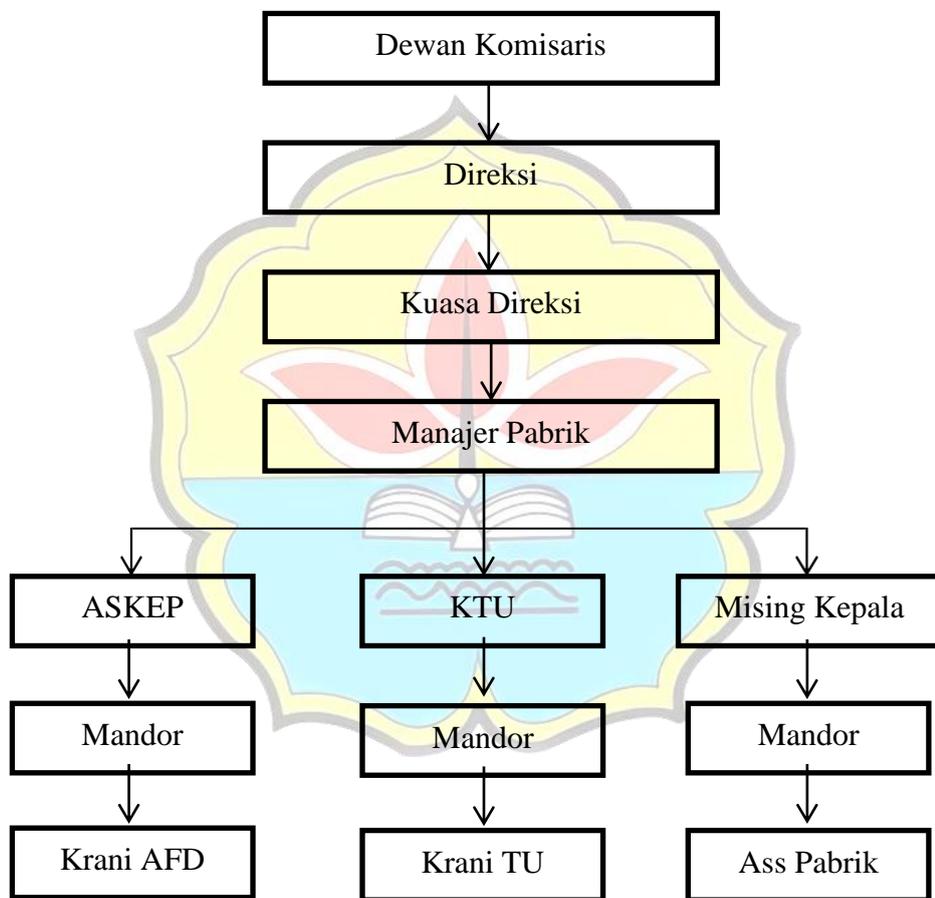
Nilai inti perusahaan yaitu berkembang bersama pemangku kepentingan, berjuang menjadi yang terbaik, saling menghargai sesama tim dan tangap terhadap perubahan.

3.3 Struktur Organisasi PT. Megasawindo Perkasa

Organisasi adalah suatu kerangka hubungan kerja antara individu yang bekerja secara sadar untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Struktur organisasi yang baik adalah dengan pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab yang jelas sehingga dengan sarana dan modal yang tersedia dapat memberikan hasil yang gemilang.

Sebagai badan usaha yang bertujuan untuk mendapatkan laba atau profit, dalam menjalankan fungsinya maka diperlukan suatu organisasi secara nyata dan jelas. Agar tujuan yang telah ditetapkan dapat dicapai maka orang yang bekerja

dalam suatu organisasi dapat diatur dan bertanggung jawab. Struktur organisasi dalam suatu perusahaan menggambarkan garis wewenang dan tanggung jawab dari masing-masing bagian. Dalam penyusunan struktur organisasi hendaklah jelas tujuan dan sasaran dari perusahaan. Pembagian tugas dari masing-masing bagian sehingga perusahaan dapat menjalankan kegiatan secara efisien dan efektif.



Gambar 3.1 Struktur Organisasi PT. Megasawindo Perkasa
Sumber: PT. Megasawindo Perkasa, 2023

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Karakteristik Responden

Berdasarkan data penyebaran kuesioner terhadap 43 responden karyawan pada PT. Megasawindo Perkasa Kabupaten Muaro Bungo diperoleh gambaran frekuensi karakteristik responden berupa jenis kelamin, umur dan masa kerja.

1. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner, diperoleh data mengenai jenis kelamin responden sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Laki-Laki	38	88,37
2	Perempuan	5	11,63
Total		43	100

Sumber: Data olahan tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa dari 43 responden ada 38 orang atau 88,37% yang berjenis kelamin laki-laki, jumlah ini lebih banyak dibandingkan responden berjenis kelamin perempuan yang hanya 5 orang atau 11,63%.

2. Karakteristik Berdasarkan Umur

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner, diperoleh data mengenai umur responden sebagai berikut:

Tabel 4.2
Karakteristik Berdasarkan Umur

No	Umur (tahun)	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	< 20	3	6,98
2	20-24	13	30,23
3	25-29	10	23,26
	30-35	12	27,91
	> 35	5	11,63
	Total	43	100

Sumber: Data olahan tahun 2023

Berdasarkan tabel tersebut, dapat diketahui bahwa frekuensi terbanyak responden berada pada rentang umur 20-24 tahun sebanyak 13 responden atau 30,23%, sedangkan frekuensi paling sedikit berada pada kelompok umur < 20 tahun dengan jumlah 3 orang responden atau 6,98%.

3. Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner, diperoleh data mengenai masa kerja responden sebagai berikut:

Tabel 4.3
Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa kerja (tahun)	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	< 2	13	30,23
2	2-3	21	48,84
3	4-5	7	16,28
4	> 5	2	4,65
	Total	43	100

Sumber: Data olahan tahun 2023

Berdasarkan tabel tersebut, dapat diketahui bahwa frekuensi terbanyak responden yang memiliki masa kerja 2-3 tahun sebanyak 21 responden atau 48,84%, sedangkan frekuensi paling sedikit yaitu pada masa kerja >5 tahun dengan jumlah 2 orang responden atau 4,65%.

4.1.2 Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi Karyawan PT. Megasawindo Perkasa Kabupaten Muaro Bungo Jambi

Analisis kompensasi pegawai PT. Megasawindo Perkasa Kabupaten Muaro Bungo Jambi cabang Jambi dapat terlihat dari hasil jawaban responden sebagai berikut:

1. Upah dan Gaji

Dimana upah dan gaji berpengaruh dalam memberikan kompensasi karyawan PT. Megasawindo Perkasa Kabupaten Muaro Bungo Jambi yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

Tabel 4.4 Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Upah dan Gaji

Item	Pertanyaan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		STS	TS	CS	S	SS		
1.	Gaji yang karyawan terima sesuai dengan beban tugas yang diberikan	12	4	11	9	7	124	Cukup Baik
2.	Gaji yang diterima perbulan dapat menjamin kebutuhan pangan keluarga	5	9	17	8	4	126	Cukup Baik
Total							250	Cukup
Rata-rata							125	Baik

Sumber: Hasil olah data

Berdasarkan tabel 4.4 diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata kompensasi karyawan PT. Megasawindo Perkasa

Kabupaten Muaro Bungo Jambi menilai upada dan gaji berada pada skor 125 artinya dapat dikategorikan cukup baik karena berada pada rentang skor 111,9-146,2.

2. Kompensasi di Luar Gaji

Dimana kompensasi di luar gaji berpengaruh dalam memberikan kompensasi karyawan di PT. Megasawindo Perkasa Kabupaten Muaro Bungo Jambi yang dapat dilihat melalui table berikut ini:

Tabel 4.5 Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Kompensasi Di Luar Gaji

Item	Pertanyaan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		STS	TS	CS	S	SS		
1.	Ada insentif diluar gaji yang diterima karyawan	4	11	13	13	2	127	Cukup Baik
2.	Insentif diberikan sesuai dengan prestasi kerja karyawan	12	5	10	4	12	128	Cukup Baik
Total							255	Cukup
Rata-rata							127,5	Baik

Sumber: Hasil olah data

Berdasarkan tabel 4.5 diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata karyawan PT. Megasawindo Perkasa Kabupaten Muaro Bungo Jambi menilai kompensasi di luar gaji berada pada skor 127,5 artinya dapat dikategorikan cukup baik karena berada pada rentang skala 111,9-146,2.

3. Penghargaan

Dimana penghargaan berpengaruh dalam memberikan kompensasi karyawan di PT. Megasawindo Perkasa Kabupaten Muaro Bungo Jambi yang dapat dilihat melalui table berikut ini:

Tabel 4.6 Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Penghargaan

Item	Pertanyaan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		STS	TS	CS	S	SS		
1.	Karyawan mendapatkan apresiasi dari pimpinan atas hasil kerja yang memuaskan	11	8	11	7	6	118	Cukup Baik
2.	Perusahaan memberikan bonus kepada saya apabila hasil pekerjaan saya mencapai atau melebihi target yang telah ditetapkan	5	7	9	16	6	140	Cukup Baik
Total							258	Cukup
Rata-rata							129	Baik

Sumber: Hasil olah data

Berdasarkan tabel 4.6 diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata karyawan PT. Megasawindo Perkasa Kabupaten Muaro Bungo Jambi menilai penghargaan berada pada skor 129 artinya dapat dikategorikan cukup baik karena berada pada rentang skala 111,9-146,2.

4. Tunjangan

Dimana tunjangan berpengaruh dalam memberikan kompensasi karyawan di PT. Megasawindo Perkasa Kabupaten Muaro Bungo Jambi yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

Tabel 4.7 Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Tunjangan

Item	Pertanyaan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		STS	TS	CS	S	SS		
1.	Perusahaan menyediakan	8	14	9	5	7	118	Cukup

	tunjangan ketika karyawan berhenti bekerja								Baik
2.	Tunjangan Hari Raya yang diterima sesuai dengan harapan karyawan	11	7	11	5	9	123		Cukup Baik
Total							241		Cukup Baik
Rata-rata							120,5		Baik

Sumber: Hasil olah data

Berdasarkan tabel 4.7 diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata karyawan PT. Megasawindo Perkasa Kabupaten Muaro Bungo Jambi menilai tunjangan berada pada skor 120,5 artinya dapat dikategorikan cukup baik karena berada pada rentang skala 111,9-146,2.

5. Jaminan Keamanan

Dimana jaminan keamanan berpengaruh dalam memberikan kompensasi karyawan di PT. Megasawindo Perkasa Kabupaten Muaro Bungo Jambi yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

Tabel 4.8 Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Jaminan Keamanan

Item	Pertanyaan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		STS	TS	CS	S	SS		
1.	Karyawan mendapatkan perlindungan keselamatan kerja dalam menjalankan pekerjaannya	7	6	19	7	4	124	Cukup Baik
2.	Jaminan keamanan yang diberikan terlihat dari besarnya bantuan kecelakaan kerja atau musibah	6	7	22	6	2	120	Cukup Baik
Total							244	
Rata-rata							122	Cukup Baik

Sumber: Hasil olah data

Berdasarkan tabel 4.8 diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata karyawan PT. Megasawindo Perkasa Kabupaten Muaro Bungo Jambi menilai jaminan keamanan berada pada skor 122 artinya dapat dikategorikan cukup baik karena berada pada rentang skala 111,9-146,2.

6. Jaminan Kesehatan

Dimana jaminan kesehatan berpengaruh dalam memberikan kompensasi karyawan di PT. Megasawindo Perkasa Kabupaten Muaro Bungo Jambi yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

Tabel 4.9 Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Jaminan Kesehatan

Item	Pertanyaan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		STS	TS	CS	S	SS		
1.	Adanya jaminan kesehatan untuk karyawan dan keluarga inti karyawan	10	5	16	6	6	122	Cukup Baik
2.	Karyawan merasa terlindungi oleh dengan adanya jaminan kesehatan dalam bekerja di perusahaan	19	9	6	4	5	96	Cukup Baik
Total							218	Cukup Baik
Rata-rata							109	

Sumber: Hasil olah data

Berdasarkan tabel 4.9 diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata karyawan PT. Megasawindo Perkasa Kabupaten Muaro Bungo Jambi menilai jaminan keamanan berada pada skor 109 artinya dapat dikategorikan cukup baik karena berada pada rentang skala 111,9-146,2.

Adapun rekap rata-rata skor untuk masing-masing indikator kompensasi karyawan pada PT. Megasawindo Perkasa Kabupaten Muaro Bungo Jambi cabang Jambi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10 Rekap Jawaban Indikator Kompensasi Karyawan

No	Indikator	Skor Rata-rata	Keterangan
1.	Upah dan gaji	125	Cukup Baik
2.	Kompensasi di luar gaji	127,5	Cukup Baik
3.	Penghargaan	129	Cukup Baik
4.	Tunjangan	120,5	Cukup Baik
5.	Jaminan Keamanan	122	Cukup Baik
6.	Jaminan Kesehatan	109	Cukup Baik
Rata-rata		122,16	Cukup Baik

Sumber: Hasil olah data

Berdasarkan tabel 4.10 diatas diketahui bahwa karyawan menempatkan dimensi kompensasi yaitu dimensi penghargaan sebagai yang tertinggi dengan rata-rata skor sebesar 129. Sedangkan dimensi jaminan kesehatan sebagai yang terendah dengan rata-rata skor sebesar 109 dan rata-rata skor jawaban indikator kompensasi sebesar 122,16.

4.1.3 Analisis Deskriptif Variabel Motivasi kerja PT. Megasawindo Perkasa Kabupaten Muaro Bungo Jambi Cabang Jambi

Analisis motivasi kerja PT. Megasawindo Perkasa Kabupaten Muaro Bungo Jambi dapat terlihat dari hasil jawaban responden sebagai berikut:

1. Perilaku

Dimana perilaku berpengaruh dalam memberikan motivasi kerja PT. Megasawindo Perkasa Kabupaten Muaro Bungo Jambi yang dapat dilihat melalui table berikut ini:

Tabel 4.11 Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Perilaku

Item	Pertanyaan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		STS	TS	CS	S	SS		
1.	Karyawan selalu mengerjakan pekerjaan dengan baik	11	2	14	9	7	128	Cukup Baik
2.	Setiap wewenang yang dilimpahkan kepada karyawan dilaksanakan dengan baik dan penuh tanggung jawab	7	20	5	7	4	110	Cukup Baik
Total							238	Cukup Baik
Rata-rata							119	

Sumber: Hasil olah data

Berdasarkan tabel 4.11 diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata karyawan PT. Megasawindo Perkasa Kabupaten Muaro Bungo Jambi menilai perilaku berada pada skor 119 artinya dapat dikategorikan cukup baik karena berada pada rentang skala 111,9-146,2.

2. Usaha

Dimana usaha berpengaruh dalam memberikan motivasi kerja PT. Megasawindo Perkasa Kabupaten Muaro Bungo Jambi yang dapat dilihat melalui table berikut ini:

Tabel 4.12 Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Usaha

Item	Pertanyaan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		STS	TS	CS	S	SS		
1.	Pegawai selalu bekerja sesuai dengan peraturan yang berlaku di perusahaan	13	4	10	9	7	122	Cukup Baik
2.	Bila ada tugas kerja lembur, karyawan selalu menyelesaikannya	9	9	9	12	4	122	Cukup Baik

	dengan baik							
Total							244	Cukup
Rata-rata							122	Baik

Sumber: Hasil olah data

Berdasarkan tabel 4.12 diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata karyawan PT. Megasawindo Perkasa Kabupaten Muaro Bungo Jambi menilai usaha berada pada skor 122 artinya dapat dikategorikan cukup tinggi karena berada pada rentang skala 111,9-146,2.

3. Kegigihan

Dimana kegigihan berpengaruh dalam memberikan motivasi kerja PT. Megasawindo Perkasa Kabupaten Muaro Bungo Jambi yang dapat dilihat melalui table berikut ini:

Tabel 4.13 Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Kegigihan

Item	Pertanyaan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		STS	TS	CS	S	SS		
1.	Karyawan selalu menargetkan prestasi kerja berupa pencapaian tertentu dalam pekerjaan	5	17	14	4	3	112	Cukup Baik
2.	Karyawan bekerja hingga mencapai target yang telah ditentukan	10	13	4	8	8	120	Cukup Baik
Total							232	Cukup
Rata-rata							116	Baik

Sumber: Hasil olah data

Berdasarkan tabel 4.13 diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata karyawan PT. Megasawindo Perkasa Kabupaten

Muaro Bungo Jambi menilai usaha berada pada skor 116 artinya dapat dikategorikan cukup baik karena berada pada rentang skala 111,9-146,2.

Adapun rekap rata-rata skor untuk masing-masing indikator motivasi kerja pada PT. Megasawindo Perkasa Kabupaten Muaro Bungo Jambi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.14 Rekap Jawaban Indikator Motivasi kerja

No	Indikator	Skor Rata-rata	Keterangan
1.	Perilaku	119	Cukup baik
2.	Usaha	122	Cukup baik
3.	Kegigihan	116	Cukup baik
Rata-rata		119	Cukup baik

Sumber: Hasil olah data

Berdasarkan tabel 4.14 diatas diketahui bahwa karyawan menempatkan dimensi motivasi kerja yaitu dimensi usaha sebagai yang tertinggi dengan rata-rata skor sebesar 122. Sedangkan dimensi motivasi kerja yang terendah dengan rata-rata skor 116 dan rata-rata skor jawaban motivasi kerja sebesar 119.

4.1.4 Hasil Uji Validitas

Pada penelitian ini kuesioner diuji kepada 43 sampel (n=43, df=41) dengan tingkat signifikansi 5% didapatkan r-tabel adalah 0,3008. Didapatkan nilai r-hitung untuk seluruh pertanyaan pada kuesioner dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.15 Hasil Uji Validitas Kuesioner

Variabel	Item	r-hasil	r-tabel	Kesimpulan
Kompensasi (X ₁)	1	0,6996	0,3008	Valid
	2	0,5453	0,3008	Valid
	3	0,6703	0,3008	Valid

Variabel	Item	r-hasil	r-tabel	Kesimpulan	
	4	0,8188	0,3008	Valid	
	5	0,7504	0,3008	Valid	
	6	0,6672	0,3008	Valid	
	7	0,7546	0,3008	Valid	
	8	0,7494	0,3008	Valid	
	9	0,5711	0,3008	Valid	
	10	0,4877	0,3008	Valid	
	11	0,7211	0,3008	Valid	
	12	0,5086	0,3008	Valid	
	Motivasi (Yv)	1	0,6940	0,3008	Valid
		2	0,6862	0,3008	Valid
		3	0,8364	0,3008	Valid
4		0,7897	0,3008	Valid	
5		0,6889	0,3008	Valid	
6		0,8564	0,3008	Valid	

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dilihat keseluruhan item pertanyaan variabel kompensasi (X_1) yang terdiri dari 12 pertanyaan dan variabel motivasi (Y) yang terdiri dari 6 pernyataan dinyatakan valid karena nilai r hitung lebih besar dari pada r tabel 0,3008.

4.1.5 Analisis Regresi Sederhana

Untuk melihat pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja di PT. Megasawindo Perkasa Kabupaten Muaro Bungo Jambi cabang Jambi digunakan rumus regresi linear sederhana yang diolah menggunakan alat bantu program SPSS 25. Rumus regresi linear sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b.X + e$$

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan program SPSS, diperoleh hasil analisis regresi sederhana sebagai berikut:

Tabel 4.16
Hasil Uji Regresi Sederhana
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	6.697	2.797		2.394	.021
	kompensasi	.291	.079	.500	3.701	.001

a. Dependent Variable: motivasi

Dari hasil analisis program SPSS maka dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk. Adapun persamaan regresi linier yang terbentuk adalah:

$$Y = 6,697 + 0,291 X$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat diketahui bahwa konstanta adalah 6,697. Hal ini berarti jika semua variabel independent (kompensasi) dianggap sama dengan nol (0) maka nilai variabel dependent (motivasi kerja) sebesar 6,697. Kemudian untuk nilai koefisien variabel kompensasi bertanda positif terhadap motivasi kerja dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,291. Hal ini menunjukkan bahwa setiap nilai variabel kompensasi dinaikkan 1 point atau satuan sementara, maka variabel motivasi kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,291.

4.1.5 Koefisien Determinasi

Untuk melihat besarnya pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent secara keseluruhan dapat dilihat pada tabel model summary berikut ini:

Tabel 4.17
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.500 ^a	.250	.232	5.317

a. Predictors: (Constant), kompensasi

Hubungan antara kompensasi dengan motivasi kerja terlihat cukup erat dikarenakan nilai R 0,500 atau 50% tingkat keeratannya, hal ini berarti kompensasi memiliki korelasi erat terhadap motivasi kerja. Pada tabel di atas diperoleh nilai R Square sebesar 0,250 atau 25%. Hal ini berarti variabel independent (kompensasi) mempengaruhi variabel dependent (motivasi kerja) sebesar 25% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

4.1.6 Uji Hipotesis t

Uji *t* bertujuan untuk melihat secara parsial apakah pengaruh masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) bermakna atau tidak. Uji *t* dapat dilihat dari nilai signifikansi dan nilai *t* hitung. Apabila nilai signifikansi < 0,05 dan nilai *t* hitung > *t* tabel maka ada pengaruh antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Adapun nilai *t* tabel pada penelitian ini yaitu 0,68024. Hasil pengujian uji *t* dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.18
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	6.697	2.797		2.394	.021
	kompensasi	.291	.079	.500	3.701	.001

a. Dependent Variable: motivasi

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan diperoleh pada tabel diatas diperoleh hasil nilai sigifikansi 0,001 dan nitai t hitung sebesar 3,701 > t tabel 0,68024 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil perhitungan tersebut menyatakan bahwa berdasarkan uji t menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja ($0,001 < 0,05$).

4.2 Pembahasan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari kompensasi terhadap motivasi kerja di PT. Megasawindo Perkasa Kabupaten Muaro Bungo Jambi Cabang Jambi. Berikut ini uraian penjelasan untuk berbagai hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya.

4.2.1 Gambaran Kompensasi dan Motivasi kerja

Kompensasi adalah bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Kompensasi pada penelitian ini merupakan gambaran mengenai upah dan gaji, kompensasi di luar gaji, penghargaan, tunjangan, jaminan keaman, dan jaminan kesehatan. Berdasarkan hasil penelitian mengenai kompensasi di PT. Megasawindo Perkasa Kabupaten Muaro Bungo Jambi

termasuk kategori cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi di PT. Megasawindo Perkasa Kabupaten Muaro Bungo Jambi masih belum maksimal sehingga dapat menghambat motivasi kerja.

Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan seseorang menyelesaikan pekerjaannya dengan semangat, rela dan penuh tanggung jawab. Motivasi merupakan satu penggerak dari dalam hati seseorang untuk melakukan atau mencapai sesuatu tujuan. Motivasi kerja merupakan gambaran mengenai bagaimana motivasi kerja yang dilakukan oleh pegawai di PT. Megasawindo Perkasa Kabupaten Muaro Bungo Jambi Cabang Jambi berdasarkan pendapat karyawan. Berdasarkan hasil penelitian motivasi kerja di PT. Megasawindo Perkasa Kabupaten Muaro Bungo Jambi dalam keadaan cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di PT. Megasawindo Perkasa Kabupaten Muaro Bungo Jambi telah cukup baik dalam melakukan pekerjaan.

4.2.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi kerja

Ketika seorang karyawan memiliki kompensasi yang baik, mereka cenderung dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab mereka dengan lebih efektif dan efisien. Ketika seorang karyawan mendapatkan kompensasi yang sesuai seperti upah, kompensasi di luar upah, penghargaan, tunjangan, jaminan keamanan dan jaminan kesehatan yang baik akan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik lagi. Dengan memiliki kompensasi yang baik, karyawan juga cenderung memiliki tingkat kepercayaan diri yang lebih tinggi, yang pada gilirannya akan meningkatkan motivasi mereka untuk bekerja lebih keras dan

lebih produktif. Selain itu, karyawan yang memiliki kompensasi yang baik juga cenderung lebih mudah beradaptasi dengan perubahan dan tuntutan pekerjaan yang baru.

Kompensasi merupakan variabel bebas yang diteliti dan diuji pada penelitian ini. Hasil dari penelitian ditunjukkan dengan hasil uji t menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,001. Hasil perhitungan menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Besarnya pengaruh kompensasi kerja secara parsial terhadap motivasi kerja, artinya kompensasi mampu meningkatkan motivasi kerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suyoto (2019) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Meningkatkan kompensasi kerja perlu dilakukan didalam organisasi perusahaan. Karyawan akan mengubah perilaku mereka dengan bekerja lebih keras atau memprioritaskan tindakan mereka jika mereka tahu bahwa dengan melakukan itu mereka akan dihargai dengan sesuatu yang bernilai bagi mereka. Oleh karena itu, insentif adalah cara yang bagus untuk menghargai upaya dan perilaku yang ingin didorong oleh organisasi. Dampak dari kompensasi terhadap motivasi karyawan, ia menyatakan bahwa kompensasi memiliki efek mendalam terhadap motivasi karyawan.

Karyawan yang memiliki kompensasi kerja cenderung memiliki kemampuan yang baik didalam melaksanakan pekerjaan dan memiliki keterampilan untuk bisa menyelesaikan pekerjaan berdasarkan target kerja yang diberikan oleh perusahaan. Hal ini dapat memberikan semangat kerja didalam diri

karyawan untuk tetap maju dalam melaksanakan pekerjaan yang dapat meningkatkan kinerja didalam perusahaan. Sedangkan apabila karyawan yang tidak mempunyai kompensasi yang tinggi, maka cenderung tidak mempunyai kemampuan untuk bekerja. Dimana karyawan tidak sepenuhnya memiliki keterampilan untuk menyelesaikan pekerjaan, sehingga memberikan kinerja yang kurang baik didalam perusahaan.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh kompensasi terhadap motivasi karyawan di PT. Megasawindo Kabupaten Muaro Bungo Jambi dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

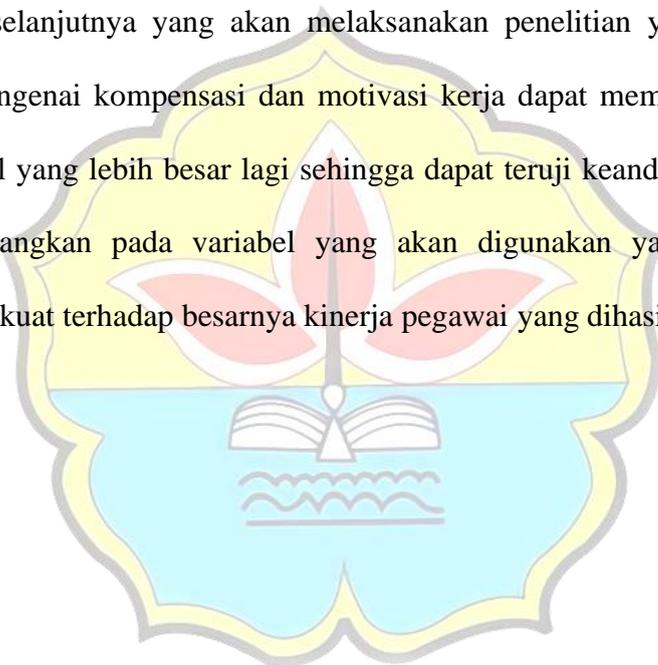
1. Berdasarkan hasil penelitian mengenai gambaran kompensasi di PT. Megasawindo Kabupaten Muaro Bungo Jambi termasuk cukup baik. Hal ini terlihat dari indikator kompensasi seperti upah dan gaji, penghargaan, tunjangan, jaminan keamanan serta jaminan kesehatan dalam kategori cukup baik. Gambaran motivasi karyawan di PT. Megasawindo Kabupaten Muaro Bungo Jambi dalam keadaan cukup baik. Hal ini terlihat dari indikator motivasi karyawan seperti perilaku, usaha, dan kegigihan dalam kategori cukup baik.
2. Hasil yang didapatkan menunjukkan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan dengan nilai signifikansi 0,001 dan nilai t hitung sebesar $3,701 > t \text{ tabel } 0,68024$. Hasil perhitungan menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan. Karena nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Jika kompensasi meningkat maka motivasi karyawan akan meningkat. Berdasarkan hasil koefisien determinasi

menunjukkan bahwa kompensasi mempengaruhi motivasi karyawan sebesar 25%.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disarankan bahwa:

1. Berdasarkan hasil penelitian, disarankan bagi perusahaan PT. Megasawindo Kabupaten Muaro Bungo Jambi agar dapat lebih meningkatkan kompensasi karyawan.
2. Bagi peneliti selanjutnya yang akan melaksanakan penelitian yang bertema sama yaitu mengenai kompensasi dan motivasi kerja dapat memilih populasi maupun sampel yang lebih besar lagi sehingga dapat teruji keandalannya serta bisa mengembangkan pada variabel yang akan digunakan yang memiliki pengaruh yang kuat terhadap besarnya kinerja pegawai yang dihasilkan.



DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, F. 2019. *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Uisu Press.
- Ajabar, dkk. 2021. *Reiventing Human Resources Management Creativity, Innovation, and Dynamics*. Yogyakarta: CV Diandra Primamitra Media
- Arikunto, Suharsimi, 2010, *Metode Penelitian*, LP3ES, Jakarta
- Dessler, Gary. 2014, *Human Resourcce Management. Terjemahan Benyamin Molan*, Jakarta: PT. Prehalindo
- Adli, Muhammad, 2013, *Manajemen Strategi*, Alfabeta, Bandung
- Farida, U dan Hartono, S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Jakarta: Umpo Press.
- George, J.M. & Jones, G.R. 2012. *Undestanding and Managing Organizational Behavior*. USA: Pearson.
- Handoko, T.H. 2009. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Hasibuan, Malayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Heizer, Jay., dan Render, Barry. 2005. *Operations Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Herawaty, ETTY., Hairudinor., dan Irwansyah. 2017. *Pengaruh Kompensasi , Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pos Palangka Raya Kalimantan Tengah*. Jurnal bisnis dan Pembangunan. Volume 6. Nomor 2.
- Hitalessy, V., Roni, H., dan Iswandi, I. 2018. *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Journal Image. Volume 7. Nomor 1. Halaman 38-44.
- Iskandar, Annisa Isriani. 2010. *Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Balai Diklat Industri Regional VII Makassar*. Makassar: Universitas Hasanuddin Press

- Ladina, Andritya. 2015. *Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Trainer Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Persero Rayon Manahan*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Press.
- Mangkunegara. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mubaroq, R.A. & Zulkarnaem, W. 2017. Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi dan Akuntansi*. Vol. 1(3).
- Nurdin, I. B. 2018. Faktor-Faktor Motivasi Kerja pada Karyawan Lembaga Huda Group di Kecamatan Tamansari Kabupaten Bogor. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*. Vol. 1(1).
- Priyono. 2007. *Pengantar Manajemen*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Rezita, Riza. 2015. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Diklat Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Perpustakaan Dan Arsip Daerah*. Yogyakarta: UNY Press.
- Rivai dan Basri. 2006. *Manfaat Penelitian Kinerja dan Imbalan Finansial*. Jakarta: Percetakan Gramedia
- Rokhman, Wahibur. 2014. *Pengaruh Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan*. Equilibrium. Volume 2. Nomor 1. Halaman 126-139.
- Saraswati, Arcella Bedi. 2015. *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi Karyawan Dan Kualitas Pelayanan*. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Volume 23. Nomor 2. Halaman 1-9.
- Sarinah. 2017. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Sedarmayanti, & Haryanto. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Fakultas Kedokteran Universitas Padjadjaran. (*Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, Vol. 14, No.1, 2017)
- Sembiring, J. H., & Prasetio, A.P. 2018. Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Biznet Networks. *Jurnal Mitra Manajemen*. Vol. 2(4).
- Tsauri, Sofyan. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jember: Stain Jember Press.
- Wibowo. 2011 *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Persada.



LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

SURAT PERMOHONAN PENGISIAN KUESIONER

Kepada Yth,

Bapak/Ibu/Sdr.

Karyawan PT. Megasawindo Perkasa

Dengan Hormat,

Dalam rangka penelitian penyusunan tugas akhir skripsi yang merupakan salah satu syarat akademis untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi pada fakultas ekonomi universitas batanghari Jambi. Maka bersama ini saya mohon kesediaan waktu Bapak/Ibu/Sdr untuk menjadi responden dalam penelitian yang saya lakukan. Adapun identitas saya adalah sebagai berikut:

Nama : Humul Khoiroh

NIM : 1900861201301

Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Karyawan Pada PT. Megasawindo Perkasa Kabupaten Muaro Bungo Jambi

Kuisisioner ini ditunjukkan untuk diisi oleh Bapak/Ibu/Sdr dengan menjawab seluruh pertanyaan yang telah disediakan. Saya mengharapkan jawaban yang Bapak/Ibu/Sdr berikan nantinya menuru pendapat anda masing-masing. Perlu diketahui bahwa seluruh informasi dan jawaban yang diberikan dijamin kerahasiaannya dan hanya dipergunakan untuk kepentingan penyusunan skripsi ini, serta bukan merupakan penilaian pekerjaan, sehingga tidak mempengaruhi status dan jabatan Bapak/Ibu/Sdr.

Demikianlah surat pengantar ini saya sampaikan, atas partisipasi dan ketulusan hati Bapak/Ibu/Sdr, saya ucapkan terimakasih.

Jambi, November 2022

Hormat Saya

Humul Khoiroh

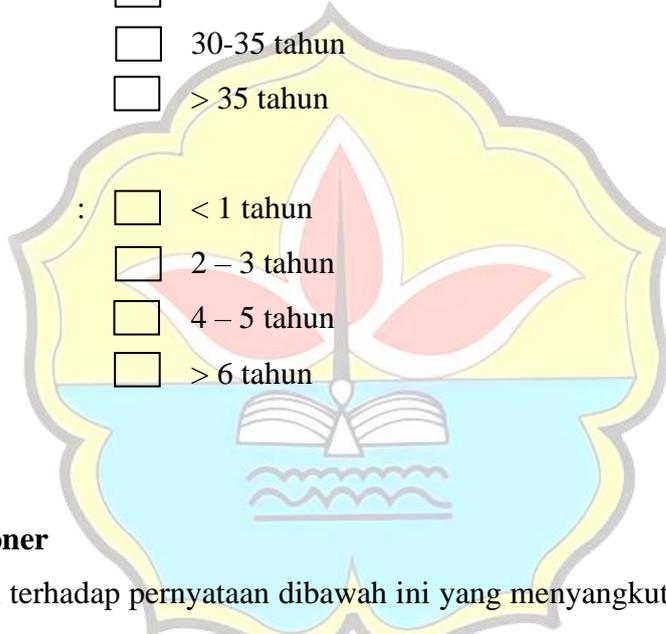
Identitas Responden

Nomor Responden :

Jenis Kelamin : Laki-Laki
 Perempuan

Umur : < 19 tahun
 20 – 24 tahun
 25-29 tahun
 30-35 tahun
 > 35 tahun

Masa Kerja : < 1 tahun
 2 – 3 tahun
 4 – 5 tahun
 > 6 tahun



Petunjuk Kuesioner

Berikan penilaian terhadap pernyataan dibawah ini yang menyangkut pengalaman yang anda rasakan selama bekerja pada PT. Megasawindo Perkasa, berilah tanda \surd (ceklis) pada kolom yang sesuai dengan pendapat anda.

1. Sangat Tidak Setuju (STS)
2. Tidak Setuju (TS)
3. Cukup Setuju (CS)
4. Setuju (S)
5. Sangat Setuju (SS)

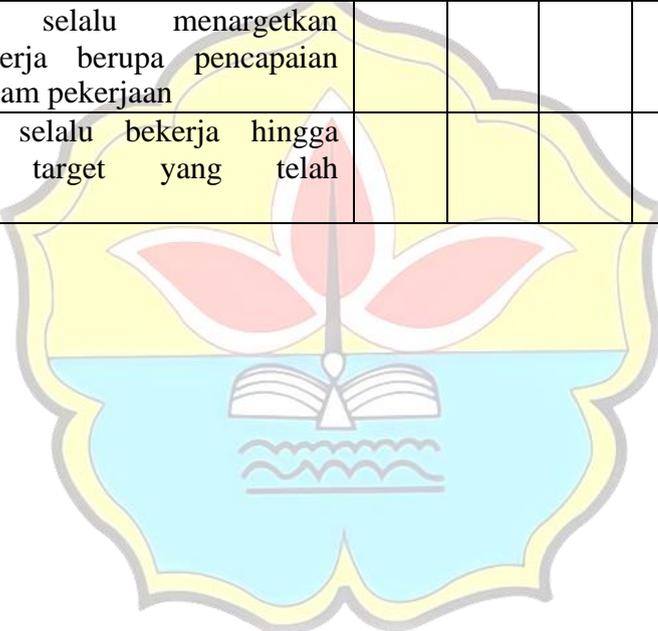
KUESIONER PENELITIAN

A. Kompensasi Karyawan

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
Upah dan Gaji						
1	Gaji yang karyawan terima sesuai dengan beban tugas yang diberikan					
2	Gaji yang diterima perbulan dapat menjamin kebutuhan pangan keluarga					
Kompensasi Di Luar Gaji						
3	Ada insentif diluar gaji yang diterima karyawan					
4	Insentif diberikan sesuai dengan prestasi kerja karyawan					
Penghargaan						
5	Karyawan mendapatkan apresiasi dari pimpinan atas hasil kerja yang memuaskan					
6	Perusahaan memberikan bonus kepada saya apabila hasil pekerjaan saya mencapai atau melebihi target yang telah ditetapkan					
Tunjangan						
7	Perusahaan menyediakan tunjangan ketika karyawan berhenti bekerja					
8	Tunjangan Hari Raya yang diterima sesuai dengan harapan karyawan					
Jaminan Keamanan						
9	Karyawan mendapatkan perlindungan keselamatan kerja dalam menjalankan pekerjaannya					
10	Jaminan keamanan yang diberikan terlihat dari besarnya bantuan kecelakaan kerja atau musibah					
Jaminan Kesehatan						
11	Adanya jaminan kesehatan untuk karyawan dan keluarga inti karyawan					
12	Karyawan merasa terlindungi oleh dengan adanya jaminan kesehatan dalam bekerja di perusahaan					

B. Motivasi Karyawan

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
Perilaku						
1	Karyawan selalu mengerjakan pekerjaan dengan baik					
2	Setiap wewenang yang dilimpahkan kepada karyawan dilaksanakan dengan baik dan penuh tanggung jawab					
Usaha						
3	Pegawai selalu bekerja sesuai dengan peraturan yang berlaku di perusahaan					
4	Bila ada tugas kerja lembur, karyawan selalu menyelesaikannya dengan baik					
Kegigihan						
5	Karyawan selalu menargetkan prestasi kerja berupa pencapaian tertentu dalam pekerjaan					
6	Karyawan selalu bekerja hingga mencapai target yang telah ditentukan					



Lampiran 2 Penghitungan Tunjangan Lembur Per Bulan

1. Kepala Operator

$$\begin{aligned}\text{Upah Sejam} &= 1/173 \times \text{gaji sebulan} \\ &= 1/173 \times \text{Rp.3.800.000} \\ &= \text{Rp. 21.965}\end{aligned}$$

$$1 \text{ hari lembur sebanyak 2 jam} = 2 \times \text{Rp 21.965} = \text{Rp 43.930}$$

Sebulan lembur sebanyak 6 hari

$$\begin{aligned}\text{Upah lembur Kepala Operator} &= 6 \times 8 \times \text{upah 2 jam} \\ &= 6 \times 8 \times \text{Rp 43.930} \\ &= \text{Rp 2.108.640}\end{aligned}$$

2. Bengkel

$$\begin{aligned}\text{Upah Sejam} &= 1/173 \times \text{gaji sebulan} \\ &= 1/173 \times \text{Rp.3.800.000} \\ &= \text{Rp. 21.965}\end{aligned}$$

$$1 \text{ hari lembur sebanyak 2 jam} = 2 \times \text{Rp 21.965} = \text{Rp 43.930}$$

Sebulan lembur sebanyak 6 hari

$$\begin{aligned}\text{Upah lembur Kepala Operator} &= 6 \times 8 \times \text{upah 2 jam} \\ &= 6 \times 8 \times \text{Rp 43.930} \\ &= \text{Rp 2.108.640}\end{aligned}$$



3. Staf Anggota

Upah Sejam = $1/173 \times$ gaji sebulan

$$= 1/173 \times \text{Rp.}2.650.000$$

$$= \text{Rp. } 15.317$$

1 hari lembur sebanyak 2 jam = $2 \times \text{Rp } 15.317 = \text{Rp } 30.634$

Sebulan lembur sebanyak 6 hari

Upah lembur Kepala Operator = $6 \times 8 \times$ upah 2 jam

$$= 6 \times 8 \times \text{Rp } 30.634$$

$$= \text{Rp } 1.470.432$$



Lampiran 3. Data Penelitian

Variabel Kompensasi

No. Responden	Soal												Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	4	3	3	3	3	3	5	5	3	3	4	5	44
2	5	3	4	4	5	5	5	5	4	3	5	3	51
3	1	2	4	5	5	3	1	3	2	2	1	2	31
4	3	4	2	3	2	4	2	3	3	3	5	5	39
5	1	4	2	3	1	1	4	3	3	3	1	4	30
6	5	3	3	5	3	4	4	5	5	3	3	1	44
7	2	1	2	3	3	1	3	2	4	3	2	1	27
8	4	4	4	4	4	2	2	1	2	4	3	1	35
9	1	3	2	3	2	2	2	1	2	2	4	2	26
10	2	3	4	3	2	3	2	2	3	4	3	2	33
11	3	4	1	1	1	2	2	1	1	3	1	1	21
12	3	3	3	5	4	4	5	5	4	3	5	1	45
13	3	2	1	1	3	4	3	2	2	3	3	1	28
14	1	3	3	3	2	2	3	3	4	2	3	1	30
15	4	2	1	1	1	4	2	1	1	4	1	1	23
16	1	3	3	2	1	2	2	1	2	3	3	2	25
17	3	1	2	1	1	2	1	1	3	3	2	2	22
18	1	2	2	1	2	4	1	3	3	2	3	2	26
19	3	2	3	2	1	3	2	2	1	1	2	2	24
20	1	4	4	1	4	1	1	4	2	1	3	1	27

21	1	4	3	2	3	1	2	1	1	3	1	1	23
22	1	2	2	1	1	4	1	4	4	4	1	3	28
23	5	3	5	5	5	5	3	3	3	4	5	4	50
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	57
25	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	5	5	49
26	1	2	2	1	1	4	2	1	3	2	1	3	23
27	4	2	3	3	3	3	3	5	3	5	5	1	40
28	3	3	4	5	3	5	5	3	3	4	4	1	43
29	5	5	4	5	5	5	3	5	5	3	4	3	52
30	4	5	2	1	2	4	1	4	3	1	4	3	34
31	1	1	4	1	1	1	2	2	3	3	1	1	21
32	4	3	4	4	4	4	3	5	1	3	3	5	43
33	2	1	2	3	1	2	1	1	3	1	3	3	23
34	2	3	3	1	3	3	2	1	1	2	1	1	23
35	1	3	2	1	1	3	2	3	3	1	1	1	22
36	3	3	4	5	2	4	4	4	3	3	3	1	39
37	3	1	1	2	3	4	1	1	1	1	2	1	21
38	3	4	3	3	4	4	4	5	3	3	3	1	40
39	5	2	3	4	2	3	2	2	5	2	3	2	35
40	4	3	3	5	3	4	5	3	4	3	3	2	42
41	5	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	1	33
42	4	5	4	5	5	5	5	4	3	3	4	4	51
43	3	3	4	5	4	4	3	3	3	3	3	5	43
r-tabel	0,3008	0,3008	0,3008	0,3008	0,3008	0,3008	0,3008	0,3008	0,3008	0,3008	0,3008	0,3008	
r-hitung	0,6996	0,5453	0,6703	0,8188	0,7504	0,6672	0,7546	0,7494	0,5711	0,4877	0,7211	0,5086	

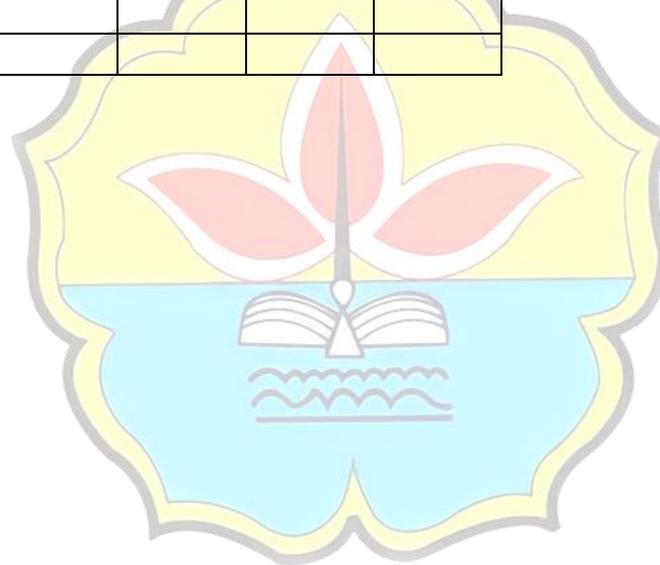
Validitas	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	
varian	2,1052	1,2569	1,1406	2,4994	1,9092	1,5282	1,8140	2,1705	1,3433	1,0266	1,7586	1,9922	109,1816
Varian Total	20,5449												
Reabilitas	0,8856												

Variabel Motivasi Kerja

No. Responden	Soal						Total
	1	2	3	4	5	6	
1	4	2	4	5	4	4	23
2	5	2	4	4	3	5	23
3	1	2	4	1	3	4	15
4	5	2	3	4	2	5	21
5	1	3	1	4	2	4	15
6	5	2	3	3	2	3	18
7	4	2	1	2	2	1	12
8	3	2	1	2	3	2	13
9	4	1	2	1	3	2	13
10	2	2	1	3	1	2	11
11	1	1	1	1	1	1	6
12	5	2	4	4	2	4	21
13	3	1	2	3	2	2	13
14	2	2	2	1	2	1	10
15	1	2	1	2	1	3	10

16	1	2	3	1	2	2	11
17	1	2	2	3	1	2	11
18	3	1	1	3	2	2	12
19	4	1	1	2	3	2	13
20	1	2	1	2	3	1	10
21	4	4	4	5	3	5	25
22	4	3	5	4	2	5	23
23	5	5	4	4	5	5	28
24	4	2	4	2	3	3	18
25	4	5	5	4	3	4	25
26	1	1	1	1	1	1	6
27	5	5	5	5	5	5	30
28	3	4	5	4	4	4	24
29	3	5	5	3	3	4	23
30	3	1	3	1	2	1	11
31	3	3	4	4	5	5	24
32	5	2	3	3	3	2	18
33	3	4	1	1	3	1	13
34	3	3	5	2	4	2	19
35	3	4	5	4	4	5	25
36	3	2	4	4	2	4	19
37	1	2	3	2	2	1	11
38	3	4	3	4	2	3	19
39	1	2	1	3	3	1	11
40	3	2	3	2	2	2	14

41	1	4	1	1	3	2	12
42	3	4	3	3	2	1	16
43	4	3	3	5	2	2	19
r-tabel	0,3008	0,3008	0,3008	0,3008	0,3008	0,3008	
r-hitung	0,6940	0,6862	0,8364	0,7897	0,6889	0,8564	
Validitas	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	
varian	1,9756	1,4906	2,1872	1,7110	1,1019	2,1694	36,8162
Varian Total	10,6357						
Reabilitas	0,8533						



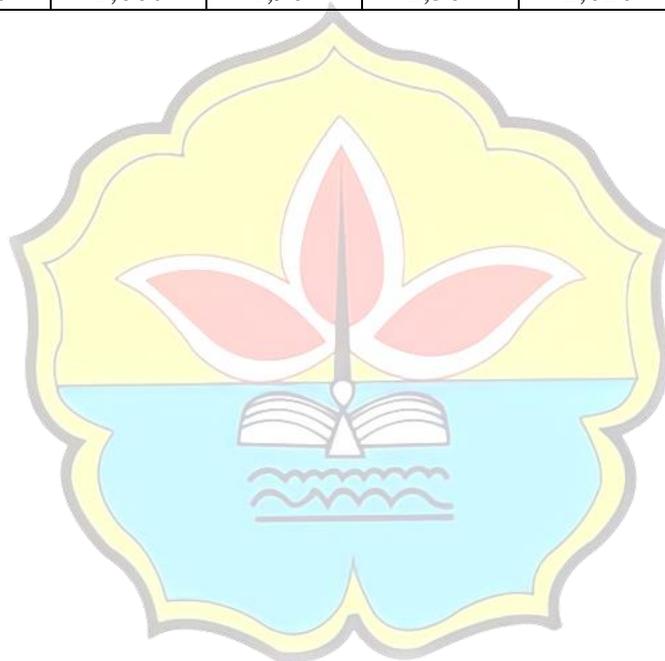
Lampiran 4. Method of Successive Interval (MSI)

Lampiran 5. Tabel Nilai t

d.f	$t_{0.10}$	$t_{0.05}$	$t_{0.025}$	$t_{0.01}$	$t_{0.005}$	d.f
1	3,078	6,314	12,706	31,821	63, 657	1
2	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925	2
3	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841	3
4	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604	4
5	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032	5
6	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707	6
7	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499	7
8	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355	8
9	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250	9
10	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169	10
11	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106	11
12	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055	12
13	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012	13
14	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977	14
15	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947	15
16	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921	16
17	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898	17
18	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878	18
19	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861	19
20	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845	20
21	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831	21
22	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819	22
23	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807	23
24	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797	24
25	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787	25
26	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779	26
27	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771	27
28	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763	28
29	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756	29
30	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750	30
31	1,309	1,696	2,040	2,453	2,744	31
32	1,309	1,694	2,037	2,449	2,738	32
33	1,308	1,692	2,035	2,445	2,733	33
34	1,307	1,691	2,032	2,441	2,728	34
35	1,306	1,690	2,030	2,438	2,724	35
36	1,306	1,688	2,028	2,434	2,719	36
37	1,305	1,687	2,026	2,431	2,715	37
38	1,304	1,686	2,024	2,429	2,712	38
39	1,303	1,685	2,023	2,426	2,708	39

40	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704	40
41	1,303	1,683	2,020	2,421	2,701	41
42	1,302	1,682	2,018	2,418	2,698	42
43	1,302	1,681	2,017	2,416	2,695	43
44	1,301	1,680	2,015	2,414	2,692	44
45	1,301	1,679	2,014	2,412	2,690	45
46	1,300	1,679	2,013	2,410	2,687	46
47	1,300	1,678	2,012	2,408	2,685	47
48	1,299	1,677	2,011	2,407	2,682	48
49	1,299	1,677	2,010	2,405	2,680	49
50	1,299	1,676	2,009	2,403	2,678	50
51	1,298	1,675	2,008	2,402	2,676	51
52	1,298	1,675	2,007	2,400	2,674	52
53	1,298	1,674	2,006	2,399	2,672	53
54	1,297	1,674	2,005	2,397	2,670	54
55	1,297	1,673	2,004	2,396	2,668	55
56	1,297	1,673	2,003	2,395	2,667	56
57	1,297	1,672	2,002	2,394	2,665	57
58	1,296	1,672	2,002	2,392	2,663	58
59	1,296	1,671	2,001	2,391	2,662	59
60	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660	60
61	1,296	1,670	2,000	2,389	2,659	61
62	1,295	1,670	1,999	2,388	2,657	62
63	1,295	1,669	1,998	2,387	2,656	63
64	1,295	1,669	1,998	2,386	2,655	64
65	1,295	1,669	1,997	2,385	2,654	65
66	1,295	1,668	1,997	2,384	2,652	66
67	1,294	1,668	1,996	2,383	2,651	67
68	1,294	1,668	1,995	2,382	2,650	68
69	1,294	1,667	1,995	2,382	2,649	69
70	1,294	1,667	1,994	2,381	2,648	70
71	1,294	1,667	1,994	2,380	2,647	71
72	1,293	1,666	1,993	2,379	2,646	72
73	1,293	1,666	1,993	2,379	2,645	73
74	1,293	1,666	1,993	2,378	2,644	74
75	1,293	1,665	1,992	2,377	2,643	75
76	1,293	1,665	1,992	2,376	2,642	76
77	1,293	1,665	1,991	2,376	2,641	77
78	1,292	1,665	1,991	2,375	2,640	78
79	1,292	1,664	1,990	2,374	2,640	79
80	1,292	1,664	1,990	2,374	2,639	80
81	1,292	1,664	1,990	2,373	2,638	81
82	1,292	1,664	1,989	2,373	2,637	82
83	1,292	1,663	1,989	2,372	2,636	83
84	1,292	1,663	1,989	2,372	2,636	84

85	1,292	1,663	1,988	2,371	2,635	85
86	1,291	1,663	1,988	2,370	2,634	86
87	1,291	1,663	1,988	2,370	2,634	87
88	1,291	1,662	1,987	2,369	2,633	88
89	1,291	1,662	1,987	2,369	2,632	89
90	1,291	1,662	1,987	2,368	2,632	90
91	1,291	1,662	1,986	2,368	2,631	91
92	1,291	1,662	1,986	2,368	2,630	92
93	1,291	1,661	1,986	2,367	2,630	93
94	1,291	1,661	1,986	2,367	2,629	94
95	1,291	1,661	1,985	2,366	2,629	95
96	1,290	1,661	1,985	2,366	2,628	96
97	1,290	1,661	1,985	2,365	2,627	97
98	1,290	1,661	1,984	2,365	2,627	98
99	1,290	1,660	1,984	2,365	2,626	99
Inf.	1,290	1,660	1,984	2,364	2,626	Inf.



Lampiran 6. Tabel Nilai F

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05														
df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

Lampiran 7. Output SPSS

Coefficients^a

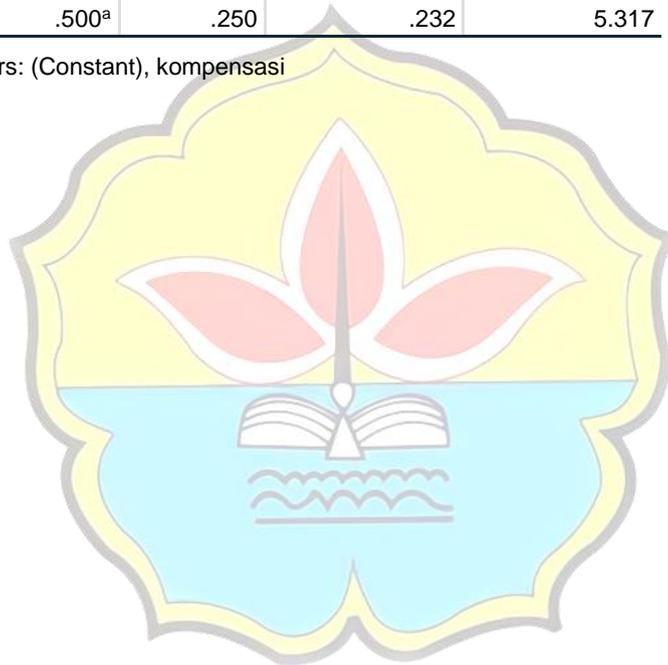
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	6.697	2.797		2.394	.021
	kompensasi	.291	.079	.500	3.701	.001

a. Dependent Variable: motivasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.500 ^a	.250	.232	5.317

a. Predictors: (Constant), kompensasi



Lampiran 8. Data MSI

No. Responden	Soal												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
	Sucesive Interval												
	4	3	3	3	3	3	5	5	3	3	4	5	
1	2,836	2,743	2,789	2,234	2,436	2,383	3,951	3,632	2,573	2,750	3,131	3,576	
2	3,716	2,743	3,691	2,658	3,849	4,274	3,951	3,632	3,465	2,750	3,905	2,483	
3	1,000	1,896	3,691	3,409	3,849	2,383	1,000	2,376	1,775	1,812	1,000	2,012	
4	2,204	3,594	1,993	2,234	1,865	3,157	2,038	2,376	2,573	2,750	3,905	3,576	
5	1,000	3,594	1,993	2,234	1,000	1,000	3,214	2,376	2,573	2,750	1,000	2,882	
6	3,716	2,743	2,789	3,409	2,436	3,157	3,214	3,632	4,301	2,750	2,405	1,000	
7	1,751	1,000	1,993	2,234	2,436	1,000	2,739	1,834	3,465	2,750	1,760	1,000	
8	2,836	3,594	3,691	2,658	3,036	1,820	2,038	1,000	1,775	3,814	2,405	1,000	
9	1,000	2,743	1,993	2,234	1,865	1,820	2,038	1,000	1,775	1,812	3,131	2,012	
10	1,751	2,743	3,691	2,234	1,865	2,383	2,038	1,834	2,573	3,814	2,405	2,012	
11	2,204	3,594	1,000	1,000	1,000	1,820	2,038	1,000	1,000	2,750	1,000	1,000	
12	2,204	2,743	2,789	3,409	3,036	3,157	3,951	3,632	3,465	2,750	3,905	1,000	
13	2,204	1,896	1,000	1,000	2,436	3,157	2,739	1,834	1,775	2,750	2,405	1,000	
14	1,000	2,743	2,789	2,234	1,865	1,820	2,739	2,376	3,465	1,812	2,405	1,000	
15	2,836	1,896	1,000	1,000	1,000	3,157	2,038	1,000	1,000	3,814	1,000	1,000	
16	1,000	2,743	2,789	1,782	1,000	1,820	2,038	1,000	1,775	2,750	2,405	2,012	
17	2,204	1,000	1,993	1,000	1,000	1,820	1,000	1,000	2,573	2,750	1,760	2,012	
18	1,000	1,896	1,993	1,000	1,865	3,157	1,000	2,376	2,573	1,812	2,405	2,012	
19	2,204	1,896	2,789	1,782	1,000	2,383	2,038	1,834	1,000	1,000	1,760	2,012	
20	1,000	3,594	3,691	1,000	3,036	1,000	1,000	2,881	1,775	1,000	2,405	1,000	
21	1,000	3,594	2,789	1,782	2,436	1,000	2,038	1,000	1,000	2,750	1,000	1,000	

22	1,000	1,896	1,993	1,000	1,000	3,157	1,000	2,881	3,465	3,814	1,000	2,483
23	3,716	2,743	4,882	3,409	3,849	4,274	2,739	2,376	2,573	3,814	3,905	2,882
24	3,716	4,471	4,882	3,409	3,849	4,274	3,951	3,632	4,301	4,684	2,405	2,882
25	2,836	3,594	3,691	3,409	3,036	3,157	3,214	2,376	3,465	2,750	3,905	3,576
26	1,000	1,896	1,993	1,000	1,000	3,157	2,038	1,000	2,573	1,812	1,000	2,483
27	2,836	1,896	2,789	2,234	2,436	2,383	2,739	3,632	2,573	4,684	3,905	1,000
28	2,204	2,743	3,691	3,409	2,436	4,274	3,951	2,376	2,573	3,814	3,131	1,000
29	3,716	4,471	3,691	3,409	3,849	4,274	2,739	3,632	4,301	2,750	3,131	2,483
30	2,836	4,471	1,993	1,000	1,865	3,157	1,000	2,881	2,573	1,000	3,131	2,483
31	1,000	1,000	3,691	1,000	1,000	1,000	2,038	1,834	2,573	2,750	1,000	1,000
32	2,836	2,743	3,691	2,658	3,036	3,157	2,739	3,632	1,000	2,750	2,405	3,576
33	1,751	1,000	1,993	2,234	1,000	1,820	1,000	1,000	2,573	1,000	2,405	2,483
34	1,751	2,743	2,789	1,000	2,436	2,383	2,038	1,000	1,000	1,812	1,000	1,000
35	1,000	2,743	1,993	1,000	1,000	2,383	2,038	2,376	2,573	1,000	1,000	1,000
36	2,204	2,743	3,691	3,409	1,865	3,157	3,214	2,881	2,573	2,750	2,405	1,000
37	2,204	1,000	1,000	1,782	2,436	3,157	1,000	1,000	1,000	1,000	1,760	1,000
38	2,204	3,594	2,789	2,234	3,036	3,157	3,214	3,632	2,573	2,750	2,405	1,000
39	3,716	1,896	2,789	2,658	1,865	2,383	2,038	1,834	4,301	1,812	2,405	2,012
40	2,836	2,743	2,789	3,409	2,436	3,157	3,951	2,376	3,465	2,750	2,405	2,012
41	3,716	2,743	2,789	1,782	2,436	2,383	2,739	1,834	2,573	2,750	1,760	1,000
42	2,836	4,471	3,691	3,409	3,849	4,274	3,951	2,881	2,573	2,750	3,131	2,882
43	2,204	2,743	3,691	3,409	3,036	3,157	2,739	2,376	2,573	2,750	2,405	3,576

No. Responden	Soal					
	1	2	3	4	5	6
	Sucessive Interval					
	4	2	4	5	4	4
1	2,889	2,227	2,786	4,163	3,888	2,907
2	3,769	2,227	2,786	3,133	3,151	3,754
3	1,000	2,227	2,786	1,000	3,151	2,907
4	3,769	2,227	2,184	3,133	2,169	3,754
5	1,000	2,998	1,000	3,133	2,169	2,907
6	3,769	2,227	2,184	2,433	2,169	2,520
7	2,889	2,227	1,000	1,882	2,169	1,000
8	2,167	2,227	1,000	1,882	3,151	2,010
9	2,889	1,000	1,765	1,000	3,151	2,010
10	1,671	2,227	1,000	2,433	1,000	2,010
11	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000
12	3,769	2,227	2,786	3,133	2,169	2,907
13	2,167	1,000	1,765	2,433	2,169	2,010
14	1,671	2,227	1,765	1,000	2,169	1,000
15	1,000	2,227	1,000	1,882	1,000	2,520
16	1,000	2,227	2,184	1,000	2,169	2,010
17	1,000	2,227	1,765	2,433	1,000	2,010
18	2,167	1,000	1,000	2,433	2,169	2,010
19	2,889	1,000	1,000	1,882	3,151	2,010
20	1,000	2,227	1,000	1,882	3,151	1,000
21	2,889	3,465	2,786	4,163	3,151	3,754
22	2,889	2,998	3,666	3,133	2,169	3,754
23	3,769	4,301	2,786	3,133	4,602	3,754

24	2,889	2,227	2,786	1,882	3,151	2,520
25	2,889	4,301	3,666	3,133	3,151	2,907
26	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000
27	3,769	4,301	3,666	4,163	4,602	3,754
28	2,167	3,465	3,666	3,133	3,888	2,907
29	2,167	4,301	3,666	2,433	3,151	2,907
30	2,167	1,000	2,184	1,000	2,169	1,000
31	2,167	2,998	2,786	3,133	4,602	3,754
32	3,769	2,227	2,184	2,433	3,151	2,010
33	2,167	3,465	1,000	1,000	3,151	1,000
34	2,167	2,998	3,666	1,882	3,888	2,010
35	2,167	3,465	3,666	3,133	3,888	3,754
36	2,167	2,227	2,786	3,133	2,169	2,907
37	1,000	2,227	2,184	1,882	2,169	1,000
38	2,167	3,465	2,184	3,133	2,169	2,520
39	1,000	2,227	1,000	2,433	3,151	1,000
40	2,167	2,227	2,184	1,882	2,169	2,010
41	1,000	3,465	1,000	1,000	3,151	2,010
42	2,167	3,465	2,184	2,433	2,169	1,000
43	2,889	2,998	2,184	4,163	2,169	2,010

