

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA
KARYAWAN PADA CV. INOVASI KARYA MANDIRI DI
BOGOR**

**SKRIPSI
Program Studi Manajemen**

N a m a : INDAH GUSTARI

NIM : 43105010112



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MERCU BUANA
JAKARTA
2009**

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA
KARYAWAN PADA CV. INOVASI KARYA MANDIRI**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh

Gelar SARJANA EKONOMI

Program Studi manajemen – Strata 1

N a m a : INDAH GUSTARI

NIM : 43105010112



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MERCU BUANA
JAKARTA**

2009

SURAT PERNYATAAN KARYA SENDIRI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Indah Gustari
NIM : 43105010112
Program Studi : S-1 Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini adalah murni karya sendiri. Apabila saya mengutip dari karya orang lain, maka saya mencantumkan sumbernya sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Saya bersedia dikenai sanksi pembatalan skripsi ini apabila terbukti melakukan tindakan plagiat (penjiplakan).

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

Jakarta, 31 Agustus 2009

Indah Gustari

NIM : 43105010112

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Indah Gustari
NIM : 43105010112
Program Studi : S-1 Manajemen
Judul Skripsi : **Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja
Karyawan Pada CV. Inovasi Karya Mandiri**
Tanggal Lulus Ujian : 31 Agustus 2009

Disahkan oleh :
Pembimbing Skripsi

UNIVERSITAS
MERCU BUANA
(H. Hasanuddin Pasiama, Drs, MS)

Dekan

Ketua Program Studi Manajemen – S 1

(Dra. Yuli Harwani,R.,MM)

(Arief Bowo Prayoga K., SE. MM)

LEMBAR PENGESAHAN DEWAN PENGUJI

Skripsi

Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada CV. Inovasi

Karya Mandiri di Bogor

Dipersiapkan dan Disusun oleh :

INDAH GUSTARI

43105010112

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 31 Agustus 2009

Susunan Dewan Penguji

Ketua Penguji / Pembimbing Skripsi

UNIVERSITAS
MERCU BUANA
(**H. Hasanuddin Pasiama, Drs, MS**)

Anggota Dewan Penguji

(**Priyono, SE. ME**)

Anggota Dewan Penguji

(**Maman Faturochman, SE.**)

ABSTRAK

Skripsi ini membahas bagaimana pengaruh dari Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan. Data diperoleh melalui survey dengan menyebarkan kuesioner sebanyak 45 responden yang berada di wilayah Bogor. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan CV. Inovasi Karya Mandiri, sedangkan alat analisis yang digunakan adalah regresi linier sederhana.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan dari kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Bogor. Untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk melakukan penelitian diperluas.

Kata kunci: Kompensasi, Motivasi Kerja Karyawan



KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb.

Segala puji dan syukur penulis panjatkan bagi **Allah SWT** yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga skripsi ini dapat selesai sebagaimana mestinya. Shalawat dan salam teruntuk **Nabi Muhammad, Rasulullah Saw** beserta keluarga dan para sahabatnya pembawa panji kebenaran, kedamaian dunia dan akhirat. Adapun skripsi ini penulis memberi judul **“PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA CV. INOVASI KARYA MANDIRI”**.

Tugas akhir ini disusun untuk memenuhi salah satu persyaratan akademik dalam menyelesaikan program studi Strata I pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Mercu Buana. Penulisan skripsi ini dapat diselesaikan dengan bekal ilmu pengetahuan yang telah diperoleh selama mengikuti perkuliahan dan atas bantuan dosen pembimbing, teman-teman serta dorongan dari berbagai pihak, sehingga skripsi ini bias selesai dengan baik. Dengan demikian pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Penghargaan dan ucapan terima kasih yang tak terhingga penulis sampaikan kepada orang tua terutama kepada Ibunda tercinta yang telah memberikan semangat, doa, serta bantuan moril dan materil yang tak terhitung nilainya dengan apapun sehingga penulis dapat melanjutkan pendidikan sampai saat ini.

2. Bapak Dr. Ir. Suharyadi, MS selaku Rektor Univ. Mercu Buana Jakarta.
3. Ibu Dra. Yuli Harwani,R.,MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Mercu Buana Jakarta.
4. Bapak Arief Bowo Prayoga K., SE. MM, selaku ketua program S1 Manajemen.
5. Bapak H. Hasanuddin Pasiama, Drs, MS selaku dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan dalam penulisan skripsi dan penyampaianya.
6. Segenap Dosen Fakultas Ekonomi khususnya jurusan S1 Manajemen.
7. Terima Kasih kepada CV. Inovasi Karya Mandiri yang telah membantu kelancaran skripsi ini.
8. Seluruh Keluarga Besarku tercinta, terima kasih untuk semua doa dan dukungannya.
9. Seluruh teman-teman di UMB angkatan 2005 khususnya Mami (Mareta Rizaky) dan Mirdun (Mira), terima kasih untuk waktu, bantuan dan kerjasamanya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Jakarta, 31 Agustus 2009

Penulis

DAFTAR ISI

	Hal
SURAT PERNYATAAN KARYA SENDIRI.....	i
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	ii
LEMBAR PENGESAHAN DEWAN PENGUJI	iii
ABSTRAK.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	x
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	2
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian	2
BAB II LANDASAN TEORI	
2.1 Pengertian MSDM	4
2.2 Kompensasi	9
2.2.1 Jenis-jenis Kompensasi	9
2.2.2 Tujuan Pemberian Kompensasi	10
2.2.3 Metode Kompensasi	11
2.2.4 Sistem Kompensasi	12
2.2.5 Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi.....	16

2.3 Pengertian Motivasi Kerja	17
2.3.1 Berbagai Teori Motivasi	18
2.3.2 Model-model Motivasi	22
2.3.3 Jenis-jenis Motivasi.....	23
2.4 Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan.....	24

BAB III METODELOGI PENELITIAN

3.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	26
3.1.1 Lokasi Penelitian.....	26
3.1.2 Sejarah Singkat CV. Inovasi Karya Mandiri	26
3.1.3 Struktur Organisasi	29
3.2 Metode Penelitian	30
3.3 Hipotesis	30
3.4 Variabel dan Pengukurannya	31
3.5 Definisi Operasional Variabel.....	32
3.6 Metode Pengumpulan data.....	33
3.7 Sampel Penelitian	35
3.8 Metode analisis data.....	36
3.9 Pengujian Hipotesis	37

BAB IV ANALISA HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Pemberian Kompensasi Kepada Karyawan pada CV. Inovasi Karya Mandiri	42
--	----

4.2 Analisa Penilaian Motivasi	
pada CV. Inovasi Karya Mandiri	53
4.3 Analisa Pengaruh antara Variabel Kompensasi	
terhadap Variabel Motivasi	64

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	68
B. Saran	68

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



DAFTAR TABEL

	Halaman
TABEL 4.1 KARAKTERISTIK RESPONDEN	40
4.1.1 Gaji / upah yang diterima karyawan dari perusahaan dapat memenuhi kebutuhan.....	42
4.1.2 Tunjangan Uang makan yang karyawan terima cukup memadai.	43
4.1.3 Tunjangan kesehatan yang karyawan terima cukup memadai.....	44
4.1.4 Tunjangan kesejahteraan keluarga yang diberikan perusahaan sudah cukup memadai.....	45
4.1.5 Tunjangan transportasi yang karyawan terima sudah cukup memadai.....	46
4.1.6 Kompensasi yang karyawan terima sudah cukup adil dan sesuai dengan masa kerja.....	47
4.1.7 Tunjangan asuransi yang diberikan perusahaan sudah cukup baik.....	48
4.1.8 Kompensasi yang diberikan perusahaan meningkatkan semangat karyawan.....	49
4.1.9 Pemberian kompensasi didasarkan pada tingkat jabatan saudara.	50
4.1.10 Kurangnya kesejahteraan atas kompensasi yang diberikan oleh perusahaan yang mengakibatkan karyawan untuk pindah kerja atau mogok kerja.....	51

4.1.11 Rekapitulasi Analisa Kompensasi.....	52
4.1.12 Balas jasa (upah /gaji) yang karyawan terima sudah sesuai dengan pekerjaan yang dilaksanakan saat ini.....	53
4.1.13 Karyawan merasa puas terhadap jaminan kesehatan yang diberikan oleh perusahaan.....	54
4.1.14 Pelaksanaan jaminan kesehatan dari perusahaan kepada pegawainya cukup baik.....	55
4.1.15 Dengan adanya peluang untuk memperoleh promosi jabatan membuat karyawan bekerja lebih semangat.....	56
4.1.16 Dengan adanya kesempatan dalam pengembangan diri akan memacu karyawan untuk bekerja.....	57
4.1.17 Dengan adanya penilaian dan pemberian penghargaan dari perusahaan kepada pegawainya yang berprestasi mendorong karyawan bekerja lebih semangat.....	58
4.1.18 Karyawan cenderung bekerja dalam situasi yang memungkinkan diperolehnya penghargaan dan pengakuan yang nyata dari prestasi kerjanya.....	59
4.1.19 Sistem pemberian kompensasi di perusahaan ini didasarkan pada penilaian prestasi kerja.....	60
4.1.20 Dalam memberikan motivasi, pimpinan selalu menuntut agar karyawan lebih giat dalam beraktivitas.....	61

4.1.21 Pemberian motivasi harus didukung dengan kebutuhan karyawan.....	62
4.1.22 Rekapitulasi Analisa Kinerja Karyawan	63
4.1.23 Uji Regresi antara variabel kompensasi terhadap variabel kinerja.....	64
4.1.24 Variables Entered/Removed	64
4.1.25 Model Summary	65
4.1.26 Coefficients.....	66



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada umumnya setiap perusahaan mempunyai pengelola dalam bidang sumber daya manusia, dimana hal tersebut sangat penting dan berpengaruh bagi perkembangan perusahaan. Sehubungan dengan hal ini maka pihak manajemen harus meninjau lebih jauh lagi kepada sumber daya manusia sehingga dapat meningkatkan produktivitas profesional dalam ruang lingkup suatu organisasi di perusahaan.

Dalam hal melaksanakan tugasnya karyawan dituntut untuk mengutamakan kepentingan perusahaan. Banyak hal yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk tetap memelihara dan menjaga motivasi karyawan agar dapat bekerja dengan baik yaitu dengan cara pemberian kompensasi yang baik, penciptaan kondisi lingkungan pekerjaan yang nyaman, tempat atau fasilitas yang memadai, ruang lingkup pekerjaan yang jelas, serta ruang lingkup antar personil yang harmonis.

Selain itu diperlukan juga motivasi yang merupakan suatu dorongan atau rangsangan yang timbul dalam diri sendiri seseorang atau yang diberikan atasan kepada bawahan yang berupa moril dan materil agar dalam beraktivitas mencapai hasil yang optimal. Adapun kompensasi merupakan sesuatu hak yang akan diperoleh setiap karyawan dimana karyawan tersebut telah melaksanakan tugas dan kewajibannya selama bekerja.

Begitu pula dengan motivasi, motivasi merupakan suatu subyek yang penting bagi seorang karyawan, karena setiap karyawan perlu memahami tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan oleh atasan agar perusahaan dapat berjalan dengan optimal. Memotivasi karyawan merupakan suatu sikap mental individu atau perusahaan yang mencerminkan kegairahan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Oleh karena itu merujuk dari latar belakang dan permasalahan tersebut diatas, maka penulis mengajukan judul **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada CV. Inovasi Karya Mandiri di Bogor”**.

1.2 Perumusan Masalah

Pengaruh kompensasi terhadap motivasi merupakan suatu masalah yang sangat menarik untuk dipelajari dan diteliti. Oleh karena itu penulis dalam membahas masalah tersebut dalam penulisan skripsi kali ini, yaitu:

“ Bagaimana pengaruh pemberian kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan pada CV. Inovasi Karya Mandiri di Bogor ? “.

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh pemberian kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan pada CV. Inovasi Karya Mandiri di Bogor ?.

1.3.2 Kegunaan Penelitian

Penelitian yang dilakukan oleh penulis, diharapkan dapat memberikan beberapa manfaat, antara lain:

a. Bagi penulis

Penelitian ini berguna bagi penulis untuk memberikan wawasan dan pengalaman bagi penulis dalam menerapkan teori yang diberikan dikampus mengenai sumber daya manusia, khususnya mengenai motivasi dengan membandingkan secara praktis dilapangan yang selama ini tidak didapatkan.

b. Bagi perguruan tinggi di bidang akademis

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan sumbangan yang berharga bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

c. Bagi perusahaan

Hasil penelitian dimaksudkan sebagai bahan masukan informasi yang bermanfaat untuk para pimpinan dan karyawan pada CV. Inovasi Karya Mandiri. Dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya serta untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen berasal dari kata kerja *to manage* (bahasa Inggris), yang mana artinya mengurus, mengatur, melaksanakan dan mengelola, manajemen telah banyak disebut sebagai *“seni untuk menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain”*. Definisi ini mengandung arti bahwa para manajer mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui pengaturan orang-orang lain untuk melaksanakan sebagai jenis suatu pekerjaan yang diperlukan, atau dengan kata lain dengan tidak melakukan pekerjaan-pekerjaan itu sendiri.

Menurut Richard L. Daft dalam H. Hadari Nawawi (2003 : 308) yang mengatakan bahwa *“manajemen merupakan pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengawasan sumber daya manusia”*

Pengertian lain dikemukakan oleh George R. Terry di dalam H Hadari Nawawi (2003 – 308) yang secara sederhana mengatakan *“manajemen adalah pencapaian tujuan (organisasi) yang sudah ditentukan sebelum dengan mempergunakan bantuan orang lain”*.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah proses atau rangkaian kegiatan pemberdayaan anggota / karyawan dan sumber daya lain untuk tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Dengan demikian berarti juga pencapaian tujuan organisasi sangat dipengaruhi oleh kemampuan

manajer/pemimpin dalam menggerakkan anggota organisasi/karyawan dilingkungannya.

Menurut Mutiara (2004 : 15) manajemen sumber daya manusia adalah :

Suatu proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Murihot (2002 : 2) manajemen sumber daya manusia adalah :

Keseluruhan penentuan dan pelaksanaan berbagai aktifitas, policy dan program yang bertujuan untuk mendapatkan tenaga kerja, pengembangan dan pemeliharaan dalam usaha meningkatkan dukungannya terhadap peningkatan efektivitas organisasi dengan cara yang secara etis dan sosial dapat dipertanggungjawabkan.

Sedangkan menurut Drs. Malayu S.P Hasibuan (2005 : 10) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia adalah :

Ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah merupakan keseluruhan orang-orang yang bekerja pada suatu

organisasi dan perusahaan, yang dapat diatur melalui fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia itu sendiri agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan dengan lebih efektif dan efisien.

Adapun fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia menurut H. Malayu S.P Hasibuan dalam bukunya Manajemen SDM (2005 : 10) adalah sebagai berikut :

2.1.1 Fungsi manajerial terdiri dari :

a. Perencanaan (*planning*)

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan secara efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan ini untuk menetapkan program kepegawaian yang meliputi pengorganisasian, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian karyawan.

b. Pengorganisasian (*organizing*)

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagian organisasi. Organisasi hanya sebagai alat untuk mencapai tujuan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

c. Pengarahan (*directing*)

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerjasama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Pengarahan

dilakukan oleh pimpinan dengan kepemimpinannya, memerintah bawahan agar mengerjakan tugasnya dengan baik.

d. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati semua aturan-aturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerjasama, pelaksanaan pekerjaan dan menjaga lingkungan pekerjaan.

2.1.2 Fungsi operasional meliputi :

a. Pengadaan (*procurement*)

Suatu proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan tenaga kerja yang baik akan membantu terwujudnya tujuan perusahaan.

b. Pengembangan (*development and training*)

Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini dan masa depan.

c. Kompensasi (*compensation*)

Pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, baik berupa uang atau barang yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip dari kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerja, dan

layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah.

d. Integrasi (*integration*)

Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan pegawai agar terciptanya kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan. Pengintegrasian merupakan hal yang paling penting dan sulit dalam manajemen sumber daya manusia karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

e. Pemeliharaan (*maintenance*)

Kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas pegawai agar mau tetap bekerja sama sampai pegawai tersebut pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan atas dasar kebutuhan sebagian besar pegawai serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

f. Kedisiplinan

Keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

g. Pemutusan Hubungan Kerja (*separation*)

Putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan dari suatu perusahaan. Pemberhentian kerja ini dapat disebabkan oleh keinginan karyawan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan lain-lainnya.

2.2 Kompensasi

Banyak cara yang dilakukan oleh departemen personalia guna mempertahankan, memelihara, merangsang semangat kerja serta meningkatkan prestasi karyawan, salah satunya adalah melalui kompensasi sebagai balas jasa yang layak dalam pelaksanaan pekerjaan.

Kompensasi adalah penghargaan atau ganjaran pada pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut pekerja. (Hadari Nawawi 2003:315)

Sedangkan menurut T. Hani Handoko 1999:155 adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan mempunyai perbedaan baik langsung maupun tidak langsung berupa kesejahteraan karyawan.

2.2.1 Jenis-jenis kompensasi

a. Kompensasi langsung

- 1) Gaji adalah balas jasa yang dibayarkan secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti
- 2) Upaya adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya.
- 3) Upaya insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang berprestasi diatas prestasi standar.
- 4) Benefit dan service adalah kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan tersebut.

b Kompensasi tidak langsung

Kompensasi tidak langsung merupakan pemberian yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai tanda jasa atau bonus yang diberikan setelah melaksanakan sesuatu kegiatan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Kompensasi ini diberikan kepada karyawan yang bersifat mensejahterakan karyawan antara lain tujangan hari raya, uang pensiun, pakaian dinas, rumah dinas, darmawisata dan lain sebagainya. Dari uraian diatas bahwa tujuan dari adanya kompensasi yang diberikan perusahaan adalah untuk mendorong seseorang dalam bekerja sehingga kepuasan karyawan akan kesejahteraan dapat terjamin dan terpenuhi, sebaliknya karyawanpun harus dapat melaksanakan pekerjaan dengan penuh rasa tanggung jawab dan disiplin terhadap perusahaan.

2.2.2 Tujuan-tujuan pemberian kompensasi

Kompensasi yang selama ini diberikan perusahaan pada hakekatnya adalah untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan menawarkan perangsang financial dan melebihi upaya dan gaji dasar. Selain itu kompensasi mempunyai tujuan-tujuan lain tertentu antara lain ;

- a. Adanya ikatan kerjasama, artinya dengan adanya pemberian kompensasi maka akan terjali ikatan kerjasama yang bersifat formal maupun informal dimana karyawan harus menjalankan tugas-tugasnya dengan baik

- b. Adanya motivasi terhadap karyawan, artinya jika memberikan kompensasi yang diberikan sesuai dengan kebutuhan maka manajer atau atasan muda untuk memotivasi bawahannya.
 - c. Adanya kepuasan kerja karyawan, artinya dengan adanya pemberian kompensasi yang sesuai dengan kebutuhan karyawan maka kepuasan kerja pun akan meningkat sehingga dalam kualitas kerja pun lebih diperhatikan lagi.
 - d. Adanya stabilitas karyawan, artinya dengan adanya pemberian kompensasi diharapkan karyawan mampu dalam beraktifitas sesuai dengan kemampuan dan skill yang mereka miliki sehingga *turn over* relative kecil.
 - e. Adanya disiplin kerja, artinya jika pemberian kompensasi sangat merata dan sesuai, maka disiplin kerja karyawan pun sangat baik sehingga dapat mentaati peraturan-peraturan yang berlaku di perusahaan.
- Bahwa pemberian kompensasi ini hendaknya diberikan penyesuaian dan adil kepada semua pihak baik atasan maupun bawahan sehingga karyawan memenuhi keinginan yang diharapkan oleh perusahaan

2.2.3 Metode Kompensasi

Dalam pemberian kompensasi ada beberapa metode yang harus diperhatikan, antara lain metode tunggal dan metode jamak.

a. Metode Tunggal

Metode tunggal yaitu metode yang dalam penetapan gaji pokok hanya didasarkan atas ijazah terakhir dalam pendidikan formal yang dimiliki

karyawan metode tunggal ini hanya berfokus kepada pendidikan terakhir untuk mendapatkan gaji pokok. Jika seseorang karyawan dengan lulusan sekolah menengah umum (SMU), maka gaji pokok yang diberikan sebatas itu saja. Jadi pada intinya metode tunggal ini tidak dipakai untuk standarisasi gaji di atas lulusan tingkat tinggi terkecuali mendapat kebijakan dari atasan atas penyertaan pendidikan.

b. Metode jamak

Metode jamak yaitu metode yang dalam gaji pokoknya didasari atas beberapa pertimbangan seperti ijazah, sifat pendidikan, pendidikan formal dan bahkan hubungan keluarga pun ikut menentukan besarnya gaji pokok sekarang. Jadi dalam metode jamak ini sistem pengkajiannya sangat memungkinkan untuk berkembang karena selain mendapatkan gaji pokok didukung pula dengan hal-hal lain diantaranya dengan adanya keterampilan yang dimiliki serta hubungan keluarga tertentu akan menambah pemasukan dengan adanya tunjangan-tunjangan.

2.2.4 Sistem Kompensasi

Sistem kompensasi merupakan suatu sistem dalam melaksanakan aturan-aturan dalam pembayaran kompensasi yang diterakan dalam perusahaan. Adanya beberapa sistem pembayaran kompensasi yang umum diterapkan dalam perusahaan antara lain :

a. sistem waktu

Dalam sistem ini biasanya diterapkan jika prestasi sulit diukur dan sistem waktu didasarkan kepada lamanya waktu bekerja, tetapi mudah dalam proses pengupahannya karena menyangkut kepada jenis pekerjaannya, apakah itu bulannya ataupun harian. Dalam pengupahan bulanan dihitung besarnya perbulan dan kalau itu harian akan dihitung perhari, berapa hari kerja dikali dengan besarnya perhari dan dikali lagi dengan berapa lamanya bekerja.

Misalnya seorang pegawai bekerja dalam sebuah perusahaan dengan upah harian Rp. 50.000,-/hari, dia bekerja selama 7 hari jadi total upah yang diterima sebesar Rp. 350.000,-

b. Sistem hasil

Sistem hasil disini merupakan pengupahan yang perhitungannya berdasarkan hasil yang telah dicapai atau standar target yang telah ditentukan. Sistem hasil tidak dapat ditetapkan untuk karyawan tetap, biasanya ditetapkan untuk karyawan yang pekerjaannya part time, jadi berapa banyak pekerjaan yang telah diselesaikan dikali dengan upah persatuan waktu, misalnya seorang mengerjakan 5 buah baju dalam sehari upah untuk satu baju sebesar Rp. 40.000.- sedangkan dia mengerjakan dalam waktu 7 hari, jadi total yang dia terima sebesar Rp. 140.000,-

c. Sistem borongan

Sistem borongan biasanya dipakai dalam partai besar yang perhitungannya berdasarkan pada pengupahan borongan dalam volume pekerjaan yang telah

ditetapkan. Sistem borongan dipakai dalam waktu yang telah disepakati dan upah akan diberikan jika waktu pekerjaannya sudah selesai.

Selain sistem kompensasi diatas perusahaan menekankan juga penggunaan sistem :

a. Kompensasi variabel individual terdiri dari :

1) Rencana kompensasi untuk karyawan operasional tidak ada batasnya.

Karyawan dapat memperoleh sebanyak mungkin sejauh dia mampu secara fisik dan mental untuk melaksanakan pekerjaan. Untuk menetapkan rencana kompensasi ini ditetapkan dua jenis data : jumlah keluaran (output) rata-rata yang ditetapkan sebagai standar prestasi kerja dan jumlah uang yang layak dan adil bagi jumlah rata-rata hasil kerja itu.

2) Rencana kompensasi untuk manajer. Karena sifat kompleks dan variabel hampir semua pekerjaan-pekerjaan manajerial, ada banyak hal yang membedakan tingkatan dan kualitas prestasi kerja manajer. Sistem kompensasi ini hendaknya dirancang dengan memperhatikan tipe perilaku yang diinginkan organisasi. Untuk eksekutif puncak, tekanan hendaknya pada perilaku kewiraswastaan yang mengandung pengambilan resiko, dengan kompensasi tambahan didasarkan pada laba, derajat penetrasi pasar dan pengembangan produk baru.

Beberapa bentuk rencana intensif untuk tenaga-tenaga manajerial adalah :

- a) Bonus dalam bentuk khas yang diberikan atas dasar laba atau evaluasi prestasi kerja individual.
 - b) *Stock options*, hak untuk membeli saham perusahaan pada harga tertentu selama jangka waktu tertentu diwaktu yang akan datang.
 - c) *Stock appreciation right*, sama seperti stock options tetapi manajer dapat melepaskan hak untuk membeli saham dan mengambil bonus kas sebesar nilai saham dalam rentang waktu tertentu
 - d) *Phantom stock plans*, manajer tidak benar-benar mendapat saham, tetapi hanya dicatat pada rekening pemilik dalam perusahaan pada harga pasar
- 2) Sasaran prestasi kerja dapat ditetapkan untuk eksekutif dan bonus dialokasikan menurut derajat prestasi. Misalnya : bila penghasilan perusahaan nilai rata-rata 10% selama periode 5 tahun, seorang manajer biasanya menerima 500 lembar saham atau ekuivalennya dalam bentuk kas
- 3) Sistem sugesti. Tujuannya adalah untuk merangsang pemikiran kreatif diantaranya para karyawan. Lebih dari sekedar kerja keras untuk mendapatkan penghasilan lebih tinggi, tetapi karyawan didorong untuk memikirkan cara-cara untuk melakukan pekerjaan dengan lebih efektif, mengurangi pemborosan dan memperbaiki peralatan, prosedur dan material.
- 4) Komisi. Dalam pekerjaan-pekerjaan penjualan, insentif para tenaga pemula biasa dibayar atas dasar persentase dari harga penjualan atau jumlah tetap untuk setiap unit produk yang dijual. Bila kompensasi dasar tidak dibayarkan, maka penghasilan total orang-orang penjualan berasal dari komisi.

b. Sistem kompensasi variable kelompok

Adanya beberapa katagori yang termasuk dalam hal ini yaitu : unit keluaran kelompok, rencana-rencana pembagian produksi, rencana-rencana pembagian laba dan pemilik saham

c. Sistem kompensasi pelengkap (*fringebenefit*)

Maksud pokok pemberian ini adalah untuk mempertahankan karyawan organisasi dalam jangka panjang. Kompensasi ini berbentuk penyediaan paket “benefit” dan penyelenggaraan program-program pelayanan karyawan. Benefits dan pelayanan-pelayanan tersebut merupakan kompensasi tidak langsung karena biasanya diperlukan sebagai upaya penciptaan kondisi dan lingkungan kerja yang menyenangkan dan tidak berkaitan langsung dengan prestasi kerja. Kompensasi langsung didasarkan pada faktor-faktor pekerjaan kritis atau pelaksanaan kerja.

2.2.5 Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi

Adanya beberapa faktor yang bisa mempengaruhi kompensasi antara lain :

- a. Penawaran dan permintaan tenaga kerja
- b. Kemampuan dan kesediaan perusahaan
- c. Serikat buruh atau organisasi karyawan
- d. Produktivitas kerja karyawan
- e. Pemerintah dengan undang-undang
- f. Biaya hidup
- g. Posisi jabatan karyawan
- h. Pendidikan dan pengalaman kerja

- i. Kondisi perekonomian karyawan
- j. Jenis dan sifat pekerjaan

2.3 Konsep Motivasi Kerja

Setiap manusia mempunyai kebutuhan yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya. Bekerja merupakan cara manusia untuk memenuhi kebutuhannya, perusahaan sebagai suatu tempat untuk bekerja harus berusaha agar apa yang menjadi kebutuhan para karyawan dapat dipenuhi tetapi harus sesuai dengan kemampuan perusahaan tersebut karena dengan berusaha memenuhi kebutuhannya, mereka dapat memotivasi untuk bekerja dengan sebaik mungkin sehingga apa yang ditargetkan oleh perusahaan dapat tercapai.

Definisi motivasi menurut Veithzal Rivai (2004 : 445) *motivasi adalah serangkaian sikap dengan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu*. Disamping itu definisi motivasi adalah “*pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai hasil yang optimal*”. (Malayu S.P Hasibuan, 2003 : 95).

Dari beberapa pengertian motivasi diatas disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu keahlian dan kondisi yang berpengaruh dalam mengarahkan, membangkitkan dan memelihara perilaku karyawan dan perusahaan yang berhubungan dengan lingkungan kerja agar bekerja secara berhasil sehingga keinginan karyawan dan perusahaan dapat tercapai.

2.3.1 *berbagai Teori Motivasi*

a. Teori Kebutuhan Abraham Maslow

Menurut Maslow setiap individu memiliki kebutuhan-kebutuhan yang tersusun hirarki dari tingkat yang paling mendasar sampai pada tingkata yang paling tinggi, yaitu :

1) Kebutuhan fisiologis

Berupa makanan, pakaian, tempat tinggal dan fasilitas-fasilitas dasar lainnya yang berguna bagi kelangsungan hidup

2) Kebutuhan akan rasa aman

Berupa rasa aman dan terlindungi dari resiko fisik dan mental.

3) Kebutuhan sosial

Berupa persahabatan, keakraban, permainan dan keterikatan untuk menjalin hubungan yang akrab dengan orang lain.

4) Kebutuhan untuk dihargai

Berupa pemberian penghargaan atau *reward*, menghargai hasil karya individu

5) Kebutuhan aktualisasi diri

Kesempatan dan kebebasan untuk merealisasikan cita-cita atau harapan individu, kebebasan untuk mengembangkan bakat atau talenta yang dimiliki.

Dari kelima kebutuhan ini, Maslow membagi lagi menjadi kebutuhan lebih besar dan lebih kecil. Yang termasuk dalam tingkatan kebutuhan yang lebih besar adalah kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan

aktualisasi diri sedangkan kebutuhan yang lebih kecil dibagi atas kebutuhan fisiologi dan kebutuhan rasa aman.

b. Teori Dua faktor Herzberg

Pekerjaan dalam melaksanakan pekerjaan dipengaruhi oleh dua faktor utama yang merupakan kebutuhan, yaitu :

1) faktor-faktor pemeliharaan pemeliharaan (*maintenance factors*)

merupakan faktor-faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan akibat pekerja yang ingin memperoleh ketentraman badaniah. Kebutuhan ini akan berlangsung terus-menerus, seperti misalnya lapar – makan – kenyang – lapar. Dalam bekerja kebutuhan ini misalnya gaji, kepastian pekerjaan dan supervise yang baik. Jadi faktor ini bukanlah sebagai motivator tetapi merupakan keharusan bagi perusahaan.

2) Faktor-faktor motivasi (*motivation factors*)

Faktor-faktor ini merupakan faktor-faktor motivasi yang menyangkut kebutuhan fisiologis yang berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan, misalnya ruang yang nyaman, penempatan kerja yang sesuai dan lainnya.

Teori dua faktor ini disebut juga dengan konsep Hygiene, yang mencakup :

- a) Isi pekerjaan meliputi : Prestasi, Pengakuan, Pekerjaan itu sendiri, Tanggung jawab, Pengembangan potensi individu.

- b) Faktor Hygiene meliputi : Gaji dan upah, Kondisi kerja, Kebijakan dan administrasi perusahaan, Hubungan antar pribadi kualitas supervisi.

Dari konsep Hygiene dapat diketahui bahwa dalam perencanaan pekerjaan bagi pekerja haruslah senantiasa terjadi keseimbangan antara kedua faktor ini.

c. *Teori kebutuhan McClelland*

Teori McClelland menyatakan bahwa seseorang pekerjaan memiliki energi potensial yang dapat dimanfaatkan tergantung pada dorongan motivasi, situasi dan peluang yang ada. Kebutuhan pekerja yang dapat memotivasi gairah kerja adalah :

1) Kebutuhan untuk berprestasi

Seseorang dengan kebutuhan berprestasi yang tinggi berusaha untuk selalu menyesuaikan perilaku dengan standar yang ada dengan tujuan untuk meraih sukses.

2) Kebutuhan untuk dewasa

Kebutuhan ini mewakili suatu keinginan untuk mempengaruhi sesama dan untuk mengendalikan lingkungan orang dengan kebutuhan untuk berkuasa yang tinggi biasanya berusaha untuk secara langsung, apakah itu dengan membuat saran-saran, melontarkan opini-opini atau mencoba untuk berbicara agar pandangannya diterima.

3) Kebutuhan untuk berfaliasi

Kebutuhan untuk berfaliasi ini diartikan sebagai keinginan untuk berteman dan mempunyai hubungan interpersonal yang erat.

d. Teori ERG-Adelfer

Teori ini merupakan penyempurnaan dari teori yang dikemukakan oleh Abraham Maslow dan menurut para ahli dianggap lebih mendekati keadaan yang sebenarnya menurut data empiris.

Teori ini mengemukakan bahwa ada tiga kelompok kebutuhan yang utama, yaitu :

1) Kebutuhan akan eksistensi

Adalah kebutuhan yang dapat dipuaskan oleh factor-faktor seperti : makanan, udara, air, upah dan kondisi pekerja

2) Kebutuhan akan keterkaitan

Adalah kebutuhan yang dapat dipuaskan oleh hubungan social dan hubungan pribadi yang bermanfaat.

3) Kebutuhan akan pertumbuhan

Adalah kebutuhan dimana individu merasa puas dengan membuat sesuatu sumbangan atau kondisi yang kreatif atau produktif.

Dari sini dapat dilihat bahwa perbedaan teori yang dikemukakan oleh Adelfer dan Maslow tidak hanya terletak pada pengurangan jumlah golongan kebutuhan sebagai hirarki seperti Maslow, namun sebaliknya Adelfer menemukan bahwa salah satu golongan dapat tetap kuat meskipun kebutuhan lain itu sudah atau belum terpenuhi.

2.3.2 *Model-model motivasi*

a. *model tradisional*

Menurut Veitzal Rivai (2004 : 470), model tradisional ini dihubungkan dengan tokoh Frederick Taylor. Model ini menjelaskan bahwa aspek yang sangat penting dari pekerjaan pada manajer adalah bagaimana membuat para karyawan bias menjalankan pekerjaan mereka yang membosankan dan berulang-ulang dengan cara yang efisien. Untuk memberikan motivasi para manajer menggunakan sistem upah insentif, alat motivasi ini didasarkan atas anggapan bahwa para karyawan sebenarnya adalah pemalas dan bias dimotivasi hanya dengan uang.

b. *Model Hubungan Manusiawi*

Menurut Veitzal Rivai (2004 : 471), model ini dikemukakan oleh ahli manajemen Elton Mayo dan penelitian tentang hubungan manusiawi lainnya menemukan bahwa kontak sosial yang dialami mereka dan kebosanan serta rutinitas pekerjaan merupakan hal-hal yang mengurangi motivasi mereka dalam berkerja sehingga menganjurkan para manajer bisa memotivasi para karyawan melalui pemenuhan kebutuhan sosial mereka dengan membuat mereka merasa penting dan berguna.

c. *Model Sumber Daya Manusia*

Menurut Veitzal Rivai (2004 : 471), model ini dikemukakan para ahli yang menyatakan bahwa para karyawan sebenarnya

mempunyai motivasi yang sangat beraneka ragam. Bukan hanya motivasi karena uangnya ataupun keinginan akan kepuasan, tetapi juga kebutuhan untuk berprestasi dan mempunyai arti dalam bekerja.

2.3.3 *Jenis-jenis Motivasi*

Berbagai motivasi yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas dapat dikelompokkan menjadi :

a. **Motivasi Positif**

Malayu S.P Hasibuan (2003 : 99) mengatakan bahwa motivasi positif adalah :

Proses manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja karyawan akan meningkat, karena manusia pada umumnya menerima yang baik-baik saja.

b. **Motivasi Negatif**

Malayu S.P Hasibuan (2003 : 99) mengatakan bahwa motivasi negative adalah :

Manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan motivasi seperti ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

3.1.1 Lokasi Penelitian

Dalam penyusunan skripsi yang menjadi obyek penelitian bagi penulis adalah CV. Inovasi Karya Mandiri di Bogor yang terletak di Taman Cibalagung R/4 Bogor 16119.

3.1.2 Sejarah singkat CV. Inovasi Karya Mandiri di Bogor

Salah satu kebutuhan hidup manusia adalah kebutuhan akan rasa, keindahan, dan kenyamanan. Termasuk juga kebutuhan akan arsitektur dan desain interior yang memberi nilai keindahan dan kegunaan yang tepat. Dengan mempertimbangkan tingginya kebutuhan akan produk arsitektur dan desain interior yang mempunyai kegunaan, kualitas dan nilai artistik tinggi serta pelayanan yang baik itulah kami ada.

INOVASI merupakan wadah tempat berkumpulnya beberapa profesional muda yang berpandangan sama dan bersepakat untuk mewujudkan aspirasi serta cita-cita untuk bergerak di bidang jasa konsultan dan konstruksi arsitektur dan desain interior dengan berlandaskan jiwa professional dan demi kepuasan konsumen. Perusahaan mulai melakukan kerjasama dalam sebuah tim yang kompak sejak awal oktober 2003.

Setelah selama hampir 5 (lima) tahun lamanya kami bekerja sama sejak 1 Oktober 2003 dalam sebuah tim yang solid, INOVASI pun bertekad

untuk melegalisasikannya dalam bentuk perusahaan yang berbadan hukum yaitu CV INOVASI KARYA MANDIRI, pada tanggal 7 Maret 2006 di Bogor dengan jumlah karyawan sebanyak 40 orang.

Profesionalisme, kualitas yang tinggi & ketepatan waktu untuk setiap penyelesaian pekerjaan semakin membesarkan perusahaan. Sejalan dengan pertumbuhan perusahaan dalam bekerja, pihak manajemen & seluruh staf CV. INOVASI KARYA MANDIRI selalu bertekad bekerja keras demi tercapainya kepuasan klien sebagai mitra dan sahabat bisnis.

3.1.3 VISI

Menjadi terdepan sebagai pelopor perusahaan jasa konsultan & konstruksi melalui INOVASI ARCHITECTURE & INTERIOR DESIGN yang memenuhi keseimbangan kebutuhan manusia dengan produk-produknya, sehingga produk yang dihasilkan mempunyai kualitas, kekuatan, kegunaan, estetika & nilai artistic yang tinggi.

3.1.4 MISI

- a. Memberikan pelayanan terbaik di bidang jasa konsultan & konstruksi
- b. Bekerja keras merealisasikan kebutuhan manusia akan kebutuhan bangunan & ruang dalam lingkungan yang berkualitas, eksklusif dan mempunyai nilai artistic sehingga memenuhi kebutuhan manusia secara seimbang.
- c. Memiliki tim kerja yang solid dan berorientasi pada profesionalisme.
- d. Memberikan pelayanan dengan keramahan dan kesungguhan.

3.1.5 PRODUK

CV INOVASI KARYA MANDIRI adalah perusahaan yang berprinsip bahwa tim akan selalu bertanggung jawab dalam melayani klien. Pelayanan yang ditawarkan mulai dari konsultasi, perancangan hingga pelaksanaan dan pengawasan suatu proyek.

Adapun rincian pelayanan perusahaan adalah meliputi:

- a. Jasa Konsultan perencanaan dan perancangan arsitektur, desain interior, furniture, struktur, M/E, eksterior, landsekap, Rencana Anggaran Biaya (RAB).
- b. Jasa Gambar Desain arsitektur, desain interior, struktur, furniture, M/E, eksterior, landsekap berupa:
 - 1) Master Plan
 - 2) Site Plan
 - 3) Gambar Perijinan
 - 4) Gambar Kerja
 - 5) Detail Plan
 - 6) Detail Arsitektur
 - 7) Detail Interior
 - 8) Detail Furniture
- c. Jasa Pelaksanaan arsitektur, desain Interior, eksterior, dan landsekap.
- d. Art Work Stand pameran & eksibisi interior, gambar-gambar presentasi, artsimpression.
- e. Pengawasan Berkala

3.1.6 LAYANAN CV . INOVASI KARYA MANDIRI

Selama 5 (lima) tahun hingga saat ini CV. Inovasi Karya Mandiri diberikan kepercayaan untuk mengerjakan beberapa proyek arsitektur dan interior yang terdiri dari:

- a. RESTORAN PAJAJARAN, Pangrango Plaza, Bogor
- b. FOOD COURT PANGRANGO PLAZA, Jalan Raya Pajajaran, Bogor
- c. RUMAH TINGGAL ibu UTIEK, Bantarjati, Bogor
- d. BUTIK MENTARI, Pondok Duta, Bogor
- e. KANTOR YASMINA, Johar, Bogor
- f. KAMPUS MMA IPB, Jalan Raya Pajajaran, Bogor

Dan beberapa proyek lagi yang sedang perusahaan kerjakan saat ini.

3.1.7 STRUKTUR ORGANISASI CV. INOVASI KARYA MANDIRI DI BOGOR (Bagan Terlampir)

Dalam sebuah tim yang solid dan kompak perusahaan mengharapkan bisa berusaha memenuhi kepuasan klien sebagai mitra bisnis bagi perusahaan.

- a. Dian Luciana, S.Sn (Direktur Utama)
- b. Sutrisno, S.T (Dewan Komisaris)
- c. Deti Nopianti Lastiyah, S.P, MMA (Marketing)
- d. Muhammad Zulkifli, S.Sos (Marketing)
- e. Rusmawati (Marketing)
- f. Hudi Leksono, S.Hut (Marketing)
- g. Farid Rosyidin, Ir. (Struktur/Sipil)
- h. Saepudin (Supervisor Arsitektur)

- i. Saepulloh (Supervisor Interior)
- j. Yadi Haryadi (Estimator)
- k. Anita Fauziah (Keuangan & Purchasing)
- l. Iwan (Art Impression)
- m. Dahlan (Drafter)
- n. Ruhiyat (Driver)
- o. Rizqi Amalia, S.T (Arsitektur)
- p. Irfan Wahyudi, S.T (Arsitektur)
- q. Ranti Mardianti, S.Sn (Desainer Interior)

3.2 Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam menulis skripsi ini berupa penelitian yang bersifat yang bersifat kasual. Penelitian adalah penelitian untuk mengetahui pengaruh antara satu atau lebih variable (*independent variabel*) terhadap variabel terikat (*dependent variabel*).

3.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap permasalahan diteliti yang kebenarannya diuji secara epiris. Hipotesa yang dapat dirumuskan dalam penulisan ini sebagai berikut : “Diduga ada Pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja pada CV. Inovasi Karya Mandiri di Bogor”.

Penguraian formulasi hipotesis adalah sebagai berikut :

$H_o : \beta = 0$, (tidak terdapat pengaruh secara signifikan antara kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan).

$H_a : \beta > 0$, (terdapat pengaruh positif antara kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan).

3.4 Variabel dan Skala Pengukuran

Variabel merupakan sebuah konsep yang mempunyai variasi nilai. Agar konsep dapat diteliti secara empiris, maka dioperasionalkan dengan mengubah menjadi variabel, yang berarti sesuatu mempunyai variasi nilai, caranya adalah dengan memilih dimensi tertentu konsep yang mempunyai nilai.

Variabel-variabel dalam penelitian ini terdiri dari :

- a. Variabel X dalam penelitian ini adalah kompensasi

Penulis memilih kompensasi sebagai variabel X yaitu variabel bebas, karena kompensasi merupakan balas jasa dari setiap apa yang telah dikerjakan karyawan.

- b. Variabel Y dalam penelitian ini adalah motivasi kerja karyawan

Penulis memilih motivasi sebagai variabel Y karena motivasi masing-masing karyawan berbeda-beda menurut kebutuhan dan keinginan.

Dari kedua variabel diatas, maka skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Likert. *Skala Likert* untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti,

yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dengan Skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut di jadikan sebagai titik tolak untuk item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan (Sugiyono, 2005 : 107).

3.5 Definisi Operasional Variabel

Definisi Operasional Variabel bertujuan untuk memberikan pengertian yang akurat terhadap variabel yang digunakan. Dalam hal ini, penulis menggunakan kompensasi sebagai variabel X dan motivasi kerja karyawan sebagai variabel Y. (Hadari Nawawi 2003:315)

a. kompensasi (X)

kompensasi adalah penghargaan atau ganjaran pada pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuan, melalui kegiatan yang disebut bekerja.

- 1) Penawaran dan permintaan tenaga kerja
- 2) Kemampuan dan kesediaan perusahaan
- 3) Serikat buruh atau organisasi karyawan
- 4) Produktivitas kerja karyawan
- 5) Biaya hidup
- 6) Posisi jabatan karyawan
- 7) Pendidikan dan pengalaman kerja
- 8) Kondisi perekonomian karyawan
- 9) Jenis dan sifat pekerjaan

b. Motivasi Kerja (Y)

Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintergrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai hasil yang optimal (Malayu S.P Hasibuan, 2003 : 95).

Indikator-indikator dari motivasi kerja karyawan adalah :

- 1) Balas jasa (upah/gaji)
- 2) Jaminan pekerjaan
- 3) Promosi
- 4) Prestasi
- 5) Tanggung jawab



3.6 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan suatu usaha untuk menentukan, mengembangkan dan menguji pengetahuan yang dilakukan dengan metode-metode ilmiah.

Dalam menyusun skripsi ini, metode yang digunakan meliputi :

a. Teknik pengumpulan data

Untuk memperoleh data serta keterangan-keterangan yang diperlukan, digunakan beberapa metode pengumpulan data, hal ini dimaksudkan agar dapat mengetahui cara-cara atau teknik-teknik yang dilakukan untuk memperoleh data.

Adapun teknik-teknik adalah sebagai berikut :

1) Riset Lapangan (*Field research*)

Yaitu teknik penelitian yang dilakukan secara langsung kepada objek penelitian untuk memperoleh data-data yang diperlukan.

2) Daftar pertanyaan (kuesioner)

Yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan membuat daftar pertanyaan untuk para responden atau kuesioner berisi daftar pertanyaan yang stuktur, jenis pertanyaan yang diberikan dalam kuesioner adalah pertanyaan tertutup dengan pilihan jawaban yang sudah ditetapkan. Pengambilan responden dilakukan dengan menggunakan teknik pengambilan sampel adalah 40 responden dari karyawan yang bekerja di CV. Inovasi Karya Mandiri. Adapun pertanyaan yang diajukan adalah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, yaitu :

- a) 10 pertanyaan tentang kompensasi
- b) 10 pertanyaan tentang motivasi kerja karyawan

Dari pertanyaan-pertanyaan yang diajukan merupakan pertanyaan tertutup, dimana jawaban untuk setiap pertanyaan telah disediakan dan responden hanya memilih salah satu jawaban yang paling tepat dari lima pilihan yang telah disediakan, yakni :

- a) Sangat tidak setuju (STS) = 1
- b) Tidak setuju (TS) = 2
- c) Ragu-ragu (R) = 3
- d) Setuju (S) = 4
- e) Sangat setuju (SS) = 5

b. Data penelitian yang bersumber dari primer

Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari objek penelitian atau sumber, baik itu wawancara maupun dengan memberikan daftar pertanyaan (kuesioner) untuk diisi.

3.7 Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2005 : 73) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sedangkan populasi adalah keseluruhan subyek penelitian yang mempunyai kesamaan karakteristik tertentu.

Sampel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Inovasi Karya Mandiri yang jumlah karyawannya dijadikan sampel sebanyak 45 orang.

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Analisis koefisien Regresi

Analisi ini digunakan untuk mengetahui pengaruh pemberian kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan. Melalui data yang diperoleh, penulis mencoba membandingkan hasil analisa tersebut dengan teori-teori yang ada dengan menggunakan metode analisa linier sederhana dalam buku statistik Sugiono (2005. Statistik Untuk Penelitian) dengan uji statistik atau juga dihitung dalam rumus :

$$Y = a + b X$$

Dimana : Y = Motivasi Kerja Karyawan

X = Kompensasi

b = Koefisien regresi yang ditaksir

a = Konstanta

Untuk mencari :

$$a = \frac{(\sum y) - b(\sum x)}{n}$$

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

3.9 Pengujian Hipotesis

- a. Menentukan tingkat signifikan (α)

Dalam penulisan skripsi ini digunakan :

$$\alpha = 5 \% (0,05)$$

- b. Mencari t hitung, yang digunakan dalam rumus :

$$t_{hit} = \frac{b}{Sb}$$

$$S_b = \frac{S_e}{\sqrt{(\sum X^2) - (\sum X)^2 / N}}$$

$$S_e = \frac{\sqrt{\sum Y^2 - a\sum Y - b\sum XY}}{N}$$

b = Perkiraan Koefisien Regresi

S_e = Standar Error Of Estimate

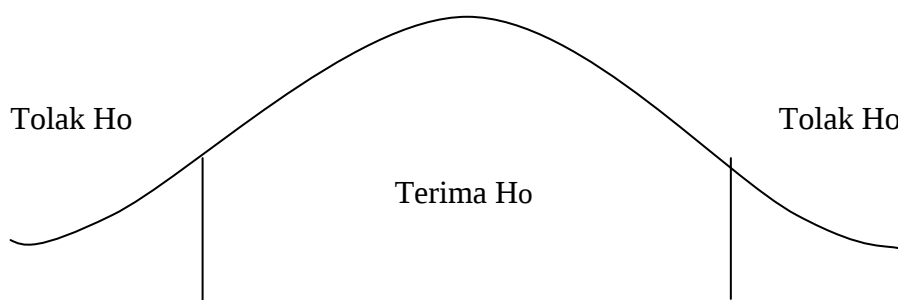
S_b = Standar Error Of Regression Coefisient (Standar kesalahan koefisien regresi)

c. Keputusan untuk menerima/menolak H_0 didasarkan pada perbandingan antara nilai t hitung dengan nilai t tabel

Kriteria uji : Jika t hitung $>$ dari t tabel maka H_0 ditolak

Jika t hitung $<$ dari t tabel maka H_0 diterima

d. Menentukan daerah kritis (penolakan t hitung dengan H_0)



- e. Apabila t hitung lebih kecil dari t tabel maka keputusannya menerima H_0 , tolak H_a berarti kompensasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap motivasi kerja karyawan.



BAB IV

ANALISA DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan di bahas secara keseluruhan mengenai insentif terhadap kinerja karyawan pada CV. Inovai Karya Mandiri Penyebaran kuesioner diawali dengan melakukan penyeleksian awal agar responden yang mengisi kuesioner ini sesuai dengan target sample yang diinginkan.

Setelah data daftar pertanyaan terisi, maka data mentah tersebut diolah kembali. Proses data mentah ini diawali dengan melakukan pengcodingan terlebih dahulu yang merupakan pemberian angka atau kode pada setiap pertanyaan lalu lanjutkan dengan tabulasi data dengan memasukkan data ke dalam table dan mengukur angka-angka sehingga dapat dihitung jumlah-jumlah kasus dalam berbagai kategori, setelah data selesai diolah kemudian dilakukan analisis pembahasan terhadap data tersebut. Penelitian ini menggunakan uji statistik dengan menggunakan SPSS.

Karakteristik responden dalam penelitian ini antara lain : jenis kelamin, usia, pendidikan, dan lamanya bekerja.

Selanjutnya penulis akan mengklasifikasikan dalam bentuk distribusi frekuensi sebagai berikut :

4.1 Pemberian Kompensasi kepada Karyawan pada CV. Inovasi Karya Mandiri

4.1.1 Karakteristik Responden

Jumlah responden yang diambil dalam penelitian ini adalah 45 orang, dan dilakukan oleh CV. Inovasi Karya Mandiri, adapun klasifikasinya adalah sebagai berikut :

Tabel 4.1.1

Karakteristik Responden

Variabel	Responden	Persentase (%)
Usia :		
<25 tahun	4	9%
25-30 tahun	9	20%
30-40 tahun	20	44,4%
>40 tahun	12	26,64%
Jenis Kelamin :		
Laki-laki	27	60%
Perempuan	18	40%
Penidikan :		
SD	1	2,3%
SMP	5	11%
SMA	19	42,3%
Universitas	20	44,4%
Lama Bekerja :		
<1-5 tahun	8	17,9%
6-10 tahun	12	26,64%
11-20 tahun	14	31,1%
>20 tahun	11	24,42%

Sumber : hasil kuesioner (diolah)

Berdasarkan tabel di atas, maka penjelasannya sebagai berikut :

❖ **Tingkat Usia Responden**

Dapat di lihat dari usia responden, dibagi menjadi 4 kelompok yaitu di bawah 25 tahun, antara 25-30 tahun, antara 30-40 tahun, dan lebih dari 40 tahun. Dari hasil perhitungan dapat dilihat bahwa mayoritas usia yang paling banyak berada pada usia 30-40 tahun yaitu sebanyak 20 responden (44,4%).

❖ **Jenis Kelamin Responden**

Dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan CV. Inovasi Karya Mandiri diBogor adalah Laki-laki yaitu 27 responden (60%).

❖ **Pendidikan Responden**

Tingkat pendidikan responden di CV. Inovasi Karya Mandiri diBogor paling terbesar adalah Universitas yaitu sebanyak 20 reponden (44,4%)

❖ **Lamanya Bekerja**

Penulis juga menganalisa lama bekerjanya responden dengan persentase terbesar adalah kurang dari 11-20 tahun sebanyak 14 responden (31,1%).

4.1.2 Analisa Pelaksanaan Kompensasi pada CV. Inovasi Karya Mandiri diBogor

- a. Tanggapan responden mengenai gaji / upah yang diterima karyawan dari perusahaan dapat memenuhi kebutuhan

Tabel 4.1.2

Tanggapan responden mengenai gaji / upah yang diterima karyawan dari perusahaan dapat memenuhi kebutuhan

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Presentase
1.	Sangat Tidak Setuju	0	0 %
2.	Tidak Setuju	2	4,44 %
3.	Ragu – Ragu	5	11,1 %
4.	Setuju	21	46,7 %
5.	Sangat Setuju	17	37,8 %
	Jumlah	45	100 %

Sumber : Hasil Kuesioner (diolah)

Dari tabel 4.1.2 diketahui bahwa 13 responden yang sangat setuju (32,5%), 20 responden yang menyatakan setuju (50%), 5 responden menyatakan ragu-ragu (12,5%), kemudian tidak setuju sebanyak 2 responden (5%).

- b. Tanggapan responden mengenai tunjangan uang makan yang karyawan terima cukup memadai

Tabel 4.1.3

Tanggapan responden mengenai tunjangan uang makan yang karyawan terima cukup memadai

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Presentase
1.	Sangat Tidak Setuju	0	0 %
2.	Tidak Setuju	0	0 %
3.	Ragu – Ragu	4	8,9 %
4.	Setuju	31	68,9 %
5.	Sangat Setuju	10	22,2 %
	Jumlah	45	100 %

Sumber : Hasil Kuesioner (diolah)

Dari table 4.1.3 diketahui bahwa 9 responden yang sangat setuju (22,5 %), 27 responden yang menyatakan setuju (67,5 %), 4 responden menyatakan ragu-ragu (10 %), 0 responden menyatakan tidak setuju (0 %) dan 0 responden menyatakan sangat tidak setuju (0 %).

c. Tanggapan responden mengenai tunjangan kesehatan yang karyawan terima cukup memadai

Tabel 4.1.4

Tanggapan responden mengenai tunjangan kesehatan yang karyawan terima cukup memadai

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Presentase
1.	Sangat Tidak Setuju	0	0 %
2.	Tidak Setuju	0	0 %
3.	Ragu – Ragu	5	11,1 %
4.	Setuju	23	51,1 %
5.	Sangat Setuju	17	37,8 %
	Jumlah	45	100 %

Sumber : Hasil Kuesioner (diolah)

Dari table 4.1.4 diketahui bahwa 15 responden yang sangat setuju (37,5 %), 20 responden yang menyatakan setuju (50 %), dan 5 responden menyatakan ragu-ragu (12,5 %).

- d. Tanggapan responden mengenai tunjangan kesejahteraan keluarga yang diberikan perusahaan sudah cukup memadai

Tabel 4.1.5

Tanggapan responden tunjangan kesejahteraan keluarga yang diberikan perusahaan sudah cukup memadai

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Presentase
1.	Sangat Tidak Setuju	0	0 %
2.	Tidak Setuju	1	2,22 %
3.	Ragu – Ragu	8	17,76 %
4.	Setuju	20	44,4 %
5.	Sangat Setuju	16	35,52 %
	Jumlah	45	100 %

Sumber : Hasil Kuesioner (diolah)

Dari table 4.1.5 diketahui bahwa 13 responden yang sangat setuju (32,5 %), 20 responden yang menyatakan setuju (50 %), dan 6 responden menyatakan ragu-ragu (15 %), kemudian tidak setuju sebanyak 1 responden (2,5 %).

- e. Tanggapan responden mengenai tunjangan transportasi yang karyawan terima cukup memadai

Tabel 4.1.6

Tanggapan responden mengenai tunjangan transportasi yang karyawan terima cukup memadai

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Presentase
1.	Sangat Tidak Setuju	0	0 %
2.	Tidak Setuju	0	0 %
3.	Ragu – Ragu	6	13,32 %
4.	Setuju	18	39,96 %
5.	Sangat Setuju	21	46,62 %
	Jumlah	45	100 %

Sumber : Hasil Kuesioner (diolah)

Dari table 4.1.6 diketahui bahwa 17 responden yang sangat setuju (42,5 %), 18 responden yang menyatakan setuju (45 %), dan 5 responden menyatakan ragu-ragu (12,5 %).

- f. Tanggapan responden mengenai kompensasi yang karyawan terima sudah cukup adil dan sesuai dengan masa kerja

Tabel 4.1.7

Tanggapan responden mengenai kompensasi yang karyawan terima sudah cukup adil dan sesuai dengan masa kerja

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Presentase
1.	Sangat Tidak Setuju	0	0 %
2.	Tidak Setuju	2	4,44 %
3.	Ragu – Ragu	3	6,66 %
4.	Setuju	23	51,1 %
5.	Sangat Setuju	17	37,8 %
	Jumlah	45	100 %

Sumber : Hasil Kuesionern (diolah)

Dari Tabel 4.1.7 diketahui bahwa 16 responden yang sangat setuju (40 %), 20 responden yang menyatakan setuju (50 %), 3 responden menyatakan ragu-ragu (7,5 %), dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden dengan (2,5 %).

g. Tanggapan responden mengenai tunjangan asuransi yang diberikan perusahaan sudah cukup baik

Tabel 4.1.8

Tanggapan responden mengenai tunjangan asuransi yang diberikan perusahaan sudah cukup baik

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Presentase
1.	Sangat Tidak Setuju	0	0 %
2.	Tidak Setuju	0	0 %
3.	Ragu – Ragu	3	6,66 %
4.	Setuju	21	46,62 %
5.	Sangat Setuju	21	46,62 %
	Jumlah	45	100 %

Sumber : Hasil Kuesioner (diolah)

Dari table 4.1.8 diketahui bahwa 18 responden yang sangat setuju (45 %), 19 responden yang menyatakan setuju (47,5 %) dan 3 responden menyatakan ragu-ragu (7,5 %).

h. Tanggapan responden mengenai kurangnya kesejahteraan atas kompensasi yang diberikan oleh perusahaan yang mengakibatkan karyawan untuk pindah kerja atau mogok kerja

Tabel 4.1.9

Tanggapan responden mengenai kurangnya kesejahteraan atas kompensasi yang diberikan oleh perusahaan yang mengakibatkan karyawan untuk pindah kerja atau mogok kerja

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Presentase
1.	Sangat Tidak Setuju	0	0 %
2.	Tidak Setuju	0	0 %
3.	Ragu – Ragu	4	8,88 %
4.	Setuju	21	46,62 %
5.	Sangat Setuju	20	44,4 %
	Jumlah	45	100 %

Sumber : Hasil Kuesioner (diolah)

Dari table 4.1.9 diketahui bahwa 16 responden yang sangat setuju (40 %), 20 responden yang menyatakan setuju (50 %), dan 4 responden menyatakan ragu-ragu (10 %).

- i. Tanggapan responden mengenai kompensasi yang diberikan perusahaan meningkatkan semangat karyawan

Tabel 4.1.10

Tanggapan responden mengenai kompensasi yang diberikan perusahaan meningkatkan semangat karyawan

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Presentase
1.	Sangat Tidak Setuju	0	0 %
2.	Tidak Setuju	3	6,66 %
3.	Ragu – Ragu	11	24,42 %
4.	Setuju	20	44,4 %
5.	Sangat Setuju	11	24,42 %
	Jumlah	45	100 %

Sumber : Hasil Kuesioner (diolah)

Dari table 4.1.10 diketahui bahwa 10 responden yang sangat setuju (25 %), 19 responden yang menatakan setuju (47,5 %), 8 responden menyatakan ragu-ragu (20 %), kemudian 3 responden tidak setuju (7,5 %).

j. Tanggapan responden mengenai pemberian kompensasi didasarkan pada tingkat jabatan karyawan

Tabel 4.1.11

Tanggapan responden mengenai pemberian kompensasi didasarkan pada tingkat jabatan karyawan

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Presentase
1.	Sangat Tidak Setuju	0	0 %
2.	Tidak Setuju	0	0 %
3.	Ragu – Ragu	13	28,86 %
4.	Setuju	20	44,4 %
5.	Sangat Setuju	12	26,64 %
	Jumlah	45	100 %

Sumber : Hasil Kuesioner (diolah)

Dari table 4.1.11 diketahui bahwa 11 responden yang sangat setuju (27,5 %), 19 responden yang menyatakan setuju (47,5 %), dan 10 responden menyatakan ragu-ragu (25 %).

Tabel 4.1.12
REKAPITULASI ANALISA KOMPENSASI

NO		STS	TS	RR	S	SS
1.	Gaji / upah yang diterima karyawan dari perusahaan dapat memenuhi kebutuhan	0%	4,44%	11,1%	46,7%	37,8%
2.	Tunjangan Uang makan yang karyawan terima cukup memadai	0%	0%	8,9%	68,9%	22,2%
3.	Tunjangan kesehatan yang karyawan terima cukup memadai	0%	0%	11,1%	51,1%	37,8%
4.	Tunjangan kesejahteraan keluarga yang diberikan perusahaan sudah cukup memadai	0%	2,22%	17,76%	44,4%	35,52%
5.	Tunjangan transportasi yang karyawan terima sudah cukup memadai	0%	0%	13,32%	39,96%	46,62%
6.	Kompensasi yang karyawan terima sudah cukup adil dan sesuai dengan masa kerja	0%	4,44%	6,66%	51,1%	37,8%
7.	Tunjangan asuransi yang diberikan perusahaan sudah cukup baik	0%	0%	6,66%	46,62%	46,62%
8.	Kompensasi yang diberikan perusahaan meningkatkan semangat karyawan	0%	0%	8,88%	46,62%	44,4%
9.	Pemberian kompensasi didasarkan pada tingkat jabatan saudara	0%	6,66%	24,42%	44,4%	24,42%
10.	Kurangnya kesejahteraan atas kompensasi yang diberikan oleh perusahaan yang mengakibatkan karyawan untuk pindah kerja atau mogok kerja	0%	0%	28,86%	44,4%	26,64%
	RATA-RATA				48,42%	

Sumber : Hasil Kuesioner (diolah)

4.1.3. Analisa Penilaian Motivasi pada CV. Inovasi Karya Mandiri diBogor

- a. Tanggapan responden mengenai balas jasa (upah / gaji) yang Karyawan terima sudah sesuai dengan pekerjaan yang dilaksanakan saat ini

Tabel 4.1.13

Tanggapan responden mengenai balas jasa (upah / gaji) yang Karyawan terima sudah sesuai dengan pekerjaan yang dilaksanakan saat ini

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Presentase
1.	Sangat Tidak Setuju	0	0 %
2.	Tidak Setuju	2	4,44 %
3.	Ragu – Ragu	11	24,42 %
4.	Setuju	21	46,62 %
5.	Sangat Setuju	11	24,42 %
	Jumlah	45	100 %

Sumber : Hasil Kuesioner (diolah)

Dari tabel 4.1.13 diketahui bahwa 11 responden yang sangat setuju (27,5 %), 25 responden yang menyatakan setuju (62,5 %), 3 responden menyatakan ragu-ragu (7,5 %), kemudian 1 responden tidak setuju sebanyak (2,5 %).

- b. Tanggapan responden mengenai kepuasan karyawan terhadap jaminan kesehatan yang diberikan oleh perusahaan

Tabel 4.1.14

Tanggapan responden mengenai kepuasan karyawan terhadap jaminan kesehatan yang diberikan oleh perusahaan

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Presentase
1.	Sangat Tidak Setuju	2	4,44 %
2.	Tidak Setuju	1	2,22 %
3.	Ragu – Ragu	14	31,08 %
4.	Setuju	19	42,18 %
5.	Sangat Setuju	9	19,98 %
	Jumlah	45	100 %

Sumber : Hasil Kuesioner (diolah)

Dari tabel 4.1.14 diketahui bahwa 9 responden yang sangat setuju (22,5 %), 15 responden yang menyatakan setuju (37,5 %), 13 responden menyatakan ragu-ragu (32,5 %), dan yang menyatakan tidak setuju 1 responden sebanyak (2,5 %), kemudian sangat tidak setuju dengan 2 responden sebanyak (5 %).

- c. Tanggapan responden mengenai pelaksanaan jaminan kesehatan dari perusahaan kepada pegawainya cukup baik

Tabel 4.1.15

Tanggapan responden mengenai pelaksanaan jaminan kesehatan dari perusahaan kepada pegawainya cukup baik

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Presentase
1.	Sangat Tidak Setuju	0	0 %
2.	Tidak Setuju	2	4,44 %
3.	Ragu – Ragu	7	15,54 %
4.	Setuju	15	33,3 %
5.	Sangat Setuju	21	46,62 %
	Jumlah	45	100 %

Sumber : Hasil Kuesioner (diolah)

Dari tabel 4.1.15 diketahui bahwa 20 responden yang sangat setuju (50 %), 13 responden yang menyatakan setuju (32,5 %), 6 responden menyatakan ragu-ragu (15 %), dan tidak setuju dengan 1 responden sebanyak (2,5 %).

d. Tanggapan responden mengenai dengan adanya peluang untuk memperoleh promosi jabatan membuat karyawan bekerja lebih semangat

Tabel 4.1.16

Tanggapan responden mengenai dengan adanya peluang untuk memperoleh promosi jabatan membuat karyawan bekerja lebih semangat

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Presentase
1.	Sangat Tidak Setuju	1	2,22 %
2.	Tidak Setuju	0	0 %
3.	Ragu – Ragu	6	13,32 %
4.	Setuju	27	59,94 %
5.	Sangat Setuju	11	24,42 %
	Jumlah	45	100 %

Sumber : Hasil Kuesioner (diolah)

Dari tabel 4.1.16 diketahui bahwa 11 responden yang sangat setuju (27,5 %), 22 responden yang menyatakan setuju (55 %), dan 6 responden menyatakan ragu-ragu (15 %), kemudian sangat tidak setuju 1 responden sebanyak (2,5 %).

- e. Tanggapan responden mengenai dengan adanya kesempatan dalam pengembangan diri akan memacu karyawan untuk bekerja

Tabel 4.1.17

Tanggapan responden mengenai dengan adanya kesempatan dalam pengembangan diri akan memacu karyawan untuk bekerja

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Presentase
1.	Sangat Tidak Setuju	0	0 %
2.	Tidak Setuju	0	0 %
3.	Ragu – Ragu	1	2,22 %
4.	Setuju	22	48,84 %
5.	Sangat Setuju	22	48,84 %
	Jumlah	45	100 %

Sumber : Hasil Kuesioner (diolah)

Dari tabel 4.1.17 diketahui bahwa 20 responden yang sangat setuju (50 %), 19 responden yang menyatakan setuju (47,5 %), dan 1 responden menyatakan ragu-ragu (2,5 %).

- f. Tanggapan responden mengenai dengan adanya penilaian dan pemberian penghargaan dari perusahaan kepada karyawannya yang berprestasi mendorong karyawan bekerja lebih semangat

Tabel 4.1.18

Tanggapan responden mengenai dengan adanya penilaian dan pemberian penghargaan dari perusahaan kepada karyawannya yang berprestasi mendorong karyawan bekerja lebih semangat

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Presentase
1.	Sangat Tidak Setuju	0	0 %
2.	Tidak Setuju	1	2,22 %
3.	Ragu – Ragu	8	17,76 %
4.	Setuju	18	39,96 %
5.	Sangat Setuju	18	39,96 %
	Jumlah	45	100 %

Sumber : Hasil Kuesioner (diolah)

Dari tabel 4.1.18 diketahui bahwa 15 respondden yang sangat setuju (37,5 %), 18 responden yang menyatakan setuju (45 %), dan yang menyatakan ragu-ragu (15 %), kemudian 1 responden tidak setuju sebanyak (2,5 %).

- g. Tanggapan responden mengenai karyawan cenderung bekerja dalam situasi yang memungkinkan diperolehnya penghargaan dan pengakuan yang nyata dari prestasi kerjanya

Tabel 4.1.19

Tanggapan responden mengenai karyawan cenderung bekerja dalam situasi yang memungkinkan diperolehnya penghargaan dan pengakuan yang nyata dari prestasi kerjanya

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Presentase
1.	Sangat Tidak Setuju	0	0 %
2.	Tidak Setuju	1	2,22 %
3.	Ragu – Ragu	6	13,32 %
4.	Setuju	19	42,18 %
5.	Sangat Setuju	19	42,18 %
	Jumlah	45	100 %

Sumber : Hasil Kuesioner (diolah)

Dari tabel 4.1.19 diketahui bahwa 17 responden yang sangat setuju (42,5 %), 16 responden yang menyatakan setuju (40 %), dan 6 responden menyatakan ragu-ragu (15 %), kemudian 1 responden tidak setuju sebanyak (2,5 %).

- h. Tanggapan responden mengenai sistem pemberian kompensasi diperusaaan ini didasarkan pada penilaian prestasi kerja

Tabel 4.1.20

Tanggapan responden mengenai sistem pemberian kompensasi diperusaaan ini didasarkan pada penilaian prestasi kerja

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Presentase
1.	Sangat Tidak Setuju	1	2,22 %
2.	Tidak Setuju	1	2,22 %
3.	Ragu – Ragu	14	31,08 %
4.	Setuju	17	37,74 %
5.	Sangat Setuju	12	26,64 %
	Jumlah	45	100 %

Sumber : Hasil Kuesioner (diolah)

Dari tabel 4.20 diketahui bahwa yang sangat setuju (25 %), 15 responden yang menyatakan setuju (37,5 %), dan 13 responden menyatakan ragu-ragu (32,% %), kemudian tidak setuju dan sangat tidak setuju mempunyai hasil yang sama yaitu 1 responden (2,5 %).

- i. Tanggapan responden mengenai dalam memberikan motivasi, pimpinan selalu menuntut agar karyawan lebih giat dalam beraktifitas

Tabel 4.1.21

Tanggapan responden mengenai dalam memberikan motivasi, pimpinan selalu menuntut agar karyawan lebih giat dalam beraktifitas

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Presentase
1.	Sangat Tidak Setuju	1	2,22 %
2.	Tidak Setuju	8	17,76 %
3.	Ragu – Ragu	12	26,64 %
4.	Setuju	21	46,62 %
5.	Sangat Setuju	3	6,66 %
	Jumlah	45	100 %

Sumber : Hasil Kuesioner (diolah)

Dari tabel 4.1.21 diketahui bahwa 3 responden yang sangat setuju (7,5 %), 19 responden yang menyatakan setuju (47,5 %), 10 responden menyatakan ragu-ragu (25 %), dan 7 responden tidak setuju (17,5 %), kemudian sangat tidak setuju dengan 1 responden (2,5 %).

j. Tanggapan responden mengenai pemberian motivasi harus didukung dengan kebutuhan karyawan

Tabel 4.1.22

Tanggapan responden mengenai pemberian motivasi harus didukung dengan kebutuhan karyawan

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Presentase
1.	Sangat Tidak Setuju	1	2,22 %
2.	Tidak Setuju	3	6,66 %
3.	Ragu – Ragu	10	22,2 %
4.	Setuju	19	42,18 %
5.	Sangat Setuju	12	26,64 %
	Jumlah	45	100 %

Sumber : Hasil Kuesioner (diolah)

Dari tabel 4.1.22 diketahui bahwa 12 responden yang sangat setuju (30 %), 18 responden yang menyatakan setuju (45 %), 8 responden menyatakan ragu-ragu (20 %), dan 2 responden tidak setuju (5 %).

Tabel 4.1.23
REKAPITULASI ANALISA MOTIVASI KERJA

NO		STS	TS	RR	S	SS
1.	Balas jasa (upah /gaji) yang karyawan terima sudah sesuai dengan pekerjaan yang dilaksanakan saat ini	0%	4,44%	24,42%	46,62%	24,42%
2.	Karyawan merasa puas terhadap jaminan kesehatan yang diberikan oleh perusahaan	4,44%	2,22%	31,08%	42,18%	19,98%
3.	Pelaksanaan jaminan kesehatan dari perusahaan kepada pegawainya cukup baik	0%	4,44%	15,54%	33,3%	46,62%
4.	Dengan adanya peluang untuk memperoleh promosi jabatan membuat karyawan bekerja lebih semangat	2,22%	0%	13,32%	59,94%	24,42%
5.	Dengan adanya kesempatan dalam pengembangan diri akan memacu karyawan untuk bekerja	0%	0%	2,22%	48,84%	48,84%
6.	Dengan adanya penilaian dan pemberian penghargaan dari perusahaan kepada pegawainya yang berprestasi mendorong karyawan bekerja lebih semangat	0%	2,22%	17,76%	39,96%	39,96%
7.	Karyawan cenderung bekerja dalam situasi yang memungkinkan diperolehnya penghargaan dan pengakuan yang nyata dari prestasi kerjanya	0%	2,22%	13,32%	42,18%	42,18%
8.	Sistem pemberian kompensasi di perusahaan ini didasarkan pada penilaian prestasi kerja	2,22%	2,22%	31,08%	37,74%	26,64%
9.	Dalam memberikan motivasi, pimpinan selalu menuntut agar karyawan lebih giat dalam beraktivitas	2,22%	17,76%	26,64%	46,62%	6,66%
10.	Pemberian motivasi harus didukung dengan kebutuhan karyawan	22,2%	6,66%	22,2%	42,18%	26,64%
	RATA - RATA				43,96%	

Sumber : Hasil Kuesioner (diolah)

4.2 Analisa Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Setelah dianalisis, terdapat dua faktor atau variabel dengan rincian yaitu variabel Kompensasi adalah variabel bebas (Independent Variable) sedangkan variabel Motivasi Kerja adalah variabel terikat (Dependent Variable). Kedua variabel tersebut diolah dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana pada program komputer SPSS (*Statistical Programe for Social Sciences*) 16. Analisis itu digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel bebas (Kompensasi) terhadap variabel terikat (Motivasi). Dari data yang diperoleh didalam penelitian ini setelah diproses diperoleh (*print out*) sebagai berikut :

- a. Variabel yang dimasukkan dan dikeluarkan

Variables Entered/Removed ^b			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompensasi ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Motivasi

Dalam tabel diatas menjelaskan bahwa semua variabel telah dimasukkan dalam proses (All Variables Entered) dan tidak ada yang dikeluarkan (Removed).

b. Model Summary

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.373 ^a	.139	.119	3.968

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

b. Dependent Variable: Motivasi

Pada tabel Model Summary terdapat nilai R sebesar 0,373. Dalam hal ini berarti bahwa hubungan antara variabel-variabel bebas (independent variable) yaitu kompensasi dengan variabel terikat (dependent variable) yaitu motivasi adalah sebesar 37,3 %. Sedangkan didapat nilai R Square sebesar 0,139 %, dapat diartikan bahwa kinerja 13,9 % disebabkan oleh pengaruh kompensasi, dan sisanya 86,1 % (100% - 13,9%) dijelaskan oleh sebab-sebab lain. R Square berkisar 0 sampai 1, dengan catatan semakin kecil R Square semakin lemah pengaruh kedua variabel.

c. Persamaan Garis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui hubungan ketergantungan (pengaruh) dari suatu variabel bebas terhadap variabel terikat. Di dalam penelitian skripsi ini, analisis regresi yang dilakukan, ditunjukkan untuk mengetahui nyata tidaknya pengaruh variabel Kompensasi (X) terhadap variabel Motivasi Kerja (Y). Hasil pemrosesan penelitian dengan program SPSS versi 16 ditunjukkan pada tabel dibawah ini :

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	22.666	6.647		3.410	.001
Kompensasi	.416	.158	.373	2.635	.012

a. Dependent Variable: Kompensasi

Dari tabel diatas, terlihat bahwa nilai konstanta (α) koefisien regresi (b), serta nilai t hitung dengan tingkat signifikannya. Dari tabel tersebut diperoleh persamaan regresi :

$$Y = 22,666 + 0,416 X$$

Konstanta sebesar 22,666 menyatakan bahwa jika perusahaan tidak memberikan Kompensasi, maka motivasi kerja karyawan diperusahaan tersebut sebesar 22,666 sedangkan nilai 0,416 merupakan regresi (b) yang menunjukkan bahwa setiap adanya kenaikan kompensasi akan meningkatkan motivasi kerja karyawan sebesar 0,416.

1). $H_0 : \beta = 0$, (Tidak terdapat pengaruh secara signifikan antara kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan).

$H_a : \beta > 0$, (Terdapat pengaruh positif antara kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan).

2). Menentukan tingkat signifikan (α)

Tingkat signifikan (α) = 5 % dan derajat kebebasan (df) = jumlah data – 2 atau $45 - 2 = 43$ dan uji dilakukan dengan dua sisi di dapat t tabel sebesar **2,017**.

3). Ketentuan berdasarkan nilai t

Dengan membandingkan statistic hitung dengan statistic tabel, statistic t hitung dari tabel output diatas terlihat bahwa t hitung adalah **2,635**.

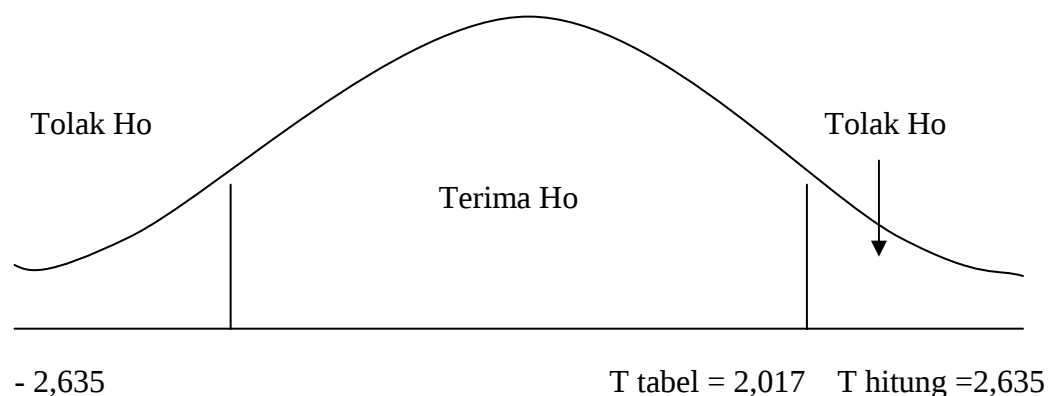
4). Berdasarkan probabilitas

Jika probabilitas $> 0,05$ maka H_0 diterima

Jika probabilitas $< 0,05$ maka H_0 ditolak

Dari analisis diatas maka dapat dilihat bahwa nilai t hitung (2,635) lebih besar dari pada t tabel (2,017) serta dapat dilihat pula dari nilai signifikan sebesar 0,012 yang menyatakan nilai tersebut dibawah nilai probabilitas yang sebesar 0,05. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H_a diterima serta H_0 ditolak, hal ini berarti kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada CV. Inovasi Karya Mandiri.

Daerah penerimaan dan penolakan uji hipotesis



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Setelah penulis melakukan penelitian dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya mengenai Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada CV. Inovasi Karya Mandiri, maka dengan ini penulis mengambil kesimpulan bahwa pelaksanaan pemberian kompensasi yang dilaksanakan oleh CV. Inovasi Karya Mandiri dalam usaha meningkatkan motivasi kerja karyawan yang profesional, efektif dan efisien telah memberikan pengaruh yang kuat dan positif terhadap motivasi kerja karyawan, hal ini tercermin dalam perhitungan regresi pada uji statistic SPSS yaitu $r = 0,373$ sedangkan kontribusi kompensasi terhadap naik turunnya motivasi kerja karyawan adalah sebesar $R^2 = 0,139$. Sedangkan untuk melihat nilai signifikannya maka dapat dilihat pada sig, dengan nilai $0,012$ yang berarti $< 0,05$. Dengan demikian hasilnya adalah ditolak H_0 atau diterima H_a . Dengan demikian diperoleh kesimpulan bahwa pemberian kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan.

B. SARAN

Setelah melihat hasil penelitian pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan dengan menggunakan perhitungan regresi linier sederhana, maka penulis mencoba untuk mengajukan beberapa saran pada CV. Inovasi Karya

Mandiri, yang antara lain untuk memotivasi karyawan agar lebih mempermudah serta menambah kemampuan dan keahlian kerja karyawannya. Maka CV. Inovasi Karya Mandiri harus lebih memotivasi lagi para karyawannya, dengan begitu kinerja mereka akan terus menerus meningkat dengan adanya kompensasi. Hal ini bertujuan agar apa yang diharapkan oleh CV. Inovasi Karya Mandiri bisa tercapai dengan melihat apakah mereka sudah lebih meningkatkan kinerja mereka khususnya pada CV. Inovasi Karya Mandiri.



DAFTAR PUSTAKA

- H. Hadari Nawawi. 2003. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Malayu S.P Hasibuan. Drs. H. 2005. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, PT. Toko Gunung Agung, Jakarta.
- Marihot Tua Efendi Hariandja. Drs. Msi, 2005. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Grasindo, Jakarta.
- Sibarani Panggabean, Mutiara. 2004. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Ghalia Indonesia, Bogor.
- Sugiyono. 2006. **Metode Penelitian Administrasi**, Edisi 13. Alfabet, Bandung.
- Veithzal Rivai. 2004. **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan**. Raja Grafindo, Jakarta.

LAMPIRAN



KUESIONER

Petunjuk Pengisian

1. Data Responden mohon diisi, sesuai dengan identitas anda.

2. Dalam menanggapi pertanyaan-pertanyaan dari kuesioner ini, diharapkan saudara memberikan tanggapan sejujurnya. Saudara tidak perlu ragu untuk memilih tanggapan yang sesuai dengan pendapat saudara, karena nama tidak perlu dicantumkan.
3. Terima kasih atas kerja sama yang saudara berikan melalui pengisian kuesioner ini.

DATA RESPONDEN

1. Jenis Kelamin
 - a. Laki – Laki
 - b. Perempuan
2. Usia saudara saat ini :
 - a. Dibawah 25 tahun
 - b. Antara 25 – 30 tahun
 - c. Antara 30 – 40 tahun
 - d. Lebih dari 40 tahun
3. Lama saudara bekerja pada CV. Inovasi Karya Mandiri :
 - a. Kurang dari 1 – 5 tahun
 - b. Antara 6 – 8 tahun
 - c. Antara 9 – 12 tahun

- d. 15 tahun
- 4. Pendidikan terakhir saudara :
 - a. SD
 - b. SMP / Sederajat
 - c. SMU / Sederajat
 - d. Akademi / Sederajat
 - e. Perguruan Tinggi (S 1)



KOMPENSASI

1. Gaji / upah yang diterima karyawan dari perusahaan dapat memenuhi kebutuhan
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu – ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
2. Tunjangan Uang makan yang karyawan terima cukup memadai
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu – ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
3. Tunjangan kesehatan yang karyawan terima cukup memadai
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu – ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
4. Tunjangan kesejahteraan keluarga yang diberikan perusahaan sudah cukup memadai
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu – ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
5. Tunjangan transportasi yang karyawan terima sudah cukup memadai
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju

- c. Ragu – ragu
6. Kompensasi yang karyawan terima sudah cukup adil dan sesuai dengan masa kerja
- a. Sangat Setuju d. Tidak Setuju
- b. Setuju e. Sangat Tidak Setuju
- c. Ragu – ragu
7. Tunjangan asuransi yang diberikan perusahaan sudah cukup baik
- a. Sangat Setuju d. Tidak Setuju
- b. Setuju e. Sangat Tidak Setuju
- c. Ragu – ragu
8. Kompensasi yang diberikan perusahaan meningkatkan semangat karyawan
- a. Sangat Setuju d. Tidak Setuju
- b. Setuju e. Sangat Tidak Setuju
- c. Ragu – ragu
9. Pemberian kompensasi didasarkan pada tingkat jabatan saudara
- a. Sangat Setuju d. Tidak Setuju
- b. Setuju e. Sangat Tidak Setuju
- c. Ragu – ragu
10. Kurangnya kesejahteraan atas kompensasi yang diberikan oleh perusahaan yang mengakibatkan karyawan untuk pindah kerja atau mogok kerja

- a. Sangat Setuju
- b. Setuju
- c. Ragu – ragu
- d. Tidak Setuju
- e. Sangat Tidak Setuju



MOTIVASI

1. Balas jasa (upah /gaji) yang karyawan terima sudah sesuai dengan pekerjaan yang dilaksanakan saat ini
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu – ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju

2. Karyawan merasa puas terhadap jaminan kesehatan yang diberikan oleh perusahaan
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu – ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju

3. Pelaksanaan jaminan kesehatan dari perusahaan kepada pegawainya cukup baik
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu – ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju

4. Dengan adanya peluang untuk memperoleh promosi jabatan membuat karyawan bekerja lebih semangat
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu – ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju

5. Dengan adanya kesempatan dalam pengembangan diri akan memacu karyawan untuk bekerja
- a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu – ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
6. Dengan adanya penilaian dan pemberian penghargaan dari perusahaan kepada pegawainya yang berprestasi mendorong karyawan bekerja lebih semangat
- a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu – ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
7. Karyawan cenderung bekerja dalam situasi yang memungkinkan diperolehnya penghargaan dan pengakuan yang nyata dari prestasi kerjanya
- a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu – ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
8. Sistem pemberian kompensasi di perusahaan ini didasarkan pada penilaian prestasi kerja
- a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu – ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju

9. Dalam memberikan motivasi, pimpinan selalu menuntut agar karyawan lebih giat dalam beraktivitas

- a. Sangat Setuju
- b. Setuju
- c. Ragu – ragu
- d. Tidak Setuju
- e. Sangat Tidak Setuju

10. Pemberian motivasi harus didukung dengan kebutuhan karyawan

- a. Sangat Setuju
- b. Setuju
- c. Ragu – ragu
- d. Tidak Setuju
- e. Sangat Tidak Setuju



Hasil Kuesioner Mengenai Kompensasi (X)

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	JUMLAH
1	4	4	4	3	3	4	5	4	3	4	38
2	5	5	4	5	4	5	5	5	4	3	45
3	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	45
4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	47
5	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	45
6	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	43
7	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	42
8	3	4	4	3	4	5	5	5	3	3	39
9	5	4	4	3	5	5	5	5	3	3	42
10	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	46
11	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	45
12	5	5	4	3	4	4	3	4	4	4	40
13	4	4	4	4	5	4	4	3	2	4	38
14	4	4	3	4	4	4	5	5	3	3	39
15	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	46
16	5	4	4	4	3	4	4	4	3	3	38
17	4	4	3	5	4	5	3	4	5	3	40
18	2	3	4	2	4	4	4	4	4	4	35
19	4	4	3	3	4	3	4	4	2	4	35
20	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	44
21	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	46
22	5	5	4	4	4	5	4	3	3	3	40
23	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
24	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	37
25	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4	39
26	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	40
27	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	38
28	4	3	3	4	3	5	5	3	3	3	36
29	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	38
30	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	35
31	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	43
32	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	46
33	4	4	5	4	5	2	5	5	5	5	44
34	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
35	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	46
36	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	47
37	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	47
38	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	45
39	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	46
40	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	46
41	5	4	4	3	5	5	5	5	3	3	42
42	5	4	4	4	3	4	4	4	3	3	38
43	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	46
44	5	4	4	3	5	5	5	5	3	3	42
45	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	46

Hasil Kuesioner Mengenai Motivasi (Y)

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	JUMLAH
1	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	42
2	3	3	4	5	4	4	3	3	2	5	36
3	4	3	5	4	4	5	5	3	2	2	37
4	5	5	5	4	4	5	5	3	3	5	44
5	5	1	5	1	5	4	2	1	1	4	29
6	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	37
7	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	37
8	4	3	5	3	5	3	5	5	3	5	41
9	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	44
10	5	3	5	5	5	5	4	4	3	4	43
11	4	5	4	5	4	4	4	3	3	4	40
12	5	3	4	4	4	3	3	2	2	4	34
13	3	4	5	3	5	4	5	3	2	4	38
14	5	4	5	3	5	4	5	3	2	4	40
15	5	4	3	5	5	2	4	3	3	3	37
16	4	4	4	4	4	3	5	4	3	3	38
17	5	1	2	4	5	5	4	5	4	3	38
18	5	3	4	4	4	4	4	4	3	3	38
19	4	2	5	3	5	5	3	3	4	5	39
20	4	4	3	4	5	5	4	5	4	3	41
21	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	46
22	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42
23	4	3	4	4	3	3	4	4	2	3	34
24	4	4	5	3	4	4	4	3	4	4	39
25	4	3	3	4	4	5	3	3	2	4	35
26	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	35
27	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	39
28	2	5	4	4	5	4	4	3	4	5	40
29	4	3	5	4	4	4	5	3	3	2	37
30	3	3	4	4	5	3	3	4	4	3	36
31	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	47
32	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	46
33	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	45
34	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	46
35	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	48
36	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	44
37	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	46
38	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42
39	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	46
40	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	45
41	3	4	2	4	4	3	4	5	3	4	36
42	4	4	3	4	5	5	4	5	4	3	41
43	4	4	4	4	4	3	5	4	3	3	38
44	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42
45	4	3	5	4	4	5	5	3	2	2	37

HASIL OUTPUT SPSS 16 MENGENAI PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA CV. INOVASI KARYA MANDIRI

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompensasi ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Motivasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.373 ^a	.139	.119	3.968

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

b. Dependent Variable: Motivasi

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	109.344	1	109.344	6.944	.012 ^a
Residual	677.100	43	15.747		
Total	786.444	44			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

b. Dependent Variable: Motivasi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	22.666	6.647		3.410	.001
Kompensasi	.416	.158	.373	2.635	.012

a. Dependent Variable: Motivasi



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Indah Gustari

Tempat / Tgl.Lahir : Riau, 28 Agustus 1986

Alamat : Jln. Mandala Utara 4 no.8 Rt 006 / 06
Jakarta Barat 11440

Kebangsaan : Indonesia

Status : Belum Menikah

Pendidikan Formal

1994-1999 : SD Negeri 01 Pagi, Jakarta Barat

1999-2002 : SMP Negeri 69, Tanjung Duren

2002-2005 : SMA Al Chasanah, Tanjung Duren

2005 - 2009 : Universitas Mercu Buana, Fakultas Ekonomi,
Jurusan Manajemen S-1

Bagi seluruh pihak yang membantu dalam penyusunan skripsi ini, baik yang tercantum maupun yang belum sempat tercantum penulis mengucapkan terima kasih banyak dan mohon maaf apabila ada kesalahan.

Jakarta, 31 Agustus 2009

Penulis
Indah Gustari

