

**PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI, DAN  
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI SEKOLAH BODHI DHARMA**

**SKRIPSI**



Oleh  
**Kanti Febriyanti**  
**180910229**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**  
**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA**  
**UNIVERSITAS PUTERA BATAM**  
**TAHUN 2022**

**PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI, DAN  
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI SEKOLAH BODHI DHARMA**

**SKRIPSI**

**Untuk memenuhi salah satu syarat  
memperoleh gelar sarjana**



**Oleh  
Kanti Febriyanti  
180910229**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM  
TAHUN 2022**

## SURAT PERNYATAAN ORISIALITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini saya :

Nama : Kanti Febriyanti

NPM : 180910229

Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora

Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa Skripsi yang saya buat dengan Judul :

“Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Sekolah Bodhi Dharma”

Adalah hasil karya saya sendiri dan bukan duplikasi dari karya orang lain, sepengetahuan saya didalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip didalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsure unsure PLAGIASI, saya bersedia naskah skripsi saya digugurkan dan skripsi yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang – undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun.

Batam, 10 Januari 2022



**Kanti Febriyanti**  
**NPM.180910229**

---

**PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI, DAN  
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI SEKOLAH BODHI DHARMA**

**SKRIPSI**

**Untuk memenuhi salah satu syarat  
memperoleh gelar sarjana**

**Oleh :**

**Kanti Febriyanti**

**180910229**

**Telah disetujui oleh pembimbing pada tanggal  
seperti yang tertera dibawah ini.**

**Batam, 24 Januari 2022**



**Heryenzus, S.Kom., M.Si**

**Pembimbing Skripsi**



---

**Universitas Putera Batam**

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk memutuskan bagaimana dampak dari Motivasi, Kompensasi, dan pengembangan karir terhadap Kinerja Pegawai Sekolah Bodhi Dharma. Peneliti mengambil data pada 112 pegawai di Sekolah Bodhi Dharma yang menjadi responden menggunakan sampel jenuh. Teknik penelusuran informasi digunakan dengan bantuan SPSS. Hasil investigasi informasi dalam tinjauan ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan nilai  $t$  hitung  $2,208 > t$  tabel  $1,65895$ , kompensasi pada dasarnya mempengaruhi eksekusi perwakilan,  $T$  hitung  $2,323 > t$  tabel  $1,65895$ , kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. dengan  $t$  hitung  $8,830 > t$  tabel  $1,65895$  dan motivasi, kompensasi dan pengembangan karir secara bersamaan mempengaruhi kinerja dengan  $F$  hitung  $35,240 > F$  tabel  $3,93$ . Hasil pengujian koefisien determinan diperoleh  $0,492$  atau  $49,5\%$  yang menyiratkan komitmen faktor motivasi, kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja yaitu  $49,5\%$ , sisanya dipengaruhi oleh berbagai faktor di luar tinjauan ini.

**Kata kunci :** Motivasi, Kompensasi, Pengembangan karir, Kinerja Pegawai.

## ABSTRACT

*This study aims to determine how the impact of motivation, compensation, and career development on the performance of Bodhi Dharma School Employees. Researchers took data on 112 employees of the Bodhi Dharma School who were respondents using a saturated sample. Information retrieval technique is used with the help of SPSS. The results of the investigation of information in this review indicate that motivation has a positive effect on employee performance with a  $t$  value of  $2,208 > t$  table  $1,65895$ , compensation basically affects the execution of representatives,  $T$  count  $2,323 > t$  table  $1,65895$ , compensation has a significant effect on employee performance. with  $t$ count  $8.830 > t$  table  $1.65895$  and motivation, compensation and career development simultaneously affect performance with  $F$  count  $35.240 > F$  table  $3.93$ . The test results of the determinant coefficient obtained  $0.492$  or  $49.5\%$  which implies the commitment of motivation, compensation and career development factors to performance is  $49.5\%$ , the rest is influenced by various factors outside this review.*

**Keywords** : *Motivation, Compensation, Career Development, Employee Performance.*

## KATA PENGANTAR

Segala puja dan puji syukur kita panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan karunianya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi sastra satu (S1) pada program Studi Manajemen Universitas Putra Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati, dengan segala keterbatasan, penulis menyadari juga bahwa skripsi ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Rektor Universitas Putra Batam Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S. Kom,M.Si.;
2. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Bapak Dr.Michael Jibrael Rorong S.T.,M.I.Kom
3. Ketua Program Studi Manajemen Bisnis Mauli Siagian, S.kom.M.Si.;
4. Bapak Heryenzus, S.Kom., M.Si Selaku Pembimbing Skripsi yang sudah membantu penulis dalam penulisan skripsi ini;
5. Dosen dan Staff Universitas Putra Batam yang selama ini sudah memberikan ilmu dan pengetahuan serta bimbingan kepada penulis;
6. Ibu Metta Lie selaku Koordinator Sekolah Bodhi Dharma yang sudah memberikan izin kepada penulis untuk mengadakan penelitian di Sekolah tersebut;
7. Seluruh Pegawai Sekolah Bodhi Dharma yang sudah bekerja sama dalam mengumpulkan data untuk keperluan skripsi;
8. Kedua orang tua yang selalu memberikan nasehat, doa, serta dukungan kepada penulis;
9. Teman-teman seperjuangan yang sudah memberikan masukan dan semangat dalam penulisan skripsi;
10. Serta kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu hingga terselesaikan skripsi ini;

Akhir kata saya mengucapkan terima kasih atas semua segala bantuan dan doa, semoga tuhan melimpahkan segala kasih dan karunianya kepada kita.

Batam, 10 Januari 2022

Kanti Febriyanti  
180910229





---

**Universitas Putera Batam**

## DAFTAR ISI

SURAT PERNYATAAN ORISIALITAS .....	iii
ABSTRAK .....	vi
ABSTRACT .....	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
DAFTAR TABEL .....	xv
DAFTAR RUMUS.....	xvi
BAB I .....	2
PENDAHULUAN.....	2
1.1 Latar Belakang.....	2
1.2 Identifikasi Masalah .....	6
1.3 Batasan Masalah.....	6
1.4 Rumusan Masalah .....	6
1.5 Tujuan penelitian .....	7
1.6 Manfaat Penelitian.....	7
1.6.1Manfaat Teoritis.....	7
1.6.2 Manfaat Praktis .....	7
BAB II.....	10
TINJAUAN PUSTAKA.....	10
2.1 Kajian Teoris .....	10
2.1.1 Motivasi.....	10
2.1.1.2 Pentingnya Motivasi.....	13
2.1.1.3 Tujuan Motivasi .....	13
2.1.1.4 Faktor- faktor Motivasi .....	14
2.1.1.5 Indikator -indikator Motivasi .....	17
2.1.2 Kompensasi.....	19
2.1.2.1 Pengertian Kompensasi .....	19
2.1.3 Pengembangan Karir.....	23
2.1.3.1 Pengertian Pengembangan Karir .....	23
2.1.3.2 Bentuk- bentuk Pengembangan Karir.....	25
2.1.3.3 Tujuan Pengembangan Karir .....	25

2.1.4 Kinerja .....	28
2.1.4.1 Pengertian Kinerja .....	28
2.1.4.3 Indikator – indikator Kinerja .....	30
2.2 PenelitianTerdahulu.....	31
2.3 Kerangka Pemikiran .....	33
2.4 Hipotesis .....	34
<b>BAB III.....</b>	<b>36</b>
<b>METODE PENELITIAN.....</b>	<b>36</b>
3.1    Desain Penelitian.....	36
3.2    Operasional Variabel.....	36
3.2.1Variabel independen atau Variabel bebas.....	37
3.2.2Variabel Dependen atau terikat.....	40
3.3 Populasi dan Sampel.....	41
3.3.1 Populasi.....	41
3.3.2 Sampel .....	42
3.4 Teknik Pengumpulan Data .....	42
3.4.1 Sumber Data .....	42
3.4.2 Metode Pengumpulan Data.....	43
3.4.3 Alat Pengumpulan Data.....	43
3.5 Metode Analisi Data.....	44
3.5.1 Analisis statistik Deskriptif.....	44
3.5.2 Uji Kualitas Data .....	45
3.5.4 Uji Pengaruh .....	50
3.5.5 Uji Hipotesis .....	51
3.6 Lokasi dan Jadwal Penelitian .....	52
3.6.1 Lokasi Penelitian.....	52
3.7    Jadwal Penelitian.....	53
<b>BAB IV .....</b>	<b>55</b>
<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>55</b>
4.1    Karakteristik Responden .....	55
4.2 Hasil Analisa deskriptif .....	55
4.2.1 Jenis Kelamin Responden.....	55
4.2.2 Usia Responden .....	56
4.2.3 Jabatan .....	57
4.2.4 Analisis Deskriptif .....	58

4.5 Deskripsi Responden Motivasi .....	58
4.6 Deskripsi Responden Kompensasi .....	59
4.7 Deskripsi Masing-Masing Responden Pengembangan Karir .....	61
4.8 Deskripsi Responden Kinerja Pegawai .....	62
4.2.5 Hasil Uji Kualitas Data .....	63
4.2.6 Hasil Uji Asumsi klasik .....	66
4.2.7 Uji Pengaruh.....	70
Analisis Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ).....	71
4.2.8 Uji Hipotesis.....	72
4.3 Pembahasan .....	74
4.3.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai.....	74
4.3.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai .....	75
4.3.3 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai .....	75
4.3.4 Pengaruh Motivasi , Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai.....	75
BAB V.....	78
KESIMPULAN DAN SARAN.....	78
5.1 Kesimpulan.....	78
5.2 Saran.....	78
DAFTAR PUSTAKA .....	81
<b>A.Karakteristik</b> .....	<b>Responden</b>
.....	90
Hasil Analisis Deskriptif .....	91
Hasil Uji Validitas .....	104
Uji Reliabilitas Variable .....	109
Hasil Uji Normalitas.....	111
Hasil Uji Multikolinearitas .....	112
Hasil Uji heteroskedastisitas.....	113
Hasil Uji Regresi Linier Berganda .....	113
Hasil Uji Determinasi (R <sup>2</sup> ).....	114
Hasil Uji T .....	114
Hasil Uji F .....	114
Tabel T .....	116
TABEL R .....	118
T TABEL .....	124

F TABEL.....	130
Lampiran 2 Daftar Riwayat Hidup.....	131
Lampiran 3 Surat Keterangan Penelitian .....	132
Lampiran 4 .....	132

## DAFTAR GAMBAR

2.1 Kerangka Pemikiran .....	33
4.1 Grafik Histogram.....	68
4.2 Grafik Normal P.P Plot.....	68

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 1.1</b> Data Jam kerja .....	4
<b>Tabel 1.2</b> Data Slip Gaji .....	4
<b>Tabel 1.3</b> Data Pelatihan Pegawai .....	5
<b>Tabel 2.1</b> Penelitian Terdahulu.....	31
<b>Tabel 3.1</b> Variabel Operasional Independen .....	38
<b>Tabel 3.2</b> Variabel Operasional Dependensi.....	43
<b>Tabel 3.3</b> Skala Likert .....	46
<b>Tabel 3.4</b> Tingkat Validitas .....	47
<b>Tabel 3.5</b> Jadwal Penelitian.....	54
<b>Tabel 4.1</b> Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	57
<b>Tabel 4.2</b> Data Responden Berdasarkan Usia .....	58
<b>Tabel 4.3</b> Data Responden Berdasarkan Jabatan.....	59
<b>Tabel 4.4</b> Kriteria Analisis Deskripsi .....	60
<b>Tabel 4.5</b> Deskripsi Motivasi .....	61
<b>Tabel 4.7</b> Deskripsi Kompensasi .....	62
<b>Tabel 4.8</b> Deskripsi Pengembangan Karir.....	63
<b>Tabel 4.9</b> Deskripsi Kinerja Pegawai .....	65
<b>Tabel 4.10</b> Uji Validitas .....	66
<b>Tabel 4.11</b> Uji Reabilitas.....	68
<b>Tabel 4.12</b> Uji Komolgrav Smirnov .....	69
<b>Tabel 4.13</b> Uji Multikolinearitas .....	71
<b>Tabel 4.16</b> Uji Regresi Linier Berganda.....	72
<b>Tabel 4.17</b> Uji Koefisien Determinasi.....	73
Tabel 4.18 Uji t .....	74
Tabel 4.19 Uji F .....	75

## DAFTAR RUMUS

<b>Rumus 3.1</b> Koefisien Korelasi .....	45
<b>Rumus 3.2</b> Uji Normalitas.....	48
<b>Rumus 3.3</b> <i>Variance Inflation Factor</i> .....	49
<b>Rumus 3.4</b> Regresi Linier Berganda .....	50
<b>Rumus 3.5</b> Uji t .....	51
<b>Rumus 3.6</b> Uji F .....	52





---

**Universitas Putera Batam**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Setiap organisasi harus memiliki opsi untuk mengawasi dan membina asetnya sendiri, termasuk Sumber Daya Manusia. SDM merupakan sumber daya utama dapat mempengaruhi kemajuan suatu asosiasi. Asosiasi menangani banyak masalah yang terkait dengan SDM karena mengelola SDM tidak sama dengan aset khusus lainnya.

Isu SDM menjadi pusat perhatian bagi asosiasi/kantor untuk bertahan pada periode saat ini, meskipun faktanya mereka ditopang oleh kantor dan yayasan namun tanpa bantuan SDM nilai, gerakan hierarkis tidak terselesaikan seperti yang diharapkan. . Melihat pentingnya pekerja dalam organisasi , diperlukan pertimbangan yang lebih tulus mengenai pekerjaan yang harus dilakukan agar tujuan hierarkis tercapai. Dengan inspirasi kerja yang tinggi, remunerasi yang sama dan peningkatan vokasional, perwakilan akan bekerja lebih sungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaannya.

(Dewi Susita et al., 2020) mengungkapkan karyawan adalah sumber daya fundamental dari asosiasi karena memainkan bagian penting dalam sebuah asosiasi, khususnya sebagai cendekiawan, penyelenggara, dan pengatur latihan otoritatif. Namun dalam perjalanannya, sebuah asosiasi harus menghadapi hambatan dan rintangan yang muncul baik dari tingkat interior maupun dari tingkat luar asosiasi.

Mengenai motivasi, ia dapat mendorong perwakilan untuk bekerja lebih sukses dan seproduktif mungkin dengan keinginan untuk mencapai tujuan otoritatif.(Hartono & Siagian, 2020).Motivasi kerja sebagai gigi gerigi sangat memberi sumbangsih pengaruh pada pencapaian pelaksanaan pekerjaan. Motivasi adalah koneksi yang memberi energi, melibatkan, mengatur dan menjunjung tinggi eksekusi dan eksekusi. kembali ke hari demi hari berolahraga.Motivasi

tidak akan terlalu mempengaruhi penampilan agen, pekerja dengan tingkat motivasi yang rendah akan sangat berbeda dengan delegasi yang sangat berapi-api. Motivasi bukan hanya materi tetapi juga pujian.

Terlebih lagi, kompensasi memainkan peran penting dalam mengembangkan lebih lanjut pameran perwakilan. Bayaran adalah alasan utama seseorang memilih atau melakukan sesuatu yang penting untuk memenuhi kebutuhan mereka. Bayar akan berarti berbagai hal untuk berbagai individu.

(Hartono & Siagian, 2020) Kompensasi adalah pengaturan atas pencapaian administrasi sebagai angsuran dari organisasi kepada pekerja sebagai hibah berupa uang tunai atau bukan uang tunai. Kompensasi juga dicirikan sebagai penghargaan atas administrasi yang didapat oleh perwakilan.

Sudut lain yang menjunjung tinggi adalah Pengembangan Karir yang merupakan pekerjaan yang diselesaikan oleh setiap pekerja atau asosiasi untuk mendorong diri mereka untuk berbuat ideal dalam melayani dan mengembangkan lebih lanjut kapasitas/kemampuan dalam pelaksanaan tugas-tugas prinsip dan unsur-unsur asosiasi manfaat dan non-manfaat seperti halnya semua pekerjaan.

Peningkatan karir merupakan aspek yang tidak dapat diabaikan mengingat kesempatan, kebutuhan bagi perwakilan untuk menyegarkan kapasitas mereka dalam berbagai hal, terlepas dari apakah diselesaikan secara mandiri atau secara resmi diselenggarakan oleh asosiasi.

Peneliti disini akan melakukan riset di Sekolah Bodhi Dharma , beralamatkan di Komplek Limindo Trade Centre, Batam Centre , sebuah Sekolah yang terdiri dari PG hingga SMA dengan seluruh pegawainya menjadi sampel, untuk mengetahui bagaimana pengaruhnya motivasi , kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawainya.

Sejak awal tahun 2020 peneliti mengamati terjadinya penurunan kinerja yang dilakukan pegawai Sekolah Bodhi Dharma. terbukti total 20 kasus mengenai kesalahan dalam melakukan pekerjaan, 5 kasus mengenai kesalahan dalam

memberikan kunci jawaban kepada peserta didik, 3 kesalahan dalam memberikan tugas peserta didik, 7 kasus kesalahan dalam memberikan soal berkaitan dengan Kaidah EYD yang benar, 5 kasus berkaitan dengan salah memberikan informasi terhadap orangtua sehingga terjadinya perbedaan penafsiran, hal ini disebabkan adanya sistem kerja yang sangat padat dan tidak terstruktur dengan baik.

Disisi lain adanya motivasi pegawai dalam bekerja mulai menurun. berdasarkan data yang peneliti dapatkan melalui survei pegawai sekolah didapati data jam bekerja pegawai Sekolah Bodhi Dharma.

**(Gambar 1.1)**

No	Jam Kerja Normal/Minggu	Tambahan	Total
1	40 Jam	15 Jam	55 Jam

dari tabel 1.1 dapat terlihat jam bekerja pegawai, menurunnya motivasi pegawai diakibatkan adanya tingkat kepadatan kerja yang tinggi, faktor lainnya yaitu kurangnya motivasi dari atasan dan Pegawai hanya bekerja lalu pulang, tidak adanya feedback ke pegawai itu sendiri, Kurangnya kegiatan pelatihan, seminar dan kegiatan yang dapat membangkitkan semangat pegawai, Berkaitan dengan dengan menurunnya motivasi yaitu faktor kompensasi

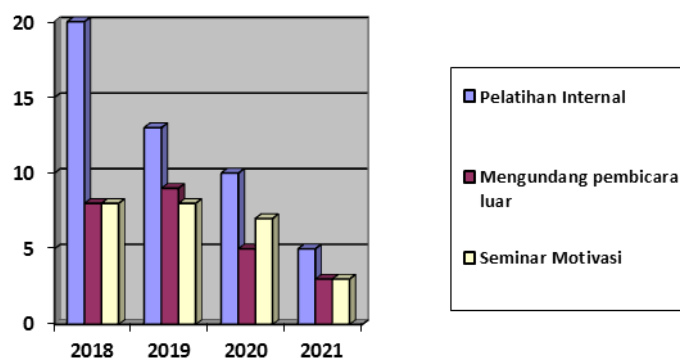
**Tabel(1.1.2) sumber Tata usaha Keuangan**

No	Slip Gaji	Penerimaan	Keterangan
1	Januari	-	Belum diterima
2	Februari	-	Belum diterima
3	Maret	-	Belum diterima
4	April	-	Belum diterima
5	Mei	-	Belum diterima
6	Juni	✓	Januari-Juni

Dari tabel 1.1.2 dapat terlihat penerimaan slip gaji yang selayaknya dapat diterima setiap bulan namun ditunda hingga 6 bulan lamanya ,meskipun gaji diterima setiap bulan namun pegawai tidak mengetahui secara jelas bagaimana alur gaji yang didapatkan, pemotongan gaji yang diberikan, hal ini banyak dikeluhkan pegawai selain itu transparansi mengenai penerimaan lembur kerja kurang ditegaskan kepada pegawai sehingga cenderung tidak jelas, pegawai hanya tahu jika pemotongan sebesar Rp250.000 apabila libur kerja .

Faktor lainnya yang menjadi perhatian peneliti pada akhir tahun 2020 kurangnya kegiatan yang dapat menambah wawasan dalam mengembangkan karir pegawai

**Tabel (1.1.3) sumber Data Sekolah**



Dari Tabel 1.1.3 dapat terlihat penurunan yang signifikan terjadi dalam kegiatan yang dapat menambah wawasan pegawai, sekolah berfokus pada pelayanan peserta didik ,peningkatan mutu pegawai perlu untuk menunjang pemberian pelayanan peserta didik, hal ini menjadi keluhan pegawai dalam 1 tahun belakangan ini.Hal inilah yang mendasari peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul penelitian“Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Sekolah Bodhi Dharma.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Mengingat landasan di atas, dapat disimpulkan bahwa identifikasi masalah adalah sebagai berikut:

1. Tidak terstrukturnya pekerjaan dengan baik
2. Kurangnya motivasi pegawai
3. Padatnya jam bekerja tidak relevan dengan kompensasi
4. Kurangnya transparansi mengenai kompensasi
5. Penurunan pengembangan karir

## **1.3 Batasan Masalah**

Karena keterbatasan waktu , maka masalah dalam skripsi ini dibatasi pada faktor masalah Motivasi (X1), Kompensasi (X2) dan Pengembangan Karir (X3), dan Kinerja (Y).

## **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan landasan di atas, para pencipta merencanakan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Sekolah Bodhi Dharma?
2. Bagaimanakompensasi memberikan pengaruh terhadap kinerja Pegawai Sekolah Bodhi Dharma?
3. Bagaiamana pengembangan karir mempengaruhi kinerja Pegawai Sekolah Bodhi Dharma?

## **1.5 Tujuan penelitian**

Mengingat masalah utama dan batasan masalah, tujuan ulasan ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh Motivasi terhadap kinerja Pegawai Sekolah Bodhi Dharma Sekolah
2. Mengetahui dampak Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Sekolah Bodhi Dharma Pegawai Sekolah.
3. Mengetahui dampak Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Sekolah Sekolah Bodhi Dharma
4. Mengetahui dampak Motivasi, Kompensasi, dan Pengembang Karir terhadap Kinerja Pegawai Sekolah Bodhi Dharma

## **1.6 Manfaat Penelitian**

### **1.6.1 Manfaat Teoritis**

Hasil dari penelitan ini diyakini akan memberikan informasi dan pemahaman, khususnya dalam hal Motivasi, Kompensasi dan Pengembangan karir pada Kinerja Pegawai Sekolah Bodhi Dharma.

### **1.6.2 Manfaat Praktis**

1. Untuk Penulis

Untuk lebih mengembangkan pemahaman pencipta dengan tujuan akhir untuk menggarap pameran pendidik, khususnya melalui inspirasi, gaji dan peningkatan profesi. Sehingga nantinya bisa memberikan masukan sebagai post op interview nantinya.

2. Untuk Sekolah Bodhi Dharma

Memberikan data sebagai informasi dan pemikiran dengan tujuan akhir untuk menggarap pameran pendidik melalui inspirasi, gaji dan peningkatan profesi.

3. Untuk Akademisi

Ujian tersebut diandalkan untuk menyempurnakan penulisan dan memberikan data tentang inspirasi, gaji, dan peningkatan profesi dalam pelaksanaan.

4. Bagi Peneliti Lainnya

Pemeriksaan ini diandalkan sebagai landasan dan mengarahkan eksplorasi lebih lanjut.





---

**Universitas Putera Batam**

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kajian Teoris**

##### **2.1.1 Motivasi**

###### **2.1.1.1 Pengertian Motivasi**

Motivasi pekerja penting karena motivasi adalah sesuatu yang mendasari orang untuk bertindak dan mencapai sesuatu. Dengan inspirasi kerja yang tinggi, perwakilan akan lebih dinamis dalam melakukan pekerjaannya. Inspirasi mempertanyakan bagaimana mengkoordinasikan kekuatan dan kemampuan bawahan sehingga mereka perlu bekerja sama secara menguntungkan, efektif mencapai dan memahami tujuan yang masih di udara. Pentingnya inspirasi karena inspirasi merupakan sesuatu yang dapat menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, sehingga perlu berusaha dengan sungguh-sungguh dan penuh semangat untuk mencapai hasil yang ideal. Memahami inspirasi perwakilan dengan tepat adalah pekerjaan yang merepotkan. Meskipun demikian, asosiasi perlu membedakan tujuan dan persyaratan yang ada di balik perilaku perwakilan. Berbagai hipotesis inspirasi menyatakan bahwa kebutuhan atau kebutuhan setiap orang adalah unik, apalagi cara untuk memenuhi kebutuhan tersebut juga sangat beragam. Oleh karena itu, asosiasi perlu memahami ide inspirasi secara menyeluruh sebelum menjalankan strategi untuk memberdayakan inspirasi pekerja yang diperluas.

Beberapa hal yang dapat membuat inspirasi kerja seseorang menurun, misalnya pada dasarnya gaji yang diperoleh dari pekerjaannya menyebabkan perwakilan kehilangan inspirasi kerja. Selain itu, kekurangan faktor disiplin hadiah yang jelas di tempat kerja juga bisa menjadi alasan berkurangnya inspirasi kerja. Yang patut diapresiasi, kurangnya perhatian dan penghargaan dari atasan

juga menjadi salah satu penyebab yang menyebabkan seseorang kehilangan inspirasi kerja.

Ada juga faktor lain seperti unsur-unsur yang tak tertandingi (misalnya, bersikap apatis terhadap bawahannya, meminta bawahan untuk mengisi diri mereka sendiri meskipun kompensasi tidak disesuaikan, atasan yang tidak fokus sehingga menghasilkan pekerjaan yang tidak terkendali. lingkungan, atasan yang memiliki banyak posisi sampingan sehingga mengabaikan kewajibannya). khususnya di tempat kerja, dan lain sebagainya), unsur individu (kesejahteraan yang berkurang, hubungan suami istri yang tidak harmonis, masalah yang dialami oleh anak-anak mereka, banyaknya permintaan dari keluarga yang membuat sulit untuk memuaskan mereka, tidak adanya kesadaran akan orang lain. harapan terhadap pekerjaan, merasa tidak mampu karena tidak memiliki keterampilan yang sesuai dengan pekerjaannya, dan sebagainya), serta beberapa elemen yang berbeda. Motivasi dalam administrasi hanya ditampilkan di SDM secara keseluruhan dan bawahan secara khusus. Inspirasi mempertanyakan bagaimana mengkoordinasikan kekuatan dan kemampuan bawahan, sehingga mereka akan bekerja sama secara menguntungkan dan efektif mencapai dan memahami tujuan yang tidak ditetapkan. Sementara itu, Daft (Irawan 2019) menyatakan bahwa motivasi adalah kekuatan yang muncul dari dalam dan luar diri seseorang dan menimbulkan kegairahan dan ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan.

Motivasi adalah komponen yang mendorong individu untuk bertindak dengan tujuan tertentu dalam pikiran, dengan demikian pentingnya inspirasi kerja adalah sesuatu yang membawa penghiburan atau energi untuk bekerja. Memberikan inspirasi kepada perwakilan atau seseorang untuk membangkitkan semangat pekerja, meningkatkan kepercayaan pekerja, lebih mengembangkan kinerja perwakilan, dan menjaga dedikasi pekerja (Danang Risa Putra 2019).

Motivasi dalam administrasi nol di tambahan tentang cara terbaik untuk mengkoordinasikan kekuatan dan kemampuan bawahan, sehingga mereka akan

bekerja sama secara menguntungkan dan efektif mencapai dan memahami tujuan yang tidak sepenuhnya ditetapkan.

Sebagaimana ditunjukkan oleh Djamarah (Akbar, Zamhari, dan Astuti 2021) menggambarkan motivasi sebagai suatu perubahan energi dalam diri seseorang yang digambarkan dengan membaiknya perasaan dan sebelumnya sebagai respon terhadap adanya suatu tujuan. Perubahan energi dalam diri seseorang sebagai kerja yang sungguh-sungguh. Karena seseorang memiliki tujuan dan latihan tertentu, maka, pada saat itu, pada saat itu, seseorang memiliki motivasi yang kuat untuk mencapainya dengan setiap pekerjaan yang dapat dilakukan untuk mencapainya. Motivasi adalah suatu perkembangan tingkah laku yang dipisahkan oleh jenis-jenis gerakan atau tindakan melalui siklus mental, baik yang dipengaruhi oleh variabel alam maupun dari luar yang dapat membimbing mereka untuk mencapai apa yang mereka butuhkan, khususnya tujuan Yuli dalam Dahlan (Ma'ruf dan Chair 2020).

Mengacu pada pernyataan yang dikemukakan Samsuddin (Ma'ruf dan Ketua 2020) motivasi adalah cara yang paling umum mempengaruhi dari luar individu atau kelompok kerja sehingga mereka perlu melakukan sesuatu yang telah ditetapkan, sedangkan seperti yang ditunjukkan oleh Widodo (2015:187) inspirasi adalah kekuatan yang ada dari dalam diri seorang individu, yang mendorong perilaku untuk bergerak.

Robbins (Adha, Qomariah, dan Hafidzi 2019) mencirikan inspirasi sebagai siklus yang menjelaskan kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang untuk mencapai tujuannya. Tiga komponen mendasar dalam definisi ini adalah kekuatan, bantalan, dan ketekunan. Kekuatan berhubungan dengan seberapa rajin seseorang berusaha. Ini adalah komponen yang cukup menonjol untuk diperhatikan dalam kaitannya dengan inspirasi. Bagaimanapun, energi terfokus mungkin tidak akan menghasilkan pelaksanaan pekerjaan yang menyenangkan kecuali jika pekerjaan itu terhubung ke jalur yang membantu asosiasi.

Dengan cara ini kita harus memikirkan kualitas sebagai kekuatan pekerjaan secara bersamaan. Upaya yang terkoordinasi dan dapat diprediksi dengan tujuan asosiasi adalah jenis upaya yang harus kita lakukan. Pada akhirnya, inspirasi memiliki aspek kemantapan. Aspek ini merupakan proporsi seberapa lama seorang individu dapat mengikuti usahanya. Orang-orang yang inventif terus melakukan tugas cukup lama untuk mencapai tujuan mereka.

#### **2.1.1.2 Pentingnya Motivasi**

Motivasi merupakan suatu hal yang penting bagi seorang karyawan dan jugaperusahaan. Karena tanpa motivasi yang baik maka ada kemungkinan para karyawan tidak bekerja dengan baik sesuai keinginan dari perusahaan. Begitu pula pendapat Hasibuan(Azas et al., 2019)mengungkapkan bahwa motivasi ini didefinisikan sebagai suatu hal yang penting, hal ini dikarenakan bahwa motivasi ini ialah sebagai faktor yang mengakibatkan, menyampaikan dan juga mendorong perilaku manusia, dengan demikian nantinya akan berupaya dengan semangat penuh dan juga tulus guna mendapatkan hasil yang ideal. Inspirasi yang signifikan ini disebabkan bahwa para pemimpin di dalam beberapa pekerjaan dengan para bawahannya tersebut secara baik dikembangkan dan juga dikoordinasikan pada tujuan yang tepat.

#### **2.1.1.3 Tujuan Motivasi**

Tujuan Motivasi Mengacu pada pernyataan yang dikemukakan Sunyoto(Ma'ruf and Chair 2020) mengungkap sebagai berikut:

1. Memberdayakan energi dan kegembiraan pekerja
2. Mengembangkan jaminan pekerja dan pemenuhan pekerjaan lebih lanjut
3. Meningkatkan kegunaan pekerja
4. Mengikuti keandalan dan kemantapan pekerja
5. Lebih mengembangkan disiplin dan mengurangi ketidakhadiran yang representative

## 6. Memperlancar perolehan perwakilan

### 2.1.1.4 Faktor- faktor Motivasi

Mengacu pada pernyataan yang dikemukakan Sutrisno (Ma'ruf & Chair, 2020) menyatakan bahwa kompensasi sebagai kolaborasi psikologis dalam bentuk tunggal akan dipengaruhi oleh beberapa komponen. Faktor-faktor tersebut dapat dikenali sebagai komponen dalam dan luar dimulai dari buruh.

#### 1. Faktor Internal yang dapat mempengaruhi inspirasi seseorang antara lain:

Keinginan untuk hidup ini mempunyai keputusan di dalam kehidupan, yakni kebutuhan dari setiap individu yang ada dan tinggal di dunia ini. Guna menjalani kehidupan ini, persyaratan pokok yang dalam menjalankan apapun, apakah pekerjaan ini negatif atau positif, terlepas apakah hal tersebut sejalan atau bertentangan dengan hukum yang ada dan berlaku. Keinginan untuk hidup mencakup kebutuhan:

- a) Memperoleh gaji yang memuaskan.
- b) Pekerjaan tetap meskipun upahnya tidak terlalu memuaskan.
- c) Pekerjaan tetap meskipun upahnya tidak terlalu memuaskan.
- d) Aman dan terbuka untuk kondisi kerja.
- e) Keinginan untuk memiliki pilihan untuk memiliki

keinginan guna mempunyai pilihan atas benda ini akan dapat menyebabkan seorang individu terdorong untuk menjalankan suatu bisnis. Hal ini sering dialami di dalam keseharian, bahwa dorongan yang kuat guna mempunyai atas pilihan ini akan menyebabkan seorang individu terdorong untuk bekerja dan senantiasa berusaha.

Keinginan guna mendapatkan penghargaan, seorang individu harus bekerja dengan keras-, hal ini disebabkan bahwa keinginan ini dianggap oleh orang yang lainnya. Untuk mendapatkan posisi sosial yang lebih tinggi, individu perlu menghabiskan uang, untuk mendapatkan uang itu dia harus bekerja keras.

Keinginan untuk memperoleh pengakuan Jika kita menentukan, keinginan untuk mendapatkan pengakuan dapat berupa keinginan untuk mendapatkan pengakuan. Jika kita menyebutkan, maka, pada saat itu, keinginan untuk mendapatkan pengakuan dapat mencakup hal-hal:

- a) Ada kehormatan untuk prestasi.
- b) Adanya hubungan kerja yang bersahabat dan minim.
- c) Otoritas yang adil dan berwawasan luas.
- d) Organisasi tempat Anda bekerja dihargai daerah setempat.

Menginginkan kekuasaan, hasrat akan kekuasaan akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang kerinduan akan kekuasaan dipuaskan dengan perilaku yang tidak terpuji, melainkan perilaku yang dia lakukan sebenarnya mencakup pekerjaan juga. Jika kerinduan untuk berkuasa atau menjadi pionir adalah dari pandangan yang menggembirakan, khususnya perlu dipilih sebagai direktur atau kepala, jelas warga negara telah melihat dan melihat sendiri bahwa orang tersebut benar-benar perlu bekerja, maka ia harus menjadi penguasa di unit atau pekerjaan yang berwenang.

## 1. Faktor Luar

Variabel luar juga tidak kalah dalam melemahkan motivasi seseorang. Variabel luar ini yaitu:

- a) Kondisi lingkungan kerja

Tempat kerja adalah kantor pekerjaan umum dan yayasan di sekitar perwakilan yang mengurus bisnis yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Tempat kerja ini menggabungkan tempat kerja, kantor dan bantuan kerja, kerapian, pencahayaan, ketenangan, mengingat hubungan yang berfungsi antara individu untuk tempat itu. Tempat kerja yang layak

dan bersih, mendapatkan penerangan yang cukup, terbebas dari keributan dan gangguan, jelas akan memacu para perwakilan untuk bekerja secara efektif.

b) Kompensasi yang cukup

Kompensasi merupakan pendapatan mendasar pekerja untuk membantu diri sendiri dan keluarga mereka. Kompensasi yang memuaskan merupakan instrumen inspirasional yang paling luar biasa bagi organisasi untuk mendesak perwakilan agar berfungsi dengan baik. Kompensasi yang tidak memadai. Kompensasi yang tidak mencukupi akan membuat mereka kurang bersemangat untuk bekerja keras, dan memungkinkan mereka untuk bekerja dengan cemas, dari sini jelas besarnya upah akan mempengaruhi inspirasi kerja para perwakilan.

c) Ada pekerjaan yang menjanjikan

Semua orang pasti ingin berusaha untuk mengorbankan apa yang tersedia untuk dibuat langsung oleh para perwakilan, sehingga mereka dapat melakukan fungsinya dengan baik tanpa melakukan kesalahan. Dengan cara ini, posisi administratif sangat dekat dengan pekerja, dan secara konsisten menghadapi perwakilan dalam melakukan tugas sehari-hari mereka. Dengan asumsi manajemen terdekat dari perwakilan ini memahami kompleksitas pekerjaan dan penuh dengan karakteristik administrasi, lingkungan kerja akan menjadi energik dan bersemangat.

Namun, memiliki direktur yang angkuh dan sok, tidak mau memperhatikan keluhan pekerja, akan membuat suasana kerja menjadi canggung, dan bisa membuat putus asa dan bisa menurunkan kepercayaan diri. Oleh karena itu, atasan yang melakukan pekerjaan administrasi sangat memberi sumbangsih pengaruh terhadap inspirasi kerja perwakilan.

Status dan kewajiban Status atau jabatan dalam suatu jabatan tertentu merupakan angan-angan setiap pekerja dalam bekerja. Mereka mengantisipasi remunerasi, namun pada suatu saat mereka juga percaya bahwa mereka akan mendapatkan kesempatan berharga untuk melibatkan posisi dalam suatu perusahaan.



Seorang individu yang jabatannya tinggi akan merasa bahwa dirinya diberikan wewenang yang besar, dapat dipercaya dan juga dapat berikan pertanggungjawaban guna melaksanakan berbagai kegiatan. Dengan ini, kedudukan dan juga status ini ialah sebagai dorongan agar dapat memenuhi kebutuhan prestasi yang diharapkan.

d) Peraturan yang fleksibel

Untuk organisasi besar, kerangka kerja dan metodologi biasanya ditetapkan yang harus dipatuhi oleh semua perwakilan. Kita dapat menyebut kerangka kerja dan metodologi ini sebagai pedoman terkait dan mengelola serta mengamankan perwakilan. Ini adalah prinsip-prinsip permainan yang mengarahkan hubungan yang berfungsi antara pekerja dan organisasi, termasuk hak istimewa dan komitmen perwakilan, pemberian remunerasi, kemajuan, gerakan, dll. Dengan cara ini, organisasi biasanya defensif dan dapat memacu perwakilan untuk bekerja lebih baik. .

### **2.1.1.5 Indikator -indikator Motivasi**

Maslow dalam Luthans (Ma'ruf & Chair, 2020)membedakan lima tingkat dalam urutan persyaratan. Jadi, mereka adalah:

1. Kebutuhan fisiologis

Tingkat paling mendasar dalam urutan ini pada umumnya terkait dengan persyaratan penting yang tidak diajarkan seperti yang dibicarakan sebelumnya. Persyaratan keinginan, haus, istirahat dan seks adalah beberapa model. Seperti yang ditunjukkan oleh hipotesis, ketika persyaratan penting terpenuhi, mereka selesai menginspirasi. Misalnya, individu yang bersemangat akan berjuang untuk mendapatkan wortel yang langka. Namun, setelah makan wortel, individu tidak akan berjuang untuk apa pun lagi dan mungkin dibujuk oleh tingkat kebutuhan yang lebih tinggi.

2. Kebutuhan keamanan

Tingkat kebutuhan kedua ini hampir sama dengan kebutuhan akan keamanan. Maslow menekankan keamanan yang antusias dan aktual. Seluruh entitas organik mungkin merupakan instrumen pencari kesejahteraan. Begitu juga dengan kebutuhan fisiologis, jika kebutuhan keamanan terpenuhi, mereka tidak akan pernah lagi menginspirasi.

### 3. Kebutuhan akan cinta

Tingkat kebutuhan ketiga berhubungan dengan kebutuhan akan kasih sayang. Seperti Freud, Maslow tampaknya memiliki pandangan yang bertanggung jawab untuk memilih beberapa kata yang tidak memuaskan untuk mengenali tingkat kebutuhan ini. Penggunaan kata cinta bernada seperti seks yang sebenarnya merupakan kebutuhan fisiologis. Mungkin kata yang tepat untuk menggambarkan level ini adalah memiliki tempat atau sosial.

### 4. Kebutuhan untuk penghargaan

Tuntutan untuk menghormati menjawab kebutuhan manusia yang lebih tinggi. Persyaratan untuk kekuasaan, prestasi dan status dapat dianggap sebagai komponen dari tingkat ini. Maslow dengan susah payah meminta perhatian bahwa tingkat penghargaan mencakup kepercayaan dan penghargaan terhadap orang lain.

### 5. Kebutuhan pemenuhan diri sendiri

Tingkat ini adalah puncak dari semua kebutuhan manusia yang lebih rendah, pusat dan lebih tinggi. Individu yang memiliki realisasi diri adalah individu yang menghayati dan memahami seluruh kapasitasnya yang sebenarnya. Realisasi diri terkait erat dengan gagasan diri. Dengan demikian, realisasi diri merupakan inspirasi individu untuk mengubah self-discernment ke dalam dunia nyata.

## **2.1.2 Kompensasi**

### **2.1.2.1 Pengertian Kompensasi**

Kompensasi merupakan suatu bentuk penghargaan atas prestasi yang diberikan oleh perusahaan baik berupa uang maupun barang dan administrasi, dengan tujuan agar para pegawai akan merasa sangat dihargai di lingkungan kerja. Kondisi ini akan mendorong buruh untuk memberikan upah secara konsisten” (Toni dan Siagian, 2021)

Kompensasi apa yang perwakilan atau pekerja (instruktur) dapatkan untuk tujuan perdagangan atas komitmen yang mereka buat untuk asosiasi. Pembayaran, jika dilakukan dengan tepat dan tepat, memungkinkan asosiasi untuk mencapai tujuannya dan memiliki pilihan untuk mendapatkan, menahan, dan mengawasi pekerja atau perwakilan dengan tepat. Namun, jika tidak ada remunerasi yang memadai, para pekerja saat ini mungkin akan meninggalkan asosiasi, dan yayasan akan berpikir bahwa sulit untuk memilih kembali perwakilan yang menangani masalah mereka.

Masalah gaji tentu bukan masalah mendasar, tetapi cukup membingungkan bahwa setiap afiliasi atau organisasi pendidikan harus memiliki aturan tentang cara terbaik untuk menyelesaikan kompensasi yang layak. Kompensasi adalah setiap angsuran sebagai uang atau barang secara langsung atau dengan saran yang diakui oleh agen sebagai kompromi untuk organisasi yang diberikan kepada asosiasi. Bayar sebagai uang menunjukkan bahwa angsuran dibayarkan secara tunai kepada para pekerja.

Mengacu pada pernyataan yang dikemukakan Malayu S.P Hasibuan (Pekanbaru, 2020) mencirikan, “Kompensasi merupakan semua pembayaran dalam bentuk tunai, produk secara langsung atau tidak langsung yang diperoleh pekerja sebagai imbalan atas administrasi yang diberikan kepada organisasi.

Mengacu pada pernyataan yang dikemukakan M. Kadarisman (Kusjono dan Ratnasari, 2019) remunerasi adalah apa yang diperoleh perwakilan/pekerja/spesialis sebagai trade-off atas pekerjaan yang diberikannya. Lebih lanjut Sarinah Sihombing (Kusjono dan Ratnasari, 2019) menyatakan bahwa gaji adalah semua pembayaran sebagai uang tunai atau produk atau secara tidak langsung yang diperoleh oleh perwakilan sebagai bayaran atas administrasi yang diberikan kepada organisasi. Mengingat sebagian dari perasaan yang memenuhi syarat, pencipta dapat menyimpulkan bahwa bayaran adalah semua yang diperoleh perwakilan sebagai kompensasi atas pekerjaan mereka.

Mengacu pada pernyataan yang dikemukakan Daft (Hariyanto, n.d.), remunerasi mengacu pada: semua angsuran uang dan umumnya produk atau barang yang digunakan berdasarkan nilai uang tunai untuk kompensasi pekerja. Bernardin (Hariyanto, n.d.) membayar untuk semua jenis hasil moneter dan keuntungan jelas yang diperoleh perwakilan sebagai bagian dari hubungan bisnis.

Husein Umar (Lestari, 2017), juga menjelaskan pengertian upah adalah segala sesuatu yang diperoleh oleh wakil-wakil, baik berupa tingkat upah, kompensasi, motivator, imbalan, pungutan, perlakuan, perlindungan dan lain-lain, dan lain-lain yang dibayar langsung oleh organisasi. berpendapat bahwa pemikiran remunerasi adalah semua yang dinasihati atau dianggap sebagai hadiah atau sama

#### **2.1.2.2 Tujuan Kompensasi**

Alasan Kompensasi adalah untuk membantu hubungan dengan mendapatkan kemajuan yang signifikan sambil memastikan nilai interior dan luar. Nilai batin menjamin bahwa posisi yang lebih merepotkan atau orang yang lebih berkualitas dalam afiliasi dibayar lebih. Untuk sementara, nilai luar menjamin

bahwa posisi tersebut benar-benar dibayar oleh situasi relatif di pasar pertunjukan.

Amankan staf yang memenuhi syarat:

- a) Memegang spesialis yang ada
- b) Pastikan kesopanan
- c) Penghargaan perilaku yang ideal
- d) Hati-hati dengan biaya
- e) Berpegang teguh pada standar

### **2.1.2.3 Bentuk – bentuk Kompensasi**

Jenis-Jenis kompensasi dapat dibedakan menjadi dua bentuk, yaitu:

Bayar sebagai moneter Pembayaran finansial dipisahkan menjadi dua bagian, khususnya remunerasi moneter yang dibayarkan langsung seperti kompensasi, upah, komisi, dan penghargaan. Pembayaran uang yang diberikan secara tersirat, misalnya, tunjangan kesehatan, tunjangan tunjangan hari raya, imbalan kesempatan, tunjangan penginapan, pengiriman uang pendidikan dan lain-lain.

Gaji nonmoneter Gaji nonmoneter dibagi menjadi dua jenis, yaitu yang berhubungan dengan pekerjaan dan yang berhubungan dengan tempat kerja. Terkait bisnis, misalnya pengaturan organisasi yang solid, posisi yang sesuai (menarik, menguji), peluang luar biasa untuk maju, mendapatkan posisi sebagai tempat menarik yang dangkal. Sementara pembayaran non-moneter terkait dengan tempat kerja, misalnya, ditempatkan di tempat kerja yang bermanfaat, kantor kerja yang bagus, dll. Seperti yang ditunjukkan oleh A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (Kusjono dan Ratnasari, 2019) berpendapat bahwa ada dua jenis remunerasi yang representatif, yaitu remunerasi langsung dan bundaran. Yang langsung adalah upah dan tingkat pembayaran, jenis pembayaran bundaran adalah administrasi dan keuntungan.

Upah dan Gaji Upah adalah angsuran sebagai uang tunai untuk administrasi pekerjaan atau uang tunai yang biasanya dibayarkan kepada perwakilan dengan premi per jam, hari demi hari, dan setengah hari. Sedangkan pay adalah uang yang dibayarkan kepada perwakilan atau administrasi yang diberikan secara konsisten.

Benefit (Laba) dan Service Benefit adalah insentif moneter terkait uang langsung bagi pekerja yang dapat diselesaikan dengan cepat. Sementara administrasi bernilai uang pengeluaran terkait uang langsung untuk perwakilan yang tidak dapat diselesaikan sepenuhnya. Program keuntungan dimaksudkan untuk mengurangi omset, meningkatkan modal kerja, dan meningkatkan keamanan.

Ukuran program keuntungan adalah pengeluaran, kemampuan membayar, kebutuhan, kekuatan kerja, kewajiban sosial, respon tenaga kerja, dan hubungan umum. Sedangkan program bantuan adalah laporan tahunan untuk pekerja, kelompok olahraga, ruang pengunjung perwakilan, kafetaria pekerja, makalah organisasi, toko organisasi, batasan item organisasi, bantuan yang sah, ruang pemahaman dan kantor perpustakaan, makan siang, kantor klinis, organisasi spesialis, parkir garasi, proyek olahraga, dan latihan industri perjalanan.

#### **2.1.2.4 Indikator – Indikator Kompensasi**

Mengacu pada pernyataan yang dikemukakan Heryenzus & Laia,(Toni & Siagian, 2021)telah mengungkapkan bahwa secara keseluruhan ada beberapa petunjuk yang mengkaji gaji sebagai berikut:

1. Gaji, yang merupakan gambaran gaji sebagai bayaran yang diperoleh perwakilan atas komitmen dan upaya mereka untuk mencapai tujuan organisasi
2. Kompensasi, dorongan moneter dibayarkan langsung kepada perwakilan berdasarkan jam kerja, jumlah produk yang dikirim atau jumlah administrasi yang dikirimkan.
3. Hadiah dibayarkan langsung kepada perwakilan yang pamerannya masih diunggulkan oleh organisasi.

Jenis alokasi dapat melalui menjaga biaya pembangunan, campuran cadangan organisasi, hubungan antara anuitas dan perlindungan, serta jenis angsuran yang dapat dibayar setiap bulan, sekali atau campuran keduanya.

### **2.1.3 Pengembangan Karir**

#### **2.1.3.1 Pengertian Pengembangan Karir**

Karir adalah peningkatan ke atas yang menggabungkan posisi, pangkat, pendidikan, dan tugas yang dialami seseorang dalam serangkaian tindakan kepegawaian dan digunakan sebagai alasan untuk membayar, Rivai (Afriadi et al., 2017) Sementara itu, seperti yang ditunjukkan oleh Flippo mencirikan “profesi sebagai perkembangan dari latihan kerja yang terisolasi namun terkait. , dan memiliki kemajuan, keselarasan, dan yang berarti dalam kehidupan sehari-hari seseorang.

Pengembangan adalah semua posisi (tempat) yang ditangani atau dipegang selama kehidupan berfungsi seseorang. Cara profesi adalah contoh posisi berturut-turut yang membentuk panggilan individu. Peningkatan profesi adalah peningkatan individu yang dilakukan oleh individu untuk mencapai suatu pengaturan. Manfaat Peningkatan Kejuruan Kemajuan Profesi bermanfaat Bagi organisasi seperti halnya bagi pekerja di dalam organisasi. Keuntungan dari kemajuan panggilan bagi organisasi adalah sebagai berikut:

- a. Menjamin aksesibilitas kemampuan dan bakat dari pekerja yang dibutuhkan oleh organisasi untuk melibatkan posisi sesuai kapasitasnya.
- b. Bekerja pada kapasitas organisasi untuk mendapatkan dan mempertahankan perwakilan yang memenuhi syarat yang benar untuk dibentuk oleh organisasi.
- c. Menjamin bahwa kaum minoritas dan wanita memiliki kebebasan yang setara untuk maju ke tingkat profesi yang lebih tinggi.
- d. Mengurangi kelelahan, kelelahan dan memperluas pengalaman bagi

pekerja dengan situasi yang berbeda dalam organisasi.

e. Memberdayakan keragaman sosial didalam organisasi

Mengacu pada pernyataan yang dikemukakan Bambang M.Yani (Faustyna & Jumani, 2017) mendefinisikan Kemajuan profesi adalah sebagai berikut: “Setiap individu yang bekerja dalam suatu organisasi akan memiliki berbagai asumsi sebagai hadiah atas penebusan dosa atau prestasi yang telah diberikan. Salah satunya adalah keinginan untuk mencapai posisi/jabatan yang lebih tinggi atau lebih baik dari pada posisi/posisi masa lalu. Sebagaimana dikemukakan oleh Rachmawati (Faustyna dan Jumani, 2017), peningkatan vokasional merupakan tindakan kerja yang membantu para wakil dalam menata profesi masa depan mereka dalam organisasi sehingga organisasi dan wakil-wakil yang bersangkutan dapat membina diri secara maksimal. Sementara itu, Mengacu pada pernyataan yang dikemukakan Irham Fahmi (Faustyna dan Jumani, 2017), pemikiran peningkatan profesi dalam satu definisi lagi dicirikan sebagai pengamanan informasi, kemampuan, dan praktik yang memperluas kapasitas pekerja untuk memenuhi prasyarat perubahan posisi dan permintaan pelanggan dan klien. seorang pekerja untuk mencapai rencana panggilannya, didukung oleh kantor SDM, direktur atau pihak lain.

Pemikiran tentang panggilan adalah rangkaian (suksesi) jabatan atau jabatan yang digeluti oleh seorang individu selama hidup tertentu, suatu penyesuaian kualitas, cara pandang dan inspirasi yang terjadi dalam diri seseorang dengan alasan bahwa dengan bertambahnya usia, ia akan ternyata lebih berpengalaman, dan bisnis yang layak. Selanjutnya layak dengan menitikberatkan pada penambahan dan peningkatan kapasitas seorang pekerja. (Nasfi, 2020) Sebagaimana dikemukakan oleh Dubrin (Ramli dan Yudhistira, 2018), peningkatan vokasional adalah “latihan usaha yang membantu pekerja dalam menata profesi masa depan mereka dalam organisasi sehingga organisasi dan wakil-wakil yang bersangkutan dapat membina diri secara maksimal”.



### **2.1.3.2 Bentuk- bentuk Pengembangan Karir**

Jenis peningkatan panggilan pada dasarnya bergantung pada cara profesi seperti yang ditunjukkan oleh masing-masing asosiasi saat ini, dan sesuai kebutuhan. Cara berprofesi adalah kemajuan jabatan yang digunakan oleh suatu perkumpulan untuk menggerakkan seorang pekerja. Jenis-jenis peningkatan vokasi yang dapat diselesaikan oleh Nitisemito (2016: 74) adalah:

1. Arahan dari administrasi Pemimpin adalah individu yang mempunyai tugas mengkoordinasikan dan mengarahkan bawahan dan dapat memperoleh dukungan dari bawahan dengan tujuan dapat menggerakkan bawahan untuk mencapai tujuan organisasi.
2. Pengajaran dan persiapan Pendidikan dan persiapan merupakan upaya pembinaan SDM, khususnya pembinaan kapasitas keilmuan dan karakter manusia.
3. Kemajuan Promosi dalam aset manusia dewan dapat dicirikan sebagai kemajuan seorang pekerja ke pekerjaan yang lebih tinggi, dilihat Mengacu pada pernyataan yang dikemukakan perspektif kewajiban yang lebih berat, kedudukan atau status yang lebih tinggi, kemampuan yang lebih baik dan khususnya angsuran tambahan dari upah atau tingkat pembayaran.
4. Perubahan Mutasi atau perpindahan adalah tindakan memindahkan seorang pekerja yang dimulai dari satu pekerjaan kemudian ke pekerjaan berikutnya yang dipandang setara atau setara.

### **2.1.3.3 Tujuan Pengembangan Karir**

Alasan utama untuk pengembangan karir adalah untuk membangun kecukupan dan kemahiran pekerjaan yang diselesaikan oleh perwakilan untuk memberikan hasil yang dapat diterima untuk mencapai tujuan asosiasi tempat mereka bekerja. Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2017:77-78) tujuan peningkatan vokasi adalah:

1. Membantu pencapaian tujuan individu dan teman
2. Tunjukkan hubungan bantuan pemerintah yang representative
3. Membantu pekerja memahami kapasitas mereka yang sebenarnya
4. Memperkuat hubungan antara perwakilan dan organisasi
5. Mendemonstrasikan kewajiban sosial
6. Membantu memperkuat pelaksanaan program organisasi
7. Kurangi omset dan biaya perwakilan
8. Berkurangnya sifat kemahiran dan administrasi yang ketinggalan zaman
9. Memulai penyelidikan, semua hal dipertimbangkan,
10. Menggerakkan suhu pemikiran jangka panjang

#### **2.1.3.4 Desain Pengembangan Karir**

Desain pengembangan karir adalah pengaturan perwakilan untuk mendorong kemajuan dan kemajuan profesi pekerja, yang dimulai dari rencana profesi yang mendasar ketika memasuki pekerjaan di organisasi, pembukaan profesi dalam organisasi, dan terakhir peningkatan dan kemajuan dalam profesi yang efektif. Konfigurasi tahapan peningkatan pengembangan terdiri dari:

- a) Tahap penyusunan Tahap ini merupakan tindakan untuk mengubah jenis pekerjaan dalam organisasi untuk mengenali dan menemukan kualitas dan kekurangan perwakilan dalam menyelesaikan pekerjaannya pada tahap ini, perwakilan harus memiliki pilihan untuk membuat pengaturan mereka menjadi kenyataan, khususnya dengan membangun jenis panggilan yang dibutuhkan pekerja, dan mengatur cara yang harus diambil untuk memahami profesi normal.
- b) Tahap kemajuan Tahap ini merupakan tenggang waktu yang digunakan oleh perwakilan untuk memenuhi kebutuhan berpindah dari satu situasi ke situasi

ideal lainnya. Selama tahap ini, pekerja harus menyelesaikan latihan untuk meningkatkan banyak wawasan, kemampuan, dan mentalitas mereka, sesuai kebutuhan posisi ideal. Pada tahap ini, pekerja juga harus berusaha memahami imajinasi dan dorongan mereka, yang dapat menopang mereka untuk memasuki posisi atau posisi dikemudian hari.

#### **2.1.3.5 Indikator – Indikator Pengembangan Karir**

Mengacu pada pernyataan yang dikemukakan Siagian, berbagai aspek dan penanda yang harus dipertimbangkan dalam peningkatan profesi adalah sebagai berikut:

1. Perlakuan yang wajar dalam panggilan, Perlakuan yang wajar harus diakui apakah langkah-langkah kemajuan tergantung pada pertimbangan yang seimbang, objektif dan umum di antara para wakil.
2. Adanya kepedulian atasan, sebagian besar organisasi mereka dalam pengaturan profesi masing-masing. Salah satu jenis perhatian adalah memberikan masukan kepada perwakilan tentang pelaksanaan kewajiban khusus mereka sehingga para pekerja ini menyadari kemungkinan yang harus dipenuhi. Dengan demikian, masukan ini merupakan bahan penting bagi pekerja mengenai kemajuan awal apa yang perlu mereka ambil untuk memperluas risiko kemajuan mereka.
3. Data tentang peluang yang sama, Pekerja pada umumnya berharap bahwa mereka mendekati data tentang pintu terbuka untuk kemajuan. Pintu masuk ini sangat penting, terutama dengan asumsi bahwa lubang yang dapat diakses diisi melalui proses penentuan bagian dalam yang kejam. Jika akses tersebut tidak ada atau sangat dibatasi, spesialis akan dengan mudah menerima bahwa standar kewajaran dan keseimbangan dan peluang untuk dipertimbangkan, untuk dikembangkan tidak diterapkan dalam asosiasi.
4. Ada minat untuk maju, Metodologi yang tepat digunakan dalam mengembangkan minat buruh untuk kemajuan profesi adalah metodologi

yang adaptif dan proaktif. Artinya, minat untuk membina suatu profesi bersifat sangat individualistis. Seorang pekerja mempertimbangkan faktor-faktor yang berbeda seperti usia, orientasi, jenis dan sifat tempat kerja sekarang, sekolah dan persiapan yang diambil, jumlah lingkungan dan faktor-faktor yang berbeda. Variabel-variabel yang berbeda ini dapat membawa keuntungan individu dalam mengembangkan panggilannya.

5. Tingkat pemenuhan.,Meskipun secara umum dapat dikatakan bahwa setiap orang perlu mencapai kemajuan, mengingat untuk mengejar suatu profesi, proporsi pencapaian yang digunakan pastilah unik. Hal yang penting adalah konsekuensi dari tingkat pemenuhan, dan pada akhirnya tidak berarti pencapaian mencapai tempat yang lebih tinggi dalam pergaulan, tetapi juga menyiratkan kesediaan untuk mengakuinya, karena batasan yang berbeda. Elemen-elemen yang dilihat oleh seorang individu, pekerja terpenuhi dengan asumsi dia dapat mencapai tingkat tertentu dalam pekerjaannya meskipun fakta bahwa sangat sedikit anak tangga profesi yang dia temukan cara memanjat

## **2.1.4 Kinerja**

### **2.1.4.1 Pengertian Kinerja**

Kinerja merupakan akibat dari kualitas dan jumlah pekerjaan yang dicapai oleh orang saat menyelesaikan kewajibannya sesuai dengan kewajiban yang telah diberikan” (Dewi Susita et al., 2020) Kinerja merupakan konsekuensi dari pekerjaan yang tercermin dalam cara merencanakan dan mengerjakan semua tugas yang kekuatannya tergantung pada sikap kerja keras, sebagai wakil ahli dalam interaksi kerja” (Winda Annisa Putri, 2019) Kinerja merupakan perilaku tulus yang ditunjukkan oleh setiap orang sebagai pelaksanaan kerja yang diciptakan oleh pekerja yang ditunjukkan oleh pekerjaannya dalam organisasi” (Lestari, 2018)

Mengacu pada pernyataan yang dikemukakan Dahlan (Ma'ruf dan Ketua, 2020) Secara garis besar, pelaksanaan dapat diartikan sebagai akibat dari suatu

pekerjaan yang seorang individu atau kelompok dapat tuntaskan ini sejalan dengan keahlian dan juga kewajibannya, agar dapat memenuhi tujuan tersebut, kelompok tersebut tidak menyalahi hukum yang ada, serta selaras dengan moral dan juga etikanya. Hal ini sejalan dengan yang dinyatakan Mangkunegara (2013: 67) yang mengemukakan bahwa pameran ini didefinisikan sebagai karya atau hasil yang bermutu serta jumlahnya dapat dipenuhi seorang pekerja dalam melaksanakan kewajibannya tersebut. Mengacu pada pernyataan yang dikemukakan Nawawi dalam Widodo (2015:131) menyatakan bahwa pameran ini didefinisikan sebagai konsekuensi atas melaksanakan sebuah tugas tertentu, baik itu fisik ataupun non fisik, jumlah, kualitas, kebebasan, dan juga waktu.

Eksekusi juga tidak dapat dipisahkan dari faktor batin atau keadaan perwakilan atau pekerja yang menghasilkan presentasi, faktor batin ini mencakup kapasitas ilmiah (mental), kapasitas psikomotor (perkembangan) dan perspektif (emosional). Variabel-variabel interior ini merupakan faktor-faktor yang dapat memberikan eksekusi dan dapat dikerjakan melalui sistem pembelajaran (Nasfi, 2020) menjelaskan bahwa kekurangan pada salah satu atau tiga elemen tersebut dapat menyebabkan kurangnya eksekusi. Dari sini dapat disimpulkan bahwa pameran dapat digarap melalui proses pengajaran dan persiapan, unsur-unsur luar yang mempengaruhi pelaksanaan pekerja dalam menyelesaikan pelaksanaan pekerjaan dan Kinerja sebagai tempat kerja adalah kewajiban individu yang bersangkutan saat ini, sedangkan peningkatan cara paling umum untuk mengembangkan kapasitas individu untuk apa yang akan datang adalah Arisanti, Santoso, dan Wahyuni (Nasfi, 2020). Untuk lebih mengembangkan pelaksanaan pekerja, penting untuk memimpin penilaian kerja yang wajar seperti pelaksanaan pekerjaan (jumlah dan kualitas), informasi kerja, drive di tempat kerja, kemampuan mental, disposisi di tempat kerja dan disiplin selama jam kerja.

#### **2.1.4.2 Faktor – Faktor Kinerja**

Elemen-elemen yang memengaruhi kinerja Mengacu pada pernyataan yang dikemukakan Kasmir :

1. Kapasitas atau kemampuan yang dimiliki seorang individu dalam suatu tugas.
2. Informasi Seseorang yang memiliki informasi pekerjaan yang baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik pula.
3. Desain Kerja Konfigurasi pekerjaan akan mempermudah perwakilan untuk mencapai tujuan mereka.
4. Karakter Kepribadian atau watak yang digerakkan oleh seorang wakil.
5. Motivasi Kerja Dorongan seseorang untuk mengurus bisnis.
6. Administrasi Perilaku seorang inovator dalam menata, mengawasi dan meminta bawahannya untuk melakukan tugas dan kewajiban yang diberikan.
7. Gaya Administrasi Gaya atau cara seorang pionir berhubungan dengan bawahannya.
8. Budaya Hirarkis Kebiasaan atau standar yang diterapkan oleh suatu asosiasi atau organisasi.

#### **2.1.4.3 Indikator – indikator Kinerja**

Mengacu pada pernyataan yang dikemukakan Mangkunegara(Ma'ruf & Chair, 2020)Indikator kinerja perwakilan adalah sebagai berikut:

1. Sifat pekerjaan
2. Partisipasi dan ketergantungan
3. Inisiatif

4. Kapasitas

5. Korespondensi (Komunikasi)

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu menjadi salah satu landasan para penulis dalam penelitian sehingga para ahli dapat mereplikasi hipotesis yang dapat digunakan dalam menilai hasil eksplorasi. Dari penelitian sebelumnya, penulis hanya mengamati beberapa investigasi dengan faktor yang sama dengan variabel eksplorasi kreator, dan kreator juga mengangkat beberapa penelitian sebelumnya sebagai referensi untuk menyempurnakan materi ulasan dalam ulasan ini.

**Tabel 2.1** Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Variabel		Temuan
1	Danang Risa Putra(2019) <i>Google Scholar</i>	Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Insentif, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Kinerja(Y) Motivasi(X1), Kompensasi(X2), Insentif(X3), Disiplin kerja(X4)	Kuantitatif Contoh: regregri berganda	disiplin kerja, Insentif, Kompensasi dan juga Motivasi ini memberi pengaruh pada kinerja karyawan secara signifikan
2	Toni, Mauli Siagian(2021) <i>Google Scholar</i>	Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PTWinsen Kencana Perkasa	Kinerja(Y) Kompensasi(X1), Kepuasan kerja(X2)	Kuantitatif	Kepuasan kerja dan juga kompensasi ini memberi pengaruh pada kinerja karyawan secara signifikan
3	Windasari,	Pengaruh Motivasi Kerja Dan	Kinerja(Y) Motivasi(X1),	Kuantitatif	Kompensasi dan juga motivasi ini memberi pengaruh

	Windasari  Yahya, Muchammad Zulham(2019)  <i>Google Scholar</i>	Kompensasi Guru Terhadap Kinerja Guru SMK Swasta Se-Kecamatan Banggil	Kompensasi (X2)		pada kinerja guru secara signifikan
4	Winda Annisa Putri, Agus Frianto(2019)	Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Motivasi dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT. Barata Indonesia (Persero) Gresik)	Kinerja(Y)  pengembangan Karir (XI),  Kompensasi (X2)	Kuantitatif	Pengembangan Karier memberi sumbangsih pengaruh  signifikan Motivasi dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan
5	Hardiyana, Aan  Nurhadian, Adhie Fasha(2016)	Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Karyawan	Kinerja(Y) Kompensasi(XI), Kepuasan kerja(X2)	Kuantitatif	Kompensasi Dan Motivasi Kerja memberi sumbangsih pengaruhsignifikan dan juga positif pada Kepuasan Kerja
6	Ramli, Abdul Haeba Yudhistira, Rizki(2018)	Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan melalui  Komitmen Organisasi pada PT. Infomedia Solusi	Kinerja(Y)  Pengembangan karir(XI)  Komitmen Karyawan(X2)	Kuantitatif	Pengembangan karir terhadap kinerja memberi sumbangsih pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi



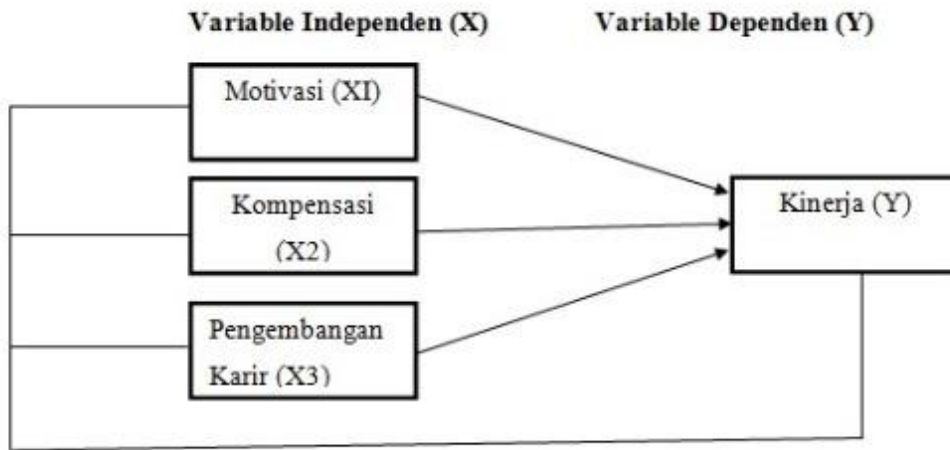
		Humanika di Jakarta			
7	Kusjono, Gatot Ratnasari, Putri (2019)  JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)	Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Tenaga Lestari (Citylight Apartment) Tangerang Selatan  Gatot	Kinerja(Y)  Motivasi(X1)  Kompensasi(X2)	Kuantitatif	Motivasi dan kompensasi memberi sumbangsih pengaruhsignifikan dan juga positif pada kinerja karyawan

### 2.3 Kerangka Pemikiran

Mengacu pada pernyataan yang dikemukakan Narbuko & Achmadi, (2016:163) menjelaskan bahwa sistem pemikiran adalah jenis dasar dan lengkap dari suatu gambar atau diagram yang berisi komponen-komponen dasar pemikiran dan hubungan antara komponen-komponen tersebut.

Seperti yang ditunjukkan oleh (Sugiono, 2018: 60) sistem penalaran adalah hubungan antara setidaknya dua faktor yang akan terkonsentrasi secara hipotetis. Ulasan ini memasukkan variabel terikat, khususnya presentasi dan tiga faktor bebas, yaitu inspirasi, gaji, dan kemajuan profesi tertentu, yang dapat dengan sengaja diatur dalam sistem filosofis yang ditampilkan pada gambar di bawah ini:

**Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran**



## 2.4 Hipotesis

Mengingat premis hipotetis dan struktur pemikiran, teori yang dikemukakan dalam ulasan ini adalah

H<sub>1</sub>: Motivasi memberi sumbangsih pengaruh signifikan dan juga positif pada Kinerja Pegawai Sekolah Bodhi Dharma.

H<sub>2</sub>: Kompensasi memberi sumbangsih pengaruh signifikan dan juga positif pada Kinerja Pegawai Sekolah Bodhi Dharma.

H<sub>3</sub>: Pengembangan Karir memberi sumbangsih pengaruh signifikan dan juga positif pada Kinerja Pegawai Sekolah Bodhi Dharma



---

**Universitas Putera Batam**

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Desain Penelitian**

Teknik eksplorasi ini menggunakan strategi logis dengan memanfaatkan informasi dengan titik dan tujuan tertentu, pemeriksaan yang digunakan adalah eksplorasi kuantitatif dengan mengamati hubungan kooperatif yang merupakan hubungan sebab akibat, eksplorasi kenalan adalah penelitian yang mengharapkan untuk memutuskan hubungan antara setidaknya dua faktor, sedangkan hubungan sebab akibat. adalah hubungan yang berencana untuk memutuskan keadaan dan hasil logis yang sepenuhnya bertujuan untuk mengetahui dampak inspirasi, remunerasi, dan kemajuan profesi pada pameran bodhi dharma pekerja sekolah.

Dalam mengumpulkan informasi, pakar menggunakan teknik survei yang disampaikan ilmuwan kepada perwakilan Sekolah Bodhi Dharma, sedangkan skala estimasi dan strategi estimasi yang digunakan analisis dalam tinjauan ini menggunakan skala Likert.

#### **3.2 Operasional Variabel**

Mengacu pada pernyataan yang dikemukakan (P. D. Sugiono, 2018:60) pada dasarnya variabel penelitian Adalah segala sesuatu yang tidak sepenuhnya diselesaikan oleh analisis untuk dikonsentrasikan agar semua data diperoleh mengenai hal itu, kemudian, pada saat itu, ujung-ujungnya ditarik.

Faktor yang mempengaruhi atau menyebabkan perubahan disebut dengan faktor otonom atau faktor bebas (X), sedangkan faktor yang mempengaruhi atau

yang merupakan hasil disebut dengan variabel terikat atau variabel lingkungan (Y), faktor bebas yang digunakan dalam tinjauan ini adalah motivasi (X1), kompensasi (X2), Pengembangan Karir (X3) sedangkan variabel terikatnya adalah Kinerja (Y). Adalah segala sesuatu yang tidak sepenuhnya diselesaikan oleh ilmuwan untuk dikonsentrasikan sehingga diperoleh semua data yang berkaitan dengannya, maka, pada titik itu, ujungnya ditarik.

Faktor yang mempengaruhi atau menyebabkan perubahan disebut faktor bebas (X), sedangkan faktor yang mempengaruhi atau yang merupakan hasil disebut dengan variabel terikat atau variabel lingkungan (Y), faktor bebas yang digunakan dalam tinjauan ini adalah vasimoti(X1), biaya kompensasi (X2), pengembangan karir (X3) sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja pegawai (Y).

### **3.2.1 Variabel independen atau Variabel bebas**

Sesuai (P. D. Sugiono, 2018:61) variabel bebas juga disebut variabel pendorong, indikator, prekursor. Dalam pengertian bahasa Indonesia dikenal dengan istilah faktor bebas yang merupakan variabel yang dapat mempengaruhi atau menjadi alasan untuk menyesuaikan variabel terikat atau variabel terikat.

Dalam penelitian ini mengangkat judul “Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Sekolah Bodhi Dharma” sesuai dengan judul yang dituliseleh peneliti, maka variabel independen adalah motivasi (X1), kompensasi(X2), pengembangan karir(X3).

**Tabel 3.2** Variabel Operasional

<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>Item</b>
1.Motivasi (X1)		<p>1. Saya dapat bekerja lebih maksimal jika kantor-kantor di sekolah dapat memenuhi kebutuhan pameran saya.</p> <p>2. Saya siap bekerja baik secara mandiri maupun dalam pertemuan.</p> <p>3. Saya merasa hebat ketika saya bisa bekerjasama dengan perwakilan/instruktur yang berbeda</p> <p>4. Saya akan memberikan hasil terbaik pada titik ketika saya mendapat kehormatan</p> <p>5. Dalam mengerjakan suatu tugas saya akan berusaha sekuat tenaga jika saya dapat mengkomunikasikan pikiran saya.</p>	Skala Likert
2.Kompensasi (X2)		<p>1. pemberian kompensasi adalah suatu kehormatan. Evaluasi pekerjaan saya</p> <p>2. Saya mendapatkan</p>	Skala Likert

		<p>kompensasi pokok yang ditunjukkan dengan kewajiban dan pelaksanaan pekerjaan saya</p> <p>3. Saya mendapatkan imbalan yang berbeda sesuai dengan pelaksanaan pekerjaan saya</p> <p>4. Pihak sekolah memberikan imbalan kesempatan (THR)</p> <p>5. Saya mendapatkan kenaikan pangkat dan hibah sesuai dengan kewajiban dan pelaksanaan pekerjaan saya</p>	
3.Pengembangan Karir (X3)		<p>1. Asosiasi/sekolah secara wajar memberikan pintu terbuka yang setara kepada semua perwakilan untuk maju ke posisi atau pertemuan.</p> <p>2. Saya merasa bahwa posisi yang saya miliki sekarang sesuai dengan pelaksanaan pekerjaan saya sampai saat ini.</p> <p>3. berdasarkan pendapat saya tempat yang saya selesaikan saat ini sesuai dengan pelaksanaan pekerjaan saya sampai saat ini.</p> <p>4. Tenaga kerja atau pendidik yang mendominasi harus diberi</p>	Skala Likert

		kesempatan untuk meningkatkan potensi profesi membuka pintu.  5. Saya memiliki hubungan yang baik dengan atasan atau mitra untuk membantu kemajuan panggilan.	
--	--	---	--

**Sumber :**(William & Purba, 2020)(Suhaylide, 2019)

### 3.2.2 Variabel Dependen atau terikat

Mengacu pada pernyataan yang dikemukakan P. D. Sugiono, (2018:61) variabel dependen disebut juga sebagai variabel output, standar, selanjutnya. Dalam pengertian Indonesia dikenal sebagai variabel terikat. Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi, karena adanya faktor bebas.

Dalam ulasan ini dengan judul “Motivasi, Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Sekolah Bodhi Dharma” sesuai dengan judul yang disusun oleh peneliti, variabel terikatnya adalah Kinerja Pegawai (Y).

**Tabel 3.3 Variabel Operasional Dependen**

Variabel	Indikator	Pernyataan	Item
1. Kinerja (Y)		1. Saya menyelesaikan pekerjaan dan menunjukkan tugas sesuai teknik pengaturan.  2. Saya berusaha jujur untuk mencari cara menyelesaikan pekerjaan rutin lebih cepat  3. Sejak awal saya berusaha	Skala likert



		<p>melakukan pekerjaan saya dengan benar.</p> <p>4. Saya mengikutsertakan diri saya dalam setiap tindakan di sekolah</p> <p>5. Jumlah tugas yang dibagikan tidak membuat saya mengeluh</p> <p>6. Saya biasanya membantu rekan kerja saya ketika pekerjaan saya selesai.</p> <p>7. Saya mencoba mencari cara untuk memperluas wawasan saya.</p>	
--	--	--	--

**Sumber :**(Ruslim & Raharjo, 2016)

### **3.3 Populasi dan Sampel**

#### **3.3.1 Populasi**

Mengacu pada pernyataan yang dikemukakan P. D. Sugiono, (2018:117) populasi adalah wilayah spekulasi yang terdiri dari artikel atau subjek yang memiliki jumlah dan kualitas tertentu yang tidak ditetapkan oleh para ilmuwan dan terkonsentrasi dan kemudian mencapai penentuan. Populasi bukan hanya jumlah yang ada dalam artikel atau subjek yang diperiksa, tetapi setiap kualitas atau properti digerakkan oleh subjek atau item. Dalam tinjauan ini, jumlah penduduk di seluruh pegawai Sekolah Bodhi Dharma adalah 112 orang.

### **3.3.2 Sampel**

Mengacu pada pernyataan yang dikemukakan P. D. Sugiono (2018:118) Mengacu pada pernyataan yang dikemukakan Sugiyono (2018 : 81) “Contoh sangat penting untuk kuantitas atribut yang dipindahkan oleh masyarakat. Ada dua metode untuk menentukan ukuran contoh, yaitu secara sungguh-sungguh dan dengan penilaian penelitian. Dalam tinjauan ini, analisis menggunakan metode pemeriksaan non-kemungkinan. Prosedur pemeriksaan yang tidak memberikan pintu terbuka/pintu terbuka yang setara untuk setiap komponen atau individu dari masyarakat untuk dipilih sebagai contoh. Dalam memutuskan contoh dalam tinjauan ini, spesialis menggunakan inspeksi (statistik) basah dengan jumlah 112 pegawai Sekolah Bodhi Dharma.

## **3.4 Teknik Pengumpulan Data**

### **3.4.1 Sumber Data**

Informasi yang digunakan dalam tinjauan ini meliputi:

#### **1. Data Primer**

Analisis secara eksplisit mengumpulkan informasi penting untuk menjawab pertanyaan penelitian. Informasi ini diperoleh dengan cara memberikan survei langsung kepada responden. Informasi polling adalah informasi yang digunakan untuk penyelidikan untuk memutuskan kecukupan inspirasi, gaji dan peningkatan karir pada presentasi pekerja Bodhi Dharma School.

#### **2. Data Sekunder**

Mengacu pada pernyataan yang dikemukakan (Sanusi, 2018:104) informasi tambahan adalah informasi yang saat ini dapat diakses dan dikumpulkan oleh berbagai perkumpulan. Informasi yang digunakan dalam review ini adalah

informasi slip santunan sekolah bodhi dharma dan informasi persiapan latihan selama tiga tahun sebelumnya pada tahun 2021.

### 3.4.2 Metode Pengumpulan Data

Strategi yang digunakan dalam eksplorasi ini yaitu dengan menggunakan polling atau survei, yaitu suatu prosedur pengumpulan informasi yang bereaksi dengan memberikan responden sekumpulan pernyataan atau pertanyaan yang tersusun (Sugiono, 2018:199). Dari pelaksanaan penelitian ini diketahui pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Sekolah Bodhi Dharma .

### 3.4.3 Alat Pengumpulan Data

Dalam tinjauan ini memanfaatkan informasi survei dan kemudian dicoba dengan SPSS rendition 26 yang membantu para analis dalam mengetahui efek samping dari informasi yang diperoleh dari wawancara. Efek lanjutan dari informasi dari setiap pertanyaan atau proklamasi dinilai menggunakan skala Likert. Skala Likert tergantung pada sikap reaksi lengkap responden terhadap pernyataan atau pertanyaan yang berhubungan dengan ide atau tanda dari variabel yang diestimasi. (Sanusi, 2018:59).

**Tabel 3. 4** Skala Likert

No	Pertanyaan	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Netral (N)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

**Sumber :**(Sanusi, 2018:60)

### **3.5 Metode Analisi Data**

Dalam menyelesaikan penelitian kuantitatif ini, ilmuwan menggunakan strategi pemeriksaan informasi untuk berbagai pemeriksaan kekambuhan langsung yang merupakan teknik faktual yang biasa digunakan untuk menganalisis hubungan antara satu variabel menghadap ke depan dan beberapa faktor otonom yang digunakan untuk menjawab semua Sanusi, (2018) definisi masalah dan instrumen SPSS. (Measurement Product and Service Solution) varian 26 sebagai penjas pemeriksaan tarif (recurrency). khususnya bagaimana dampak dari motivasi, kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Sekolah Bodhi Dharma.

#### **3.5.1 Analisis statistik Deskriptif**

Statistik deskriptif merupakan statistik dimanfaatkan dalam membedah informasi dengan mengklarifikasi informasi yang telah dikumpulkan tanpa tujuan membuat tujuan umum. Menampilkan informasi faktual yang memukau melalui informasi tabel, diagram, diagram lingkaran, piktogram, estimasi mode, perhitungan mean, tengah, desil, estimasi deviasi normal atau standar dan selanjutnya perhitungan laju (Sugiono, 2018:206-207)

Pemeriksaan informasi yang nantinya akan dipergunaakan dalam tinjauan ini tergantung pada gambaran tanggapan dan penyebaran survei yang telah diedarkan oleh responden siswa di Sekolah Bodhi Dharma, yang akibatnya akan ditangani menggunakan pengukuran grafik untuk menyelidiki konsekuensi dari informasi responden.

### 3.5.2 Uji Kualitas Data

Alat pengujian kualitas data digunakan dalam eksplorasi ini adalah pengujian Validitas dan ketergantungan. Untuk mengetahui bahwa instrumen yang digunakan sah dan solid sehingga dapat dihasilkan informasi yang akurat.

### 3.5.3 Uji Validitas Data

Pengujian validitas ini didefinisikan sebagai pengujian yang bertujuan agar dapat menentukan seberapa jauh alat yang menduga ini dapat mengukur atau memprediksikan apa yang diharapkannya. Validitas ini memperlihatkan seberapa jauh perbedaan yang didapatkan dengan menggunakan alat estimasi dalam merefleksikan perbedaan yang ada antara responden penelitian. Jumlah dari tema yang digunakan untuk melaksanakan pengujian kelayakan antara instrumen predictor ini diperkirakan ialah 30 responden penelitian (Mustofa, 2018:164), dengan demikian pengujian validitas ini nantinya akan mempergunakan  $n = 30$  responden di luar contoh. Dalam ulasan ini, persamaan yang digunakan untuk mengamati hubungan harga ( $r$ ) adalah koneksi Pearson Product Moment.

#### Rumus 3.2 Koefisien Korelasi

$$r_{ix} = \frac{N \sum ix - (\sum i)(\sum x)}{\sqrt{[n \sum 1^2 - (\sum i)^2][N \sum x^2 - (\sum x)^2]}}$$

Keterangan :

$r_{ix}$  = Koefisien Korelasi

I = Skor item

X = Skor total dari x

N = Jumlah banyaknya subyek

(Mustofa, 2018)

Nilai tes akan ditunjukkan dengan menggunakan tes dua sisi pada tingkat besar 0,05.

Standar pengakuan dan apakah suatu informasi substansial atau tidak, jika:

1. Jika  $r$  hitung  $r$  tabel (uji dua sisi dengan sig 0,050) hal-hal dalam pernyataan dinyatakan mempunyai hubungan kritis dengan skor lengkap dari hal tersebut, maka pada saat itu, hal tersebut diumumkan substansial .
2. Dalam hal  $r$  hitung  $r$  tabel (pengujian dua sisi dengan sig 0,050) hal-hal yang terdapat dalam pernyataan tersebut dinyatakan tidak berhubungan secara mendasar dengan skor lengkap dari hal tersebut, maka pada saat itu, hal tersebut dinyatakan tidak sah.

**Tabel 3. 4** Tingkat Validitas

<b>Interval Koefisien Korelasi</b>	<b>Tingkat Hubungan</b>
0,80 – 1.000	Sangat Kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,40 - 0,599	Cukup Kuat
0,20 – 0,399	Rendah
0,00 – 0,199	Sangat Rendah

**Sumber :**(Wibowo, 2018:37)

### 3.5.4 Uji Reabilitas

Reliabilitas ini didefinisikan sebagai istilah yang berguna agar dapat memperlihatkan seberapa jauh hasil dari prediksi yang secara umum dapat diandalkan apabila predictor ini dilaksanakan pengujian lebih dari satu kali (Wibowo, 2018:52).

Bila jawaban dari seorang responden penelitian untuk pertanyaan stabil atau stabil dalam jangka panjang, survei dapat dianggap dapat diandalkan atau solid. Teknik ini sangat terkenal, dan umumnya digunakan sebagai Skala Penilaian pada skala tes, misalnya ukuran 1-5, 1-7 untuk perkiraan. Tes ini

ditentukan dengan menghitung koefisien alfa, informasi dianggap dapat diandalkan jika  $r$  alfa positif dan  $r$  alfa  $>$   $r$  tabel  $df = (\alpha, n-2)$ , SPSS melengkapi kantor untuk mengukur ketergantungan dengan Cronbach Tes terukur alfa ( $\alpha$ ). Suatu variabel dikatakan dapat diandalkan bila hasilnya nilai ( $\alpha$ )  $>$  0,60 (Wibowo, 2012:52) Tabel berikut menyajikan nomor file koefisien ketergantungan

**Tabel 3. 5** Indeks Koefisien Reabilitas

Nilai Inteval	Kriteria
$<,20$	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Cukup
0,60 – 0,799	Tinggi
0,80 – 1,00	Sangat Tinggi

**Sumber :** (Wibowo, 2018:55)

Bila nilai koefisiensi reliabilitas dari Cronbach's Alpha ini lebih tinggi diperbandingkan dengan 0.6, dengan demikian instrument penelitian yang dipergunakan ini dinyatakan reliable, apabila instrumen penelitian yang dipergunakan ini memberikan hasil yang sama di dalam beberapa pengujian, dengan ini nantinya akan dianggap nilai yang lebih rendah diperbandingkan dengan 0,6, dengan ini dinyatakan tidak reliabel(Wibowo, 2018:55)

### 3.5.5 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi yang digunakan diharapkan memberikan premis untuk pengujian awal atau pengujian pendahuluan dari peralatan atau instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan informasi, tabel, informasi, dan jenis informasi. Apalagi jenis informasi yang akan ditangani lebih jauh dari kumpulan informasi yang mendasari yang telah diperoleh, sehingga syarat

untuk mendapatkan informasi tidak terpenuhi. Uji praduga gaya lama yang digunakan dalam tinjauan ini adalah uji keteraturan informasi, uji multikonoliritas dan uji heteroskedastisitas.

### 3.5.3.1 Uji Normalitas

Tujuan melakukan uji normalitas adalah untuk memutuskan apakah kualitas yang tersisa (dengan kontras) dari ulasan biasanya atau anehnya disebarluaskan. (Wibowo, 2018:60). Kualitas yang tersisa dari penyebaran biasa akan membentuk tikungan, yang akan menyerupai lonceng saat ditarik. Kemudian, pada saat itu, resep uji kewajaran informasi adalah sebagai berikut:

#### Rumus 3.3 Uji Normalitas

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^k \frac{(O_i - E_i)^2}{E_i}$$

$O_i$	= Frekuensi Observasi
$E_i$	= Frekuensi Harapan
$k$	= Banyaknya kelas interval

Sumber : (Wibowo, 2018:60)

Dalam tinjauan ini, uji keteraturan yang digunakan adalah dengan memanfaatkan diagram histogram, dengan memanfaatkan residual ternormalisasi P-P Plot relaps dan dengan menggunakan uji Kolmogrov Smirnov  $Z < Z_{tabel}$ ; atau memanfaatkan nilai Probability Sig (2gagal)  $> \alpha$ ; tanda  $> 0,05$ (Wibowo, 2018:62).



### 3.5.3.2 Uji Multikolinieritas

Alasan uji multikolinieritas adalah untuk memutuskan apakah model kekambuhan yang diusulkan melacak hubungan yang solid antara faktor-faktor bebas. Dengan asumsi ada koneksi yang solid, akan ada masalah multikolinieritas yang harus ditangani. (Sanusi, 2018:136) Multikolinieritas dapat dibedakan dengan benar-benar memperhatikan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dari hasil analisis regresi. Jika nilai  $VIF > 10$  maka terdapat gejala multikolinieritas yang tinggi.

#### Rumus 3.4 *Variance Inflation Factor*

$$VIF = \frac{1}{1 - R^2}$$

Sumber : (Sugiono, 2018:22)

---

#### Keterangan :

VIF = *Variance Inflation Factor*

$R^2$  = Koefisien determinasi

---

### 3.5.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Mengacu pada pernyataan yang dikemukakan (Sanusi, 2018:135) Tujuan dari uji heteroskedastisitas adalah untuk memutuskan apakah ada perbedaan antara kualitas yang diperhatikan dan penilaian serupa untuk semua nilai penilaian Y. Dengan asumsi bahwa terjadi heteroskedastisitas, penilaian koefisien relaps akan salah. Tes diselesaikan dua per dua antara variabel terikat dan faktor bebas. Terlepas dari apakah setiap faktor gratis tidak memiliki dampak besar pada nilai langsung.

### 3.5.4 Uji Pengaruh

#### 3.5.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Mengacu pada pernyataan yang dikemukakan (Priyatno, 2019:125) fundamental Investigasi kekambuhan langsung beberapa menggambarkan hubungan langsung antara setidaknya dua faktor otonom dan variabel dependen.

Dalam tinjauan ini terdapat 1 variabel lingkungan yaitu Kinerja Karyawan tertentu dan 3 faktor otonom yaitu Motivasi, Kompensasi, dan Pengembangan Karir. Begitu banyak kekambuhan langsung dapat dikomunikasikan dalam kondisi numerik sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

**Rumus 3.5** Analisis Regresi Linear

Sumber : (Sanusi, 2018:135)

Keterangan :	
Y	= Kinerja Pegawai
$\alpha$	= Nilai Konstanta
$b_1, b_2, b_3$	= Nilai koefisien regresi
$x_1$	= Motivasi
$x_2$	= Kompensasi
$x_3$	= Pengembangan Karir

#### 3.5.4.2 Uji R Square

Uji R Square (*Determinant Coefficient*) ini berguna agar dapat meninjau struktur dari model mana yang nantinya dapat memprediksikan keadaan atau kondisi yang sebenarnya. Koefisien ini dapat dikarakteristikan dengan besaran yang memperlihatkan Y (variabel terikat) yang diperjelas oleh X (faktor bebas).

### 3.5.5 Uji Hipotesis

Pengujian teori identik dengan pengujian fraksional makna berbagai koefisien kekambuhan langsung yang terkait dengan penjelasan spekulasi eksplorasi (Sanusi, 2018: 144) Dalam ulasan ini, spesialis hanya melibatkan dua teknik untuk pengujian spekulasi, yaitu uji-t dan uji-F .

#### 3.5.5.1 Uji t

Motivasi di balik uji t adalah untuk menunjukkan teori tentang mean populasi. Kebutuhan pengujian adalah bahwa informasi tersebut harus berupa bentangan atau proporsi. Informasi juga harus disesuaikan secara normal. Resep uji-t adalah sebagai berikut::

$$t = \frac{x - \mu_0}{\frac{s}{\sqrt{n}}}$$

**Rumus 3.6 Uji t**

**Sumber :**(Sugiono, 2018:96)

t	= Nilai t yang dihitung
x	= Rata – rata xi
$\mu_0$	= Nilai yang dihipotesiskan
s	= Simpangan baku
n	= Jumlah sampel anggota

Sesuai (Sugiono, 2018:96) nilai t yang ditentukan ini dikontraskan dengan nilai t tabel, namun ada tingkat kesalahan yang pasti. Standar yang digunakan dalam tes ini adalah:

1. Ho diakui dan Ha ditolak dengan asumsi t hitung < t tabel
2. Ho ditolak dan Ha diakui jika t hitung > t tabel

### 3.5.5.2 Uji F

Uji F bertujuan agar dapat melaksanakan pengujian untuk pengaruh yang dihasilkan variabel bebas pada variabel terikat. Rumus untuk mendapatkan nilai F ini ialah sebagaimana di bawah ini:

$$F = \frac{MK_{ant}}{MK_{dal}}$$

**Rumus 3.7 Uji F**

**Sumber :** (Sugiono, 2018:171)

Keterangan :

$F$	= Nilai F yang dihitung
$MK_{ant}$	= Mean kuadrat antar kelompok
$MK_{dal}$	= Mean kuadrat dalam kelompok

Sesuai (Sugiono, 2018:171) nilai f yang ditentukan ini akan dikontraskan dan nilai f tabel dengan dk pada pembilang ( $m - 1$ ) dan dk pada penyebut ( $N - 1$ ). Pedoman yang digunakan dalam tes ini adalah:

1.  $H_0$  diakui dan  $H_a$  ditolak dengan asumsi  $F_{hitung} < F_{tabel}$
2.  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diakui jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$

## 3.6 Lokasi dan Jadwal Penelitian

### 3.6.1 Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini dengan Dampak Motivasi, Kompensasi, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Bodhi Dharma. Pemeriksaan ini bertujuan untuk memutuskan seberapa besar pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Sekolah Bodhi Dharma, dengan

faktor motivasi, kompensasi, dan pengembangan karir (X), dan pelaksanaan pekerja sebagai faktor penentu. bergantung atau variabel lingkungan (Y). Daerah-daerah yang menyertainya dipilih sebagai tujuan eksplorasi untuk motivasi di balik penelitian ini:

### 3.7 Jadwal Penelitian

Waktu penelitian ini berlangsung dari bulan Agustus 2021 sampai dengan bulan Desember 2021.

**Tabel 3.5 Jadwal Penelitian**

Kegiatan	Tahun / Pertemuan ke / Bulan																			
	2021																			
	Agustus				September				Oktober				November				Desember			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengajuan Judul	■	■	■																	
Pencarian Data Awal				■	■	■	■	■												
Penyusunan Penelitian								■	■	■	■	■								
Kuesioner											■	■								
Pengembalian Kuesioner													■	■						
Bimbingan penelitian	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Penyelesaian skripsi													■	■	■	■	■	■	■	■



---

**Universitas Putera Batam**