

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT BPR
DANA NUSANTARA DI KOTA BATAM**

SKRIPSI



**Oleh :
Rustiana Lis
130910126**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2019**

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT BPR
DANA NUSANTARA DI KOTA BATAM**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
guna memperoleh gelar Sarjana**



**Oleh :
Rustiana Lis
130910126**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2019**

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana, baik di Universitas Putera Batam maupun di perguruan tinggi lain.
2. Skripsi ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku diperguruan tinggi.

Batam, 02 Februari 2019

Yang membuat pernyataan,

Materai Rp. 6.000,00

Rustiana Lis

130910126

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT BPR
DANA NUSANTARA DI KOTA BATAM**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
guna memperoleh gelar Sarjana**

Oleh

Rustiana Lis

130910126

**Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal
seperti tertera di bawah ini**

Batam, 02 Februari 2019

Suhardianto, S.Hum., M.Pd.

Pembimbing

ABSTRAK

Persoalan Kompensasi dan Motivasi Kerja bagi karyawan merupakan persoalan klasik yang tetap harus ditempatkan untuk mendapatkan produktivitas kerja maupun Kepuasan Kerja bagi karyawan. Dengan mengambil judul penelitian Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja pada Karyawan PT BPR Dana Nusantara di Kota Batam, untuk melihat sejauh mana pengaruh kedua variabel tersebut terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah dengan mengambil sampel sebanyak 119 orang karyawan yang terdiri dari beberapa divisi di BPR Dana Nusantara Batam. Teknik Pengumpulan Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan mewawancarai secara langsung dan pembagian kuesioner yang dibagikan secara random kepada karyawan PT BPR Dana Nusantara di Kota Batam. Uji data penelitian menggunakan Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Normalitas, Uji Koefisien Determinasi (R^2), Uji T Parsial dan Uji F Simultan. Dari Penelitian ini ditemukan hasil bahwa F_{hitung} lebih besar dari $F_{tabelnya}$ dan T_{hitung} lebih besar dari $T_{tabelnya}$ yang berarti bahwa penelitian ini secara simultan dan secara parsial berpengaruh secara signifikan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Kata Kunci : Kompensasi, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Karyawan.

ABSTRACT

The issue of Compensation and Work Motivation for employees is a classic problem that must still be placed to get work productivity and Job Satisfaction for employees. By taking the title of research on the Effect of Compensation and Work Motivation on Employees of PT BPR Dana Nusantara in Batam City, to see the extent of the influence of these two variables on Employee Job Satisfaction. The research method used is to take a sample of 119 employees consisting of several divisions at BPR Dana Nusantara Batam. The Data Collection Technique used in this study was by interviewing directly and distributing randomly distributed questionnaires to employees of PT BPR Dana Nusantara in Batam City. Test the research data using Validity Test, Reliability Test, Normality Test, Determination Coefficient Test (R^2), Partial T Test and Simultaneous F Test. From this study found results that F_{count} is greater than F_{table} and T_{hitung} is greater than T_{table} which means that this study simultaneously and partially has a significant effect in increasing employee job satisfaction in a company.

Keywords: *Compensation, Work Motivation, Job Satisfaction.*

KATA PENGANTAR

Puji syukur 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 strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Bisnis Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati.

Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa skripsi ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Karena itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Ibu Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI selaku Rektor Universitas Putera Batam
2. Ibu. Mauli Siagian, S.Kom., M.SI selaku Ketua Program Studi Manajemen
3. Bapak Suhardianto, S.Hum., M.Pd selaku pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen Bisnis Universitas Putera Batam.
4. Bapak/Ibu Dosen dan Staff Universitas Putera Batam
5. Keluarga Besar dan Teman – Teman yang turut serta dalam memberikan motivasi dan dorongan kepada Penulis.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan dan selalu mencurahkan hidayah serta taufikNya, amin.

Batam, 02 Februari 2019

Rustiana Lis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PERNYATAAN	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
ABSTRAK	iii
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR RUMUS	x
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi Masalah	4
1.3 Pembatasan Masalah	5
1.4 Perumusan Masalah	5
1.5 Tujuan Penelitian	6
1.6 Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Pengertian Kompensasi.....	8
2.2. Pengertian Motivasi Kerja	15
2.2.1. Motivasi Sebagai Dorongan Eksternal.....	22
2.2.2. Indikator Motivasi.....	23
2.3. Pengertian Kepuasan Kerja Karyawan	24
2.3.1. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	28
2.3.2. Korelasi Kepuasan Kerja dengan Kompensasi dan Motivasi	30
2.4. Penelitian Terdahulu	32
2.5. Kerangka Pemikiran.....	34
2.6. Hipotesis Penelitian	34
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
3.1 Desain Penelitian	36
3.2. Operasional Variabel	36
3.3 Populasi dan Sampel	39
3.3.1. Populasi	39
3.3.2. Sampel	40

3.4. Teknik Pengumpulan Data.....	41
3.5. Metode Analisis Data.....	42
3.5.1. Analisis Deskriptif	42
3.5.2. Uji Kualitas Data.....	43
3.5.3. Uji Asumsi Klasik.....	45
3.5.4. Analisis Regresi Berganda	49
3.5.5. Uji Hipotesis	50
3.6. Lokasi dan Jadwal Penelitian.....	52
3.6.1. Lokasi Penelitian.....	52
3.6.2. Jadwal Penelitian	53

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1 Profil Responden.....	54
4.1.1. Deskripsi Variabel Penelitian	58
4.1.2. Uji Kualitas Data.....	62
4.1.3. Uji Asumsi Klasik.....	65
4.1.4. Hasil Regresi Berganda.....	69
4.2. Hasil Uji Hipotesis.....	70
4.2.1. Hasil Uji F.....	71
4.2.2. Hasil Uji T.....	71
4.2.3. Hasil Uji R ²	72
4.3. Pembahasan.....	72
4.3.1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	72
4.3.2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	74

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan	76
5.2. Saran	77

DAFTAR PUSTAKA	78
-----------------------------	-----------

LAMPIRAN

Lampiran 1. Pendukung Penelitian

Lampiran 2. Daftar Riwayat Hidup

Lampiran 3. Surat Keterangan Penelitian

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	32
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	39
Tabel 3.2 Skala Likert.....	42
Tabel 3.3 Jadwal Penelitian	53
Tabel 4.1 Responden Menurut Divisi/Bagian Kerja.....	55
Tabel 4.2 Responden Menurut Usia.....	56
Tabel 4.3 Responden Menurut Pendidikan	57
Tabel 4.4 Rentang Skala	59
Tabel 4.5 Variabel X1	59
Tabel 4.6 Variabel X2	60
Tabel 4.7 Variabel Y	61
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel X1	62
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel X2.....	63
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Y.....	63
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1	64
Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X2	65
Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y	65
Tabel 4.14 Hasil Uji Normalitas	67
Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolonieritas	68
Tabel 4.16 Hasil Uji Regresi Berganda	69
Tabel 4.17 Hasil Uji F.....	71
Tabel 4.18 Hasil Uji T.....	72
Tabel 4.19 Hasil Uji R2	72

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Model Konsep Penelitian.....	34
Gambar 3.1 Kurva Distribusi Normal.....	47
Gambar 4.1 Diagram Divisi/Bagian Kerja.....	55
Gambar 4.2 Diagram Usia Responden.....	56
Gambar 4.3 Diagram Pendidikan Responden.....	57
Gambar 4.4 Hasil Uji Normalitas (1).....	66
Gambar 4.5 Hasil Uji Normalitas (2).....	66
Gambar 4.6 Diagram Scatterplot Kepuasan Kerja Karyawan	69

DAFTAR RUMUS

	Halaman
Gambar 3.1 Rumus Slovin.....	40
Gambar 3.2 Rumus Validitas.....	44
Gambar 3.3 Rumus Reliabilitas.....	45
Gambar 3.4 Rumus Regresi Berganda.....	49
Gambar 3.5 Rumus Uji F.....	50
Gambar 3.6 Rumus Uji T.....	51
Gambar 3.7 Rumus Deterimnasi Korelasi R2.....	52

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Kompensasi (*Salary*) dan Motivasi (*Motivation*) kerja setiap pegawai memiliki peran penting dalam upaya peningkatan Kepuasan kerja karyawan. Pegawai yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi secara langsung akan mendorong mereka untuk memberikan lebih dari apa yang telah ditargetkan oleh perusahaan. Begitu juga sebaliknya, pegawai yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah cenderung memandang suatu pekerjaan merupakan suatu pekerjaan yang sangat membosankan atau bahkan segala sesuatunya akan dilakukan secara terpaksa oleh pegawai tersebut. Hal ini berimbas kepada hasil yang diberikan oleh pegawai menjadi kurang maksimal.

Kompensasi merupakan suatu imbalan /balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawai atas apa yang telah dikerjakan oleh mereka (Notoadmojo dalam Soeparno, 2015: 154). Pemberian kompensasi ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dengan pegawai pada saat melakukan wawancara kerja. Bagi suatu organisasi/ badan usaha, pemberian kompensasi bukan merupakan suatu hal yang mudah. Terlebih pada organisasi/badan usaha yang memiliki jumlah pegawai yang cukup banyak. Kompensasi yang telah diprogramkan ternyata menimbulkan masalah bagi pegawai dimana besarnya kompensasi yang diterima itu sendiri belum dapat dilaksanakan secara fair oleh perusahaan. Selain itu, pemberian kompensasi dari suatu

organisasi/badan usaha juga seharusnya didasarkan pada apa yang telah diberikan oleh pegawai untuk organisasi/badan usaha tersebut. Selain mencari pengalaman, salahsatu tujuan dari pegawai menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga dan waktu dalam bekerja bukan semata-mata hanya untuk mengabdikan diri pada perusahaan akan tetapi untuk memperoleh imbalan/jasa.

Jenis kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dapat berupa Upah/Gaji, insentif/bonus. . Sistem bonus dan pinalti tidak dapat berjalan, karna tidak jelas tolok ukur kepuasan kerja karyawan, sehingga tidak jelas pula siapa yang menerima bonus dan siapa yang menerima pinalti. Bagi pegawai, kompensasi merupakan salahsatu bentuk imbalan/jasa yang diberikan oleh perusahaan atas apa yang telah diberikan oleh pegawai tersebut dalam membantu berkembangnya suatu perusahaan Besar kecilnya kompensasi yang diterima setiap pegawai berbeda – besar. Hal ini tergantung pada bidang kerja serta tingkat divisi setiap pegawai. Kompensasi yang diterima dari perusahaan nantinya akan digunakan oleh pegawai untuk memenuhi kebutuhan pegawai itu baik kebutuhan primer maupun kebutuhan sekunder. Pemberian kompensasi yang layak mempengaruhi kepuasan kerja dan peningkatan produktivitas serta kualitas kerja pegawai. Selain pemberian kompensasi, motivasi kerja setiap pegawai juga memiliki peran yang cukup penting dalam meningkatkan Kepuasan kerja karyawan.

Karakteristik pegawai dalam setiap perusahaan berbeda – beda sehingga diperlukannya perhatian dari perusahaan untuk mengetahui apa yang menjadi kendala bagi pegawai yang memiliki tingkat produktivitas kerja yang lebih rendah

dibandingkan dengan pegawai lainnya. Pegawai yang memiliki tingkat motivasi kerja yang tinggi lebih memiliki semangat kerja yang tinggi untuk mencapai yang lebih dari apa yang telah ditargetkan oleh perusahaan. Begitupun sebaliknya, pegawai dengan tingkat motivasi kerja yang rendah cenderung bermalas-malasan sehingga hasil yang diberikan oleh pegawai kepada perusahaan menjadi tidak maksimal dan bisa menyebabkan kerugian bagi perusahaan. Hal ini perlu ditanggapi serius oleh perusahaan agar tidak terjadi hal yang tidak diharapkan oleh perusahaan.

Mengingat pentingnya pegawai yang memiliki produktivitas kerja yang baik, motivasi memiliki peranan cukup penting dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Motivasi dapat diartikan sebagai sebuah dorongan atau masukan baik dari dalam diri sendiri maupun pihak lain untuk meningkatkan semangat dalam mencapai suatu tujuan tertentu. Motivasi dapat berupa pengarahan yang sifatnya memberikan semangat kepada pegawai untuk lebih memaksimalkan kinerja dalam mencapai tujuan perusahaan. Selain itu, motivasi juga dapat berupa hukuman atau tantangan yang membuat pegawai takut sehingga terpacu untuk lebih bersaing secara sehat dengan rekan – rekan kerja lainnya dalam mencapai target perusahaan. Motivasi kerja suatu perusahaan bisa berasal dari atasan, rekan kerja, keluarga, sahabat, atau bisa melalui seminar-seminar yang bertujuan untuk meningkatkan motivasi kerja pegawainya. Pegawai yang termotivasi akan memberikan hasil yang maksimal dan hasil yang maksimal mempengaruhi kompensasi yang akan diberikan oleh perusahaan. Hal ini secara langsung berpengaruh dalam upaya peningkatan kepuasan kerja karyawan. Situasi yang kurang kondusif juga dapat membuat semangat kerja

dan motivasi pegawai menurun. Motivasi kerja pegawai masih rendah yang terlihat dari masih ditemukannya pegawai yang malas dalam bekerja. Pegawai yang puas dengan apa yang telah diterimanya dari perusahaan akan terdorong untuk meningkatkan pengetahuan/keterampilan, kreativitas, serta keseriusannya untuk mengabdikan diri kepada perusahaan. Keterikatan pegawai menjadi rendah karena faktor-faktor yang seharusnya dapat meningkatkan keterikatan pegawai kurang mendapat perhatian dari manajemen.

Mengingat adanya keterkaitan antara pemberian kompensasi dan motivasi kerja dari perusahaan kepada pegawai untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang berdampak pada peningkatan kinerja serta produktivitas kerja pegawai. Maka dengan demikian penulis tertarik untuk mengangkat topic penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT BPR Dana Nusantara di Kota Batam”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Kompensasi yang telah diprogramkan ternyata menimbulkan masalah bagi pegawai dimana besarnya kompensasi yang diterima itu sendiri belum dapat dilaksanakan secara fair oleh perusahaan.
2. Motivasi kerja pegawai masih rendah yang terlihat dari masih ditemukannya pegawai yang malas dalam bekerja.

3. Situasi yang kurang kondusif tersebut membuat semangat kerja dan motivasi pegawai menurun.
4. Sistem bonus dan pinalti tidak dapat berjalan, karna tidak jelas tolok ukur kepuasan kerja karyawan, sehingga tidak jelas pula siapa yang menerima bonus dan siapa yang menerima pinalti.
5. Keterikatan pegawai menjadi rendah karna faktor-faktor yang seharusnya dapat meningkatkan keterikatan pegawai kurang mendapat perhatian dari manajemen.

1.3 Pembatasan Masalah

Adapun batasan masalah berdasarkan latar belakang penelitian dan identifikasi masalah adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini dilakukan di BPR Dana Nusantara dngan lingkup cabang Dana Nusantara Nagoya di Kota Batam.
2. Penelitian ini menggunakan dua variabel bebas yaitu kompensasi dan motivasi kerja serta satu variable terikat yaitu kepuasan kerja.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan atas latar belakang penelitian yang telah dikemukakan di atas, maka dapat dirumuskan permasalahannya sebagai berikut:

1. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada PT BPR Dana Nusantara di Kota Batam ?

2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada PT BPR Dana Nusantara di Kota Batam ?
3. Apakah Kompensasi dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada PT BPR Dana Nusantara di Kota Batam ?

1.5 Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan yang dapat dijelaskan berdasarkan rumusan masalah, sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada PT BPR Dana Nusantara di Kota Batam.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT BPR Dana Nusantara di Kota Batam.
3. Untuk mengetahui Pengaruh secara simultan antara Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT BPR Dana Nusantara di Kota Batam.

1.6. Manfaat Penelitian

Penelitian diharapkan dapat memberikan mafaat untuk semua kalangan yang berada baik dari sisi kampus maupun sisi obyek penelitian. Adapun manfaatnya adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis (Keilmuan)
 - a) Menambah wawasan serta pengetahuan terutama yang telah didapatkan penulis selama mengikuti perkuliahan, khususnya mata kuliah yang berhubungan dngan jurusan manajemen.

b) Memberikan kontribusi terhadap pengembangan suatu sektor di bidang perbankan dan perkreditan serta memperkaya referensi bagi pembaca.

2. Manfaat praktis

- a. Bagi penulis adalah merupakan salah satu syarat mendapatkan kelulusan untuk program strata satu (S1) di Universitas Putera Batam, dan menambah pengetahuan penulis dalam hal mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.
- b. Bagi Perusahaan, diharapkan bermanfaat sebagai bahan pertimbangan untuk menetapkan kompensasi dan motivasi sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang ditunjukkan pegawai yang bersangkutan.
- c. Bagi pihak Kampus diharapkan penelitian ini menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Pengertian Kompensasi

Bagi seorang individu atau pegawai yang bekerja dalam suatu perusahaan atau organisasi, pemberian kompensasi merupakan suatu bentuk balas jasa atas pekerjaan yang telah dia berikan kepada perusahaan. Pemberian Kompensasi ini pun diharapkan agar dapat didasarkan pada keadilan serta dapat disesuaikan dengan hasil kompetitif dan kualitas yang dimiliki pegawai itu sendiri. Sistem pemberian kompensasi yang baik kepada pegawai akan sangat mempengaruhi kegairahan kerja dan produktivitas dari seseorang / individu tersebut. Pemberian kompensasi ini juga perlu didukung dengan metode yang secara rasional dapat menciptakan seseorang untuk dapat bekerja sesuai dengan tuntutan pekerjaannya. Pemberian Kompensasi secara tidak langsung mempunyai dampak terhadap perencanaan dan pengembangan personal pegawai. Kompensasi itu sendiri juga sangat berpengaruh dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai dan sebagai daya tarik perusahaan untuk lebih berkembang.

Kompensasi merupakan suatu imbalan /balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawai atas apa yang telah dikerjakan oleh mereka (Notoadmojo dalam Soeparno, 2015: 154). Besarkecilnya atau tinggirendahnya sebuah kompensasi itu dikatakan penting bagi pegawai karna bentuk kompensasi secara tidak langsung telah mencerminkan hasil karya mereka yang telah mereka berikan kepada perusahaan jika dibandingkan dengan pegawai lainnya. Dalam hal ini pegawai tentu mengharapkan suatu keadilan dalam pembagian kompensasi dari perusahaan yang diberikan bukan

berdasarkan jenis kelamin, ras atau lainnya melainkan dari tingkat kualifikasi kerja pegawai yang telah mereka berikan kepada perusahaan.

Kompensasi dapat dikatakan sebagai suatu manfaat yang diberikan dalam bentuk pemberian insentif dngan tujuan untuk memotivasi individu/pegawai agar dapat meningkatkan Produktivitasnya dalam bekerja (Yani, 2012: 139) dalam Soeparno (2015: 153). Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia, Pembagian Kompensasi yang efektif memiliki peran penting untuk mempertahankan pegawai – pegawai yang berbakat dalam membantu perusahaan untuk berkembang. Kompensasi adalah suatu bentuk balas jasa dari perusahaan yang diberikan kepada baik yang bersifat finansial dan non finansial yang diberikan dalam kurun waktu yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. (Handoko, 2001 dalam Wukir, 2013: 84). Kompensasi juga dapat diartikan sebagai suatu pendapatan/penghasilan dari perusahaan sebagai imbalan jasa dalam bentuk uang/material, baik secara langsung maupun tidak langsung kepada pegawai. (Hasibuan, 2003 dalam Wukir, 2013: 84).

Pemberian kompensasi dapat berbentuk material dan nonmaterial. Pemberian kompensasi yang berbentuk material : Gaji, penghasilan, bonus/insentif, uang pension, dan lain – lain, sedangkan pemberian kompensasi yang berbentuk nonmaterial : asuransi kesehatan kerja, kenaikan jabatan, dan lain - lain. Menurut Keith Davis dalam Soeparno (2015: 154) *compensation is what employee receive in exchange of their work. Wether hourly wages or periodic salaries, the personnel department usually designs and administers employee compensation.* Artinya setiap pegawai yang bekerja baik kepada perusahaan mengharapkan adanya Imbalan jasa yang disebut dngan Kompensasi dari perusahaan.

2.1.1. Tujuan Kompensasi

Pemberian Kompensasi yang diberikan oleh Organisasi/perusahaan ini bertujuan untuk :

1. Ikatan Kerja Sama

Dngan adanya pemberian kompensasi ini berarti telah terjalinnya suatu ikatan formal antara pemberi kompensasi dalam hal ini disebut Perusahaan dngan Penerima kompensasi dalam hal ini disebut pegawai. Dngan kata lain, Pegawai memiliki kewajiban untuk mengabdikan diri kepada perusahaan dngan menyelesaikan tugas – tugas yang telah diberikan oleh perusahaan/organisasi dan Perusahaan juga memiliki kewajiban untuk memberikan imbalan/balasan dalam bentuk kompensasi kepada pegawai sesuai dngan perjanjian yang telah disepakati bersama.

2. Kepuasan Kerja

Dngan adanya pemberian kompensasi ini, maka terpenuhilah kebutuhan pegawai baik kebutuhan primer maupun kebutuhan sekunder. Pegawai yang telah terpenuhi kebutuhannya tersebut pun akan merasa puas pada hasil dari apa yang telah mereka kerjakan untuk perusahaan.

3. Pengadaan Efektif

Pemberian kompensasi yang efektif akan membantu perusahaan untuk mempertahankan pekerja – pekerja berbakat yang berguna untuk perusahaan.

4. Motivasi

Pemberian Kompensasi yang efektif juga akan memudahkan atas dalam memotivasi bawahannya untuk meningkatkan kinerja pegawainya.

5. Stabilitas Pegawai

Dengan Program Pemberian Kompensasi yang didasarkan pada keadilan dan kelayakan maka diharapkan agar stabilitas pegawai terjamin dan berdampak positif pada perusahaan yaitu *turn-over* perusahaan yang relatif lebih kecil.

6. Disiplin

Dengan Program pemberian kompensasi yang efektif maka pegawai lebih disiplin dalam bekerja dan lebih menaati segala peraturan – peraturan yang telah dikeluarkan oleh perusahaan.

7. Pengaruh Serikat Buruh

Pemberian kompensasi yang adil, layak, dan efektif juga akan lebih berkonsentrasi untuk membantu perusahaan tidak terpengaruh untuk bergabung dengan serikat buruh.

8. Pengaruh Pemerintah

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

Sedangkan system pemberian kompensasi yang telah diterapkan pada umumnya adalah sebagai berikut :

1. Sistem Waktu

Sistem waktu menjelaskan bahwa besar-kecilnya pemberian kompensasi didasarkan pada Standar waktu yang telah ditetapkan seperti Jam, Minggu, atau Bulan.

2. Sistem Hasil (Output)

Sistem hasil menjelaskan bahwa besar-kecilnya pemberian kompensasi ditetapkan berdasarkan hasil pekerja seperti per potong, meter, liter, dan kilogram.

3. Sistem Borongan

Sistem borongan menjelaskan bahwa besar-kecilnya pemberian kompensasi didasarkan pada volume / tingkat lamanya pegawai/individu dalam menyelesaikan tugasnya.

Pemberian Kompensasi harus memperhatikan unsur keadilan, baik dari sisi internal maupun sisi eksternal. Keadilan Pemberian Kompensasi yang dilihat dari sisi internal bisa dilihat dari perbedaan kompensasi kepada pegawai yang menduduki jabatan yang lebih tinggi, prestasi yang lebih baik, kontribusi besar yang telah diberikan kepada perusahaan dibandingkan dengan pegawai lain yang bekerja dalam satu perusahaan. Sedangkan . Keadilan Pemberian Kompensasi yang dilihat dari sisi internal bisa dilihat dari tingkat keseimbangan pemberian kompensasi yang diterima oleh pegawai jika dibandingkan dengan pegawai diperusahaan lain yang juga bekerja posisi yang sama. Keadilan individual ini mengacu kepada persepsi pegawai atas perbedaan penghasilan di antara para pegawai yang mengerjakan tugas sejenis dalam satu perusahaan. Biasanya perbedaan tersebut terjadi akibat perbedaan senioritas, tingkat pendidikan, dan lain-lain.

2.1.2. Unsur – Unsur dalam Komponen Kompensasi

Dalam penetapan sistem kompensasi, perlu diperhatikan unsur-unsur yang tercakup di dalam komponen kompensasi, antara lain:

1) Gaji.

Imbalan jasa dalam bentuk uang yang diterima oleh pegawai karna keanggotaannya dalam organisasi.

2) Upah.

Imbalan finansial langsung yang dibayarkan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.

3) Insentif.

Bonus imbalan jasa yang diberikan kepada pegawai karna prestasi kerjanya yang telah melampaui target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

4) Kompensasi tidak langsung (*fringe benefit*).

Kompensasi tambahan berdasarkan kebijakan perusahaan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para pegawai, seperti asuransi, uang pensiun, fasilitas olah raga dan lain-lain.

2.1.3. Indikator Kompensasi

Menurut Noe dalam Aulia dan Troena (2013: 4) menyatakan bahwa indikator kompensasi finansial terbagi menjadi empat, yaitu:

1. Upah dan gaji

Imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur seperti tahunan, caturwulan, bulanan dan mingguan.

2. Insentif

merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat digunakan untuk mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja.

3. Tunjangan

Imbalan tidak langsung yang diberikan kepada karyawan, biasanya mencakup asuransi kesehatan, cuti, pensiun, rencana pendidikan, dan rabat untuk produk-produk perusahaan

Sementara itu menurut Rivai dan Sagala (2010: 743) tujuan dari manajemen kompensasi efektif diantaranya meliputi,

- 1) Memperoleh SDM yang berkualitas,
- 2) Mempertahankan pegawai yang ada,
- 3) Menjamin keadilan,
- 4) Penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan,
- 5) Mengendalikan biaya,
- 6) Mengikuti aturan hukum, dan
- 7) Meningkatkan efisiensi administrative

Tingkat pemberian kompensasi menjadi factor penting bagi individu untuk memilih bekerja dalam sebuah perusahaan dibandingkan dngan perusahaan lainnya. Pemberian kompensasi perlu mempertimbangkan keseimbangan kepentingan antara pemilik atau pemegang saham dngan para pegawai. Pengambilan keputusan mengenai

kebijakan kompensasi ini harus dilakukan dengan sangat hati-hati dengan mempertimbangkan rasa keadilan bagi seluruh pegawai. Apabila para pegawai merasa bahwa kebijakan kompensasi tersebut kurang adil, tidak tertutup kemungkinan akan menimbulkan hal-hal yang kontra produktif bagi organisasi. Untuk itu sistem kompensasi sedapat mungkin harus memenuhi harapan pegawai sehingga pegawai termotivasi untuk bekerja dengan baik agar dapat memberikan kontribusi sebesar-besarnya bagi perusahaan. Sistem kompensasi yang baik harus memenuhi syarat: 1) memenuhi kebutuhan dasar pegawai beserta keluarganya, 2) meningkatkan kesejahteraan pegawai beserta keluarganya, 3) menjamin masa depan pegawai.

Salah satu cara untuk lebih menjamin masa depan pegawai adalah dengan pemberian insentif organisasional yaitu insentif atau bonus yang diberikan kepada seluruh pegawai karena perusahaan telah berhasil melampaui target tahunan secara korporasi. Konsep dasar dibalik program ini adalah pandangan bahwa sasaran akhir dari hasil kerja seluruh pegawai adalah kinerja organisasi atau korporasi. Tujuannya tidak lain agar para pegawai memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk mengejar target yang telah ditetapkan. Insentif organisasional ini biasanya berupa:

a) Pembagian keuntungan

Apabila keuntungan yang dicapai melampaui target, maka sebagian dari kelebihan tersebut akan dikembalikan kepada pegawai dalam bentuk insentif. Biasanya presentasi keuntungan yang didistribusikan kepada pegawai ditentukan dalam RUPS setelah berakhirnya tahun usaha.

b) Opsi saham pegawai

Cara ini memberi hak kepada pegawai untuk membeli sejumlah tertentu saham perusahaan dengan potongan harga tertentu untuk periode waktu yang terbatas. Dengan ikut memiliki saham perusahaan, diharapkan tumbuh ada “rasa memiliki” di hati para pegawai sehingga mereka akan lebih giat lagi bekerja demi kemajuan perusahaan.

2.2. Pengertian Motivasi Kerja

Kinerja sumber daya manusia seorang individu dipengaruhi oleh keterampilan, pengetahuan, motivasi, serta lingkungan masyarakat sekitar. Keterampilan / kemampuan yang dimiliki seorang individu juga bisa didasarkan atas pengalaman yang pernah dilalui oleh individu itu sendiri. Dalam memotivasi individu yang memiliki sifat fluktuatif artinya pada saat atau situasi tertentu motivasinya tinggi, sedangkan pada saat atau situasi lain motivasinya rendah. Sebaliknya orang yang motivasinya rendah, pada suatu saat bisa saja bermotivasi tinggi. Mengingat masalah motivasi sumber daya manusia ini merupakan masalah yang krusial dalam menunjang keberhasilan perusahaan, dan masalah pembinaannya juga tidak mudah, maka sudah selayaknya masalah ini perlu mendapatkan perhatian yang serius dalam manajemen sumber daya manusia.

Kata Motif dalam istilah Motivasi mempunyai arti suatu kekuatan dalam diri seseorang yang dapat membuat individu atau orang tersebut tergerak untuk melakukan suatu tindakan (Soeparno, 2015: 187). Motivasi tidak dapat diamati secara langsung, tetapi dapat diinterpretasikan dalam tingkah lakunya berupa rangsangan, dorongan, atau

pembangkit tenaga munculnya suatu tingkah laku tertentu. Motivasi kerja dapat dikatakan sebagai suatu bentuk rangsangan/dorongan kepada seseorang agar bangkit dan lebih memiliki semangat kerja dalam mencapai tujuan/target yang diberikan oleh perusahaan.

Motivasi dapat diartikan sebagai suatu proses agar seseorang dapat berjalan mengikuti arah, intensitas, ketekunan individu dalam mencapai tujuan perusahaan (Robbins, 2012: 213). Lebih lanjut dijelaskan bahwa dalam hal ini ada tiga unsur yang menjadi kunci definisi tersebut yaitu: intensitas (*intensity*), arah (*direction*) dan ketekunan (*persistence*). Ketiga unsur tersebut diatas akan menjadi pusat perhatian perusahaan apabila dalam suatu kinerja tidak disalurkan/diarahkan ke sasaran konsisten yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Istilah motivasi lebih merujuk kepada kondisi dasar yang mendorong suatu tindakan (Pace dan Faules dalam Soeparno, 2015: 187). Motivasi juga dapat memicu seseorang untuk mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditetapkan dan setiap orang yang terpacu untuk mengejar tujuan tersebut akan berpotensi untuk meraih kesuksesan (Newstrom dan Davis dalam Nidjo, 2011: 56). Motivasi juga merupakan suatu kebutuhan berprestasi (*need for achievement*) karna kebutuhan ini memacu seseorang untuk bertindak lebih unggul daripada orang lain dalam menyelesaikan tugas – tugasnya (Grennberg dan Baron dalam Nidjo, 2011: 56). Motivasi adalah suatu dorongan untuk bekerja dngan baik, berhasil, memuaskan dan tampil dngan baik. Motivasi juga merupakan proses yang tidak dapat diamati, tetapi bisa ditafsirkan melalui tindakan individu yang bertingkah laku, sehingga motivasi merupakan konstruksi jiwa. Kedudukan

motivasi sejajar dengan isi jiwa sebagai cipta (*kognisi*), karsa (*konasi*), dan rasa (*emosi*) yang merupakan tridaya. Apabila cipta, karsa dan rasa yang melekat pada diri seseorang, dikombinasikan dengan motivasi, dapat menjadi catur daya atau empat dorongan kekuatan yang dapat mengarahkan individu mencapai tujuan dan memenuhi kebutuhan. Motivasi merupakan suatu dorongan yang diberikan kepada individu untuk bekerja sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan (Murty dan Hudiwinarsih, 2012) dalam Damayanti (2013: 155).

Pada umumnya semua orang ingin mempunyai motivasi yang baik. Tidak ada orang yang memilih menjadi frustrasi daripada termotivasi. Pekerjaan dan lingkungan yang merangsang motivasi pasti disenangi dan dihargai oleh semua orang. Walaupun demikian perlu kita ketahui bahwa ada pekerjaan yang menurut seseorang itu menarik atau merangsang motivasinya, tetapi menurut yang lainnya pekerjaan itu tidak menarik dan membosankan. Disamping itu kadang-kadang orang datang sambil membawa masalah ke kantornya, bisa dari pengalaman-pengalaman kegagalan pada masa lalunya atau karna masalah rumah tangganya, dan sebagainya, sehingga ketika bekerja motivasinya rendah.

Motivasi adalah masalah yang kompleks, tidak ada seperangkat petunjuk yang mudah dan dapat menjamin membangkitkan dan meningkatkan motivasi seseorang. Upaya meningkatkan dan mempertahankan motivasi memerlukan perjuangan tanpa henti bagi para pimpinan dan anggotanya. Menurut Herzberg dalam Sugiarti (2008: 1), individu-individu lebih termotivasi oleh aspek instrinsik suatu pekerjaan (*the meaningfulness of the job*) dibandingkan dengan sifat ekstrinsik suatu pekerjaan seperti

upah. Herzberg menjelaskan bahwa kunci dalam memotivasi seseorang bukan dengan motif uang akan tetapi motif desain pekerjaan yang lebih berarti. Herzberg juga menjelaskan dua faktor yang membentuk motivasi pegawai, sebagai berikut :

a. Faktor Intrinsik (*Motivating Factors*)

1. Kesempatan untuk berprestasi (*achievement*)
2. Pengakuan dalam lingkungan pekerjaan (*recognition*)
3. Kesempatan untuk bertanggung jawab (*responsibility*)
4. Kesempatan untuk maju dan mengembangkan diri (*advancement and growth*).

b. Faktor Ekstrinsik (*Hygiene Factors*)

1. Kebutuhan akan kebijakan dan administrasi perusahaan yang jelas dan adil (*company policy and administration*)
2. Supervisi yang memadai (*supervision*)
3. Keserasian hubungan dengan supervisor
4. Kondisi pekerjaan yang kondusif
5. Gaji/upah yang layak
6. Hubungan dengan rekan kerja dan kelompok senior
7. Adanya penghargaan terhadap kehidupan pribadi
8. Kejelasan status pekerjaan
9. Masa depan pekerjaan yang dijalani

Faktor motivasional merupakan hal-hal yang bersifat mendorong prestasi yang bersifat intrinsik, artinya bersumber dari dalam diri manusia sendiri. Yang dimaksud dengan *hygiene factors* adalah pemeliharaan bersumber dari luar diri manusia yang ikut

mempengaruhi perilaku/sikap seseorang dalam kehidupan (ekstrinsik). Pemberian dorongan sebagai salah satu bentuk motivasi, penting dilakukan untuk meningkatkan gairah kerja pegawai sehingga dapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh manajemen.

Hubungan motivasi, gairah kerja dan hasil yang optimal mempunyai bentuk yang linier dalam arti dengan pemberian motivasi kerja yang baik, maka gairah kerja atau kinerja pegawai akan meningkat dan hasil kerja menjadi optimal sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan. Gairah kerja dalam salah satu bentuk motivasi dapat dilihat antara lain dari tingkat kehadiran pegawai, tanggung jawab terhadap waktu kerja yang telah ditetapkan. Karakteristik pokok motivasi yaitu :

- a. Usaha, yaitu menunjuk pada kekuatan perilaku kerja seseorang atau jumlah yang ditunjukkan oleh seseorang dalam pekerjaannya atau dengan kata lain, hal ini melibatkan berbagai macam kegiatan atau upaya baik yang nyata maupun yang kasat mata.
- b. Kemauan keras, yaitu menunjuk pada kemauan keras yang ditunjukkan oleh seseorang ketika menerapkan usahanya kepada tugas-tugas pekerjaannya.
- c. Arah atau tujuan, yaitu berkaitan dengan arah yang dituju oleh usaha dan kemauan keras yang dimiliki oleh seseorang.

Menurut (Sunyoto, 2013: 3) Motivasi dalam suatu perusahaan harus lebih diperhatikan agar tidak terjadi hal – hal sebagai berikut :

1. Proses kerjasama antara pimpinan dengan pegawai maupun dengan atasan dari pimpinan itu sendiri.

2. Dalam proses interaksi itu terjadi perilaku pegawai yang diperhatikan tetapi kemungkinan juga dilaksanakan agar perilaku tersebut sesuai dengan keinginan yang diharapkan seorang pimpinan.
3. Perilaku yang ditampilkan oleh pegawai yang berjalan dengan sistem nilai atau ketentuan yang berlaku dalam organisasi atau perusahaan yang bersangkutan.

Motivasi juga dapat dinilai sebagai suatu daya dorong (*driving force*) yang menyebabkan orang dapat berbuat sesuatu untuk mencapai tujuan. Hal ini dijelaskan oleh Chauhan bahwa motivasi menunjuk pada gejala yang melibatkan dorongan perbuatan terhadap tujuan. Para pakar sosial berpendapat bahwa ada dua komponen utama untuk menganalisis motivasi sebagai dasar tingkah laku individu, yaitu: (1) komponen internal, merupakan dorongan yang berdasarkan kebutuhan atau motif, dan (2) komponen tujuan yang ingin dicapai. Dengan tercapainya tujuan berarti telah terpenuhi kebutuhan individu. Komponen tujuan sifatnya eksternal yang berada di luar individu. Menurut Badeni (2013: 78) dalam Wijaya dan Andreani (2015: 39) ada beberapa model atau teori tentang motivasi yang searah dengan pandangan bahwa motivasi sebagai dorongan dari dalam yaitu:

1) Teori motivasi kebutuhan dari Abraham Maslow

Teori ini menjelaskan bahwa motivasi dalam diri seseorang untuk memuaskan kebutuhannya cenderung bersifat bawaan.

2) Teori X dan Y

Manusia pada dasarnya terdiri dari dua jenis yaitu jenis manusia yang termasuk jenis X dan Y. Masing-masing memiliki karakteristik tertentu:

a. Manusia jenis X:

manusia dngan tipe ini adalah manusia yang tidak menyukai kerja dan selalu ingin menghindari pekerjaan yang diberikan kepadanya. Individu jenis ini tidak memiliki inisiatif dalam bekerja dan harus selalu diarahkan oleh atasannya. Pegawai tipe ini pun harus dipaksa, dimonitoring, atau bahkan diancam dngan hukuman agar tegerak untuk berprestasi dan mencapai tujuan. Bila dikaitkan dngan teori kebutuhan, dikatakan bahwa tipe manusia X, termasuk memiliki hierarki kebutuhan tingkat rendah.

b. Manusia jenis Y:

kebalikan dari manusia tipe x, manusia dngan tipe ini menunjukkan sifatnya yang senang bekerja. Individu ini pun lebih memiliki inisiatif dalam berkarya dan berprestasi tanpa harus diberi arahan dari atasannya. Tipe manusia Y memiliki kebutuhan tingkat tinggi.

3) *Three needs theory*

Teori ini dikemukakan oleh David McClelland yang mengatakan bahwa ada tiga kebutuhan manusia yaitu:

- a. Kebutuhan berprestasi (*Need for achievement*) yaitu keinginan untuk melakukan sesuatu lebih baik dibandingkan sebelumnya
- b. Kebutuhan untuk berkuasa (*Need for power*) yaitu kebutuhan untuk lebih kuat, lebih berpengaruh terhadap orang lain.
- c. Kebutuhan afiliasi (*Need for affiliation*) yaitu kebutuhan untuk disukai dan mengembangkan atau memelihara persahabatan dngan orang lain.

4) Teori Dua Faktor (*Motivation-Hygiene-Theory*)

Suatu pekerjaan berhubungan dengan dua aspek, yaitu pekerjaan itu sendiri contohnya mengajar, mengkoordinasi suatu kegiatan, dan lain-lain yang disebut *job content* dan aspek yang berkaitan dengan pekerjaan contohnya gaji, kebijaksanaan perusahaan, rekan kerja, dan lingkungan kerja yang disebut *job context*.

2.2.1. Motivasi Sebagai Dorongan Eksternal

Ada beberapa model motivasi yang semata-mata dipengaruhi oleh tuntutan kebutuhan yang bersifat internal tetapi dipengaruhi oleh apa yang dipelajari, sesuai dengan pandangan di atas meliputi:

1) Teori Harapan

Kecenderungan bertindak dalam suatu cara tertentu bergantung pada kekuatan suatu penghargaan bahwa tindakan itu akan diikuti oleh suatu keluaran tertentu dan pada daya tarik dari keluaran tersebut. Motivasi dipengaruhi oleh tiga faktor atau situasi yaitu:

- a. Hubungan antara tingkat usaha dengan kinerja.
- b. Hubungan antara kinerja dengan ganjaran.
- c. Hubungan ganjaran dengan tujuan pribadi.

2) Teori Keseimbangan atau Keadilan

Pegawai membandingkan masukan dan keluaran pekerjaan dengan pegawai lain, kemudian berespon untuk menghapuskan ketidakadilan.

3) Teori Penguatan

Faktor yang memotivasi seseorang dalam melakukan pekerjaan adalah imbalan yang akan diterima dari pelaksanaan suatu pekerjaan.

4) Teori Penetapan Tujuan

- a. Tujuan spesifik dan sulit menghantarkan ke kinerja yang lebih tinggi. Pekerjaan yang dapat memotivasi
- b. adalah pekerjaan yang tingkat kesulitannya sedang, jelas, dan diterima oleh pelaksana.

2.2.2. Indikator Motivasi

Beberapa indikator motivasi menurut George & Jones (2005: 175) dalam Wijaya dan Andreani (2015: 40) yakni:

1. Perilaku Pegawai

Kemampuan pegawai memilih perilaku bekerja yang akan mereka pilih. Perilaku pegawai yang baik dalam bekerja menunjukkan bahwa pegawai termotivasi dalam bekerja.

2. Usaha Pegawai

Hal ini berkaitan dengan usaha keras yang dilakukan pegawai dalam bekerja. Usaha keras yang dilakukan pegawai menandakan bahwa pegawai termotivasi dalam bekerja.

3. Kegigihan Pegawai

Kegigihan pegawai mengacu pada perilaku seseorang yang tetap ingin bekerja walaupun adanya rintangan, masalah, dan halangan. Kegigihan pegawai yang tinggi menunjukkan bahwa pegawai memiliki motivasi yang tinggi.

2.3. Pengertian Kepuasan Kerja

Selama berada di suatu organisasi atau perusahaan pasti ada saja beberapa anggota atau pegawai yang tidak puas atau mengeluh. Keadaan ini tentunya tidak dikehendaki oleh organisasi karna akan berdampak negatif terhadap kinerja organisasi atau perusahaan. Untuk itu pimpinan perlu mengetahui sebab-sebab terjadinya ketidakpuasan ini dan bagaimana cara mengatasinya. Ketidakpuasan yang disebabkan oleh masalah pembayaran atau masalah lingkungan kerja dan sebagainya, akan mengakibatkan pegawai bereaksi dengan berbagai cara, antara lain, bisa dengan menurunkan kinerjanya, mogok, atau menyampaikan keluhannya secara terbuka. Ada juga yang pindah untuk mencari pekerjaan lain yang gajinya lebih tinggi. Ada juga yang protes dengan mengeluh terus yang dapat mengakibatkan sering ia sering ke rumah sakit atau stress, sering absen, dan akhirnya juga keluar.

Menurut Suwatno (2001: 187) dalam Soeparno (2015: 169) kepuasan kerja merupakan suatu kondisi psikologis yang menjelaskan perasaan menyenangkan atau perasaan pegawai yang sangat subyektif dan sangat tergantung pada individu yang bersangkutan dan lingkungan kerjanya, dan kepuasan kerja merupakan suatu konsep *multificated* (banyak dimensi), ia dapat memakai sikap secara menyeluruh atau mengacu pada bagian pekerjaan seseorang.

Kepuasan kerja pegawai menggambarkan suatu kondisi emosional pegawai dalam memandang suatu pekerjaan baik itu untuk hal yang menyenangkan ataupun yang tidak menyenangkan (Sunyoto, 2013: 15). Kepuasan kerja karyawan dapat tercermin melalui apa yang dikerjakan atau dilakukan pegawai terhadap perusahaan. Pegawai yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan bekerja lebih maksimal sedangkan Pegawai yang kurang puas dengan apa yang diberikan perusahaan cenderung menunjukkan sifat keterpaksaannya dalam bekerja. Dengan begitu, hasil yang tercerminkan dalam pegawai menjadi kurang maksimal. Ketidakpuasan pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan juga akan mempengaruhi pegawai itu sendiri untuk menghindari/meninggalkan pekerjaan tersebut.

Menurut Robbins (2001: 78) dalam Wibowo (2008: 501) kepuasan kerja menunjukkan adanya suatu perbedaan terhadap penghargaan yang telah ditetapkan dengan penghargaan yang telah diterima. Grenberg dan Baron (2003: 148) dalam Wibowo (2008:501) mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negative yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja sebagai pemikiran, perasaan, dan kecenderungan tindakan seseorang, yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaan.

Banyak faktor yang perlu mendapat perhatian dalam menganalisis kepuasan kerja seseorang. Apabila dalam pekerjaannya seseorang mempunyai otonomi atau bertindak, terdapat variasi, memberikan sumbangan penting dalam keberhasilan organisasi dan pegawai memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang dilakukannya, yang bersangkutan akan puas. Teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang

membuat sebagian orang lebih puas terhadap suatu pekerjaan daripada beberapa lainnya.

Teori ini juga mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja.

2.3.1. Teori Kepuasan Kerja

Ada beberapa teori tentang kepuasan kerja yaitu:

1. *Two Factor Theory*

Teori ini menganjurkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda yaitu *motivators* dan *hygiene factors*. Ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi di sekitar pekerjaan (seperti kondisi kerja, upah, keamanan, kualitas pengawasan dan hubungan dengan orang lain) dan bukan dengan pekerjaan itu sendiri. Karena faktor mencegah reaksi negative dinamakan sebagai *hygiene* atau *maintaince factors*. Sebaliknya kepuasan ditarik dari faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung daripadanya seperti sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang, promosi dan kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan. Karena faktor ini berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi dinamakan motivator.

2. *Value Theori*

Menurut teori ini kepuasan kerja terjadi pada tingkatan di mana hasil pekerjaan diterima individu seperti diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, akan semakin puas dan sebaliknya. Kunci menuju kepuasan pada teori ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dengan yang diinginkan seseorang. Semakin besar perbedaan semakin rendah kepuasan orang.

Kepuasan kerja pegawai adalah keadaan emosional pegawai dimana terjadi titik temu antara balas jasa pegawai dari organisasi/perusahaan dengan nilai tingkat balas jasa yang memang diinginkan oleh pegawai yang bersangkutan. Bila kepuasan pegawai terjadi, maka pada umumnya tercermin pada perasaan pegawai terhadap perusahaannya, yang sering diwujudkan dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan terhadap sesuatu yang dihadapi atau ditugaskan kepadanya di lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja tidak dapat dipisahkan oleh motivasi kerja yang seringkali merupakan harapan bagi pegawai, gambaran yang akurat tentang hubungan ini adalah bahwa motivasi kerja dapat menimbulkan kepuasan kerja yang tinggi, kepuasan kerja akan tinggi apabila keinginan dan kebutuhan pegawai dalam bekerja terpenuhi maka motivasi kerja akan terwujud dengan baik.

Ketidakpuasan dalam kerja akan dapat menimbulkan perilaku agresif, atau sebaliknya akan menunjukkan sikap menarik diri dari kontak dengan lingkungan sosialnya. Misalnya dengan mengambil sikap berhenti dari perusahaan, suka bolos, dan perilaku yang cenderung bersifat menghindari dari aktivitas organisasi. Absensi dalam perusahaan merupakan masalah karena absensi berarti kerugian akibat terlambatnya penyelesaian pekerjaan, hal ini juga merupakan indikasi adanya ketidakpuasan kerja pegawai yang dapat merugikan perusahaan.

Keyakinan bahwa pegawai atau pekerja yang puas lebih produktif daripada yang tidak puas menjadi pendirian banyak pimpinan bertahun-tahun. Namun banyak kenyataan mempertanyakan asumsi hubungan kausal tersebut. Peneliti yang menilai humanitas kuat menolak bahwa kepuasan merupakan tujuan yang *legitimate* suatu

organisasi. Mereka juga menolak bahwa organisasi bertanggung jawab menyediakan pekerjaan yang menantang dan secara intrinsik menghargai.

2.3.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja menurut Kreitner dan Kinicki (2001: 225) dalam Soeparno (2015: 175) yaitu sebagai berikut:

1. Pemenuhan Kebutuhan

Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan yang memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

2. Perbedaan (*discrepancies*)

Kepuasan merupakan suatu hasil pemenuhan harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang akan tidak puas, sebaliknya individu akan puas bila menerima manfaat di atas harapan.

3. Pencapaian Nilai (*value attainment*)

Kepuasan merupakan hasil persepsi pekerjaan yang memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

4. Keadilan (*equity*)

Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.

5. Komponen Genetik (*genetic components*)

Kepuasan kerja merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetic. Hal ini menyiratkan perbedaan sifat individu mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja di samping karakteristik lingkungan pekerjaan.

Selain penyebab kepuasan kerja, ada juga faktor penentu kepuasan kerja.

Diantaranya adalah sebagai berikut:

a) Pekerjaan itu sendiri (*work it self*)

Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dngan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

b) Hubungan dngan atasan (*supervision*)

Kepemimpinan yang konsisten berkaitan dngan kepuasan kerja adalah tenggang rasa (*consideration*). Hubungan fungsional mencerminkan sejauhmana atasan membantu tenaga kerja untuk memuaskan nilai-nilai pekerjaan yang penting bagi tenaga kerja. Hubungan keseluruhan didasarkan pada ketertarikan antar pribadi yang mencerminkan sikap dasar dan nilai-nilai yang serupa, misalnya keduanya mempunyai pandangan hidup yang sama. Tingkat kepuasan kerja yang paling besar dngan atasan adalah jika kedua jenis hubungan adalah positif. Atasan yang memiliki ciri pemimpin yang transformasional, maka tenaga kerja akan meningkat motivasinya dan sekaligus dapat merasa puas dengan pekerjaannya.

c) Teman sekerja (*workers*)

Teman kerja merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.

d) Promosi (*promotion*)

Promosi merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karier selama bekerja.

e) Gaji atau upah (*pay*)

Merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.

2.3.3. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan indikator kepuasan kerja seorang pegawai dapat dilihat dari beberapa hal berikut ini:

1. Menyenangi Pekerjaannya

Pegawai sadar arah yang ditujunya, punya alasan memilih tujuannya, dan mengerti cara dalam bekerja. Dengan kata lain, seorang pegawai menyenangi pekerjaannya karena ia bisa mengerjakannya dengan baik.

2. Mencintai Pekerjaannya

Dalam hal ini pegawai tidak sekedar menyukai pekerjaannya tapi juga sadar bahwa pekerjaan tersebut sesuai dengan keinginannya.

3. Moral Kerja Positif

Ini merupakan kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau organisasi untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan mutu yang ditetapkan.

4. Disiplin Kerja

Kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban.

5. Prestasi Kerja

Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

2.3.4. Korelasi Kepuasan Kerja dengan Kompensasi dan Motivasi

Korelasi kepuasan kerja antara kepuasan kerja dengan variable kompensasi dan motivasi kerja dapat bersifat positif atau negatif. Kekuatan hubungan mempunyai rentang dari lemah sampai kuat. Hubungan yang kuat menunjukkan bahwa atasan dapat mempengaruhi dengan signifikan variabel lainnya dengan meningkatkan kepuasan kerja. Beberapa korelasi kepuasan kerja yaitu: 1) kompensasi yang merupakan insentif yang diberikan memiliki keterkaitan kuat terhadap adanya kerja bagi pegawai. Pemberian kompensasi yang adil dan seimbang meningkatkan kekuatan bagi pegawai untuk melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya, 2) motivasi antara motivasi dan kepuasan kerja terdapat hubungan yang positif dan signifikan. Karena kepuasan dengan pengawasan/supervisi juga mempunyai korelasi signifikan dengan motivasi,

atasan/manajer disarankan mempertimbangkan bagaimana perilaku mereka mempengaruhi kepuasan pekerja sehingga mereka secara potensial dapat meningkatkan motivasi pekerja melalui berbagai usaha untuk meningkatkan kepuasan kerja, 3) *organizational citizenship behavior* merupakan perilaku pekerja di luar dari apa yang menjadi tugasnya, 4) *Organizational commitment* mencerminkan tingkatan dimana individu mengidentifikasi dengan organisasi dan mempunyai komitmen terhadap tujuannya. Antara komitmen organisasi dengan kepuasan terdapat hubungan yang signifikan dan kuat, karena meningkatnya kepuasan kerja akan menimbulkan tingkat komitmen yang lebih tinggi. Selanjutnya komitmen yang lebih tinggi dapat meningkatkan produktivitas kerja, 5) ketidakhadiran (*absenteeism*) antara ketidakhadiran dan kepuasan terdapat korelasi negatif yang kuat. Dengan kata lain apabila kepuasan meningkat, ketidakhadiran akan turun, 6) perputaran (*turnover*) dimana hubungan antara perputaran dengan kepuasan adalah negatif. Dimana perputaran dapat mengganggu kontinuitas organisasi dan mahal sehingga diharapkan atasan/manajer dapat meningkatkan kepuasan kerja dengan mengurangi perputaran, 7) prestasi kerja, dimana terdapat hubungan positif rendah antara kepuasan dan prestasi kerja. Dikatakan kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif. Di sisi lain terjadi kepuasan kerja disebabkan oleh adanya kinerja atau prestasi kerja sehingga pekerja yang lebih produktif akan mendapatkan kepuasan

2.4. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu memiliki peran penting sebagai dasar/acuan peneliti dalam melakukan penelitian ini. Deskripsi dari penelitian terdahulu dapat diuraikan dan dijelaskan pada tabel berikut:

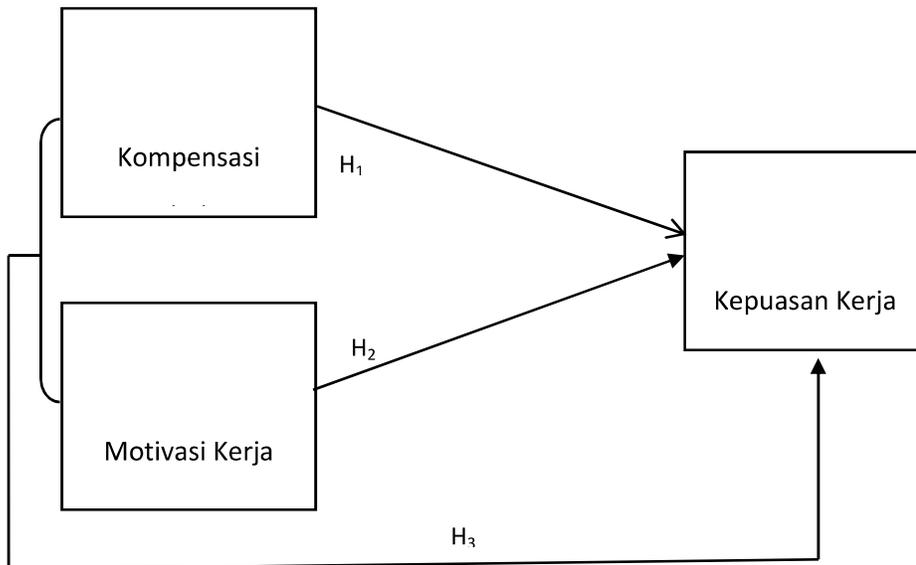
Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Tahun Penelitian	Masalah Penelitian	Pembahasan
1	Yusron Rozzaid, Toni Herlambang, Anggun Meyrista Devi Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia Vo.1 No.2 2015	2015	Dependen: Kepuasan kerja karyawan Independen: Kompensasi dan Motivasi	Hipotesis diterima karna menunjukkan kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja berpengaruh secara parsial. Kompensasi dan motivasi secara berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja
2	Tanto Wijaya, Fransisca Andreani Jurnal AGORA Vol 3 No.2	2015	Dependen: Kinerja pegawai Indendepnden: Motivasi dan Kompensasi	Motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Motivasi memiliki pengaruh lebih dominan dibandingkan kompensasi terhadap kinerja pegawai
3	Elviera Sari Jurnal Administrasi dan Organisasi Vol.16 No.1 ISSN 0854-3844	2009	Dependen: Kepuasan Kerja Independen: Kompensasi dan Iklim Organisasi	Hubungan antara kompensasi dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja menunjukkan hubungan yang kuat dan positif. Namun hubungan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan lebih besar

4	Sicilia E.Sumampau, Sonjte Manuel, Jhony Andre Jurnal Administrasi Bisnis	2015	Dependen: Semangat Kerja Pegawai Independen: Kompensasi dan Motivasi	dibandingkan hubungan iklim organisasi. Kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai, $2,098 > 2,021$ dan $3,909 > 2,021$ dngan nilai kontribusi sebesar 0,798.
5	Ririvega Kasenda Jurnal EMBA Vol.1 No.3 Juni 2013 Hal. 853-859	2013	Dependen: Kinerja Pegawai Independen: Kompensasi dan Motivasi	Kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dngan thitung > ttabel dan hubungan antara kompensasi dan motivasi sangat kuat.
6	Windi Aprilia Murti dan Gunasti Hudiwinarsih Jurnal The Indonesian Accounting Review Vol 2 No 2 Juli ISSN 20863802	2012	Dependen: Kinerja Pegawai Independen: Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional	Kompensasi dan Komitmen organisasional tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sedangkan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

2.5. Kerangka Pemikiran

Adapun model kerangka pemikiran yang dapat dibuat diilustrasikan sebagai berikut:



Gambar 2.1
Model Konsep Penelitian

2.6. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan hasil sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Hipotesis dikatakan merupakan hasil sementara, karna hasil yang diberikan hanya didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai hasil teoritis terhadap rumusan masalah penelitian. (Sugiyono, 2012: 64).

Berdasarkan ilustrasi dari kerangka pemikiran (model konsep pemikiran) tersebut dapat diambil hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. H_1 : Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
2. H_2 : Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
3. H_3 : Kompensasi dan Motivasi Kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Metode Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini memiliki istilah *explanatory* yang menjelaskan penelitian dilakukan berdasarkan survey langsung kepada perusahaan untuk mengetahui besarkecilnya pengaruh kompensasi (*salary*) dan motivasi kerja karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam menganalisis hasil penelitian ini adalah teknik pengumpulan data secara kuantitatif. Untuk memastikan keakuratan hasil penelitian ini peneliti juga akan melakukan uji hipotesis yang terdiri dari : Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Normalitas, Uji Koefisien Determinasi (R^2), Uji T Parsial dan Uji F Simultan yang akan dibahas lebih lanjut pada bab pembahasan

3.2. Operasional Variabel

Adapun operasional variabel dalam penelitian ini menggunakan kusioner dngan penjelasannya adalah sebagai berikut:

1. Variabel Independen

Variabel ini disebut juga sebagai variabel *stimulus*, *prediktor*, *antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Yaitu variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen atau terikat (Sugiyono, 2008: 39). Variable independen dalam penelitian ini adalah kompensasi sebagai (X_1) dan motivasi kerja sebagai (X_2)

2. Variabel Dependen

Variabel ini disebut sebagai variabel *output*, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi sebab akibat, karna adanya variabel bebas. (Sugiyono, 2008: 39). Dalam penelitian ini variabel dependen adalah kepuasan kerja karyawan BPR Dana Nusantara. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja karyawan BPR Dana Nusantara (Y).

1) Kompensasi

Kompensasi bagi pegawai merupakan hal yang sangat penting, mengingat kompensasi merupakan sumber penghasilan bagi mereka dan keluarganya. Kompensasi juga merupakan gambaran dalam status sosial bagi pegawai. Tingkat penghasilan sangat berpengaruh didalam menentukan standar kehidupan. Kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta hasil kerja. Perusahaan yang menentukan tingkat upah dngan mempertimbangkan standar kehidupan normal, akan memungkinkan pegawai bekerja dngan penuh motivasi. Hal ini karna motivasi kerja pegawai banyak dipengaruhi oleh terpenuhi tidaknya kebutuhan minimal kehidupan pegawai dan keluarganya.

2) Motivasi Kerja

Motivasi bersifat jangka panjang. Inspirasi lebih lanjut diberikan kepada pegawai yang penuh motivasi dngan mempercayai mereka untuk bekerja berdasarkan

inisiatifnya sendiri dan mendorong mereka menerima tanggung jawab seluruh pekerjaan. Untuk pegawai yang demotivasi perlu ditemukan apa yang dapat memotivasi mereka dan menjalankan apa yang dapat membantu mereka.

3) Kepuasan kerja

Setiap orang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Karna kepuasan kerja seseorang akan mempengaruhi produktivitasnya yang sangat diharapkan perusahaan. Kepuasan mencerminkan sikap dan bukan perilaku. Kepuasan kerja merupakan variable tergantung karna menunjukkan hubungan dngan faktor kinerja dan merupakan preferensi nilai yang dipegang banyak peneliti perilaku organisasi.

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	Skala
1	2	3	4
KOMPENSASI (X ₁)	Kompensasi adalah bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi pegawai agar produktivitas kerja semakin meningkat (Yani, 2012: 139) dalam Soeparno (2015: 153).	1.Upah/Gaji 2.Insentif 3.Tunjangan	Likert
MOTIVASI KERJA (X ₂)	Motivasi adalah kekuatan yang ada dalam diri seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan (Soeparno, 2015: 187).	1. Perilaku Pegawai 2. Usaha Pegawai 3. Kegigihan Pegawai	Likert
KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Y)	Grenberg dan Baron (2003:148) dalam Wibowo (2008: 501) mendeksripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negative yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja sebagai pemikiran, perasaan, dan kecenderungan tindakan seseorang, yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaan.	1. Menyenangi Pekerjaannya 2. Mencintai Pekerjaannya 3. Moral Kerja Positif 4. Disiplin Kerja 5. Prestasi Kerja	Likert

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2008: 80). Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek atau subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi penelitian adalah perusahaan PT BRP Dana Nusantara yang ada di Kota Batam. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 170 pegawai yang ada di di BPR Dana Nusantara.

3.3.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. (Sugiyono, 2008: 81). Sedangkan menurut Priyatno (2010: 8) sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki dan dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi (jumlahnya lebih sedikit daripada jumlah populasi) atau bagian dari populasi yang akan diteliti. Jumlah sampel dalam penelitian ini ditentukan dngan menggunakan rumus Slovin (Sarwono, 2012: 24) yaitu :

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

Rumus. 3.1 Slovin

dimana :

- n = Ukuran Sampel
 N = Populasi
 e = Tingkat ketepatan (*presisi*) 5%

Jumlah sampel yang diambil :

$$n = \frac{170}{1 + (170 \times 0,05^2)}$$

$$n = \frac{170}{1 + (170 \times 0,0025)}$$

$$n = \frac{170}{1 + 0,425} = \frac{170}{1,425} = 119,2982$$

Sampel yang diambil dibulatkan menjadi 119 orang

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh penulis dijelaskan sebagai berikut:

1. Data Primer

Data primer merupakan data utama yang akan diolah dan di analisis dimana data diperoleh dari hasil hasil responden melalui kuisisioner yang disebarakan. Data primer tersebut adalah:

- a. Kuisisioner (angket), yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. (Sugiyono, 2008: 142)
- b. Wawancara (*interview*), yaitu pengungkapan data dengan cara mengadakan tanya jawab terhadap responden, guna melengkapi dan mempertanyakan data yang diperoleh melalui kuisisioner. (Sugiyono, 2008: 137)

Data yang digunakan adalah data primer yang kemudian diuji dengan alat bantu SPSS versi 20. Hasil setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif dengan kategori sebagai berikut:

Tabel 3.2. Skala Likert

Keterangan	Skala
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu-Ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

3.5. Metode Analisis Data

Metode analisis yang akan dipergunakan untuk memperoleh keterangan tentang besarnya kekuatan variabel penentu (*independent*) terhadap perubahan variabel terikat (*dependent*) adalah dengan menggunakan metode regresi linier berganda. Metode analisis ini terdiri dari metode analisis deskriptif dan uji kualitas data.

3.5.1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif data berisi data mengenai deskripsi dari hasil responden yang mengisi data kuisisioner dalam penelitian. Menurut Wibowo (2012: 1) menyatakan statistik deskriptif adalah ilmu statistik yang menjelaskan tentang bagaimana data akan dikumpulkan dan selanjutnya diringkas dalam unit analisis yang penting yang meliputi; frekuensi, nilai rata rata (mean), nilai tengah (median), modus, dan range serta variasi lain. Bidang statistik ini dapat dicirikan dengan:

- 1) Hanya menyajikan data, biasanya dalam bentuk table dan grafik
- 2) Meringkas dan memberi penjelasan data, untuk memberi gambaran distribusi dan sebaran data.

3.5.2. Uji Kualitas Data

Ada dua syarat penting yang berlaku pada uji kualitas data dalam sebuah kuesioner yaitu harus valid dan reliabel. Analisis dimulai dengan menguji validitas terlebih dahulu dan diikuti uji reliabilitas. (Danang, 2011: 68-69). Adapun uji kualitas data dijelaskan satu persatu sebagai berikut:

3.5.2.1. Uji Validitas

Suatu kuesioner dikatakan valid (sah/akurat) jika butir pertanyaan pada suatu kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Seperti jika akan diukur kepuasan kerja seorang pegawai, maka jika pada pegawai tersebut diberikan serangkaian pertanyaan, maka pertanyaan tersebut harus bisa secara tepat mengungkapkan tingkat kepuasan kerjanya.

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrument. Suatu instrumen yang valid mempunyai validitas yang tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkap data dari variable yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud. Instrumen yang dicapai apabila data yang dihasilkan dari instrumen tersebut sesuai dengan data atau informasi lain yang mengenai variable penelitian yang dimaksud. (Danang, 2011: 69). Untuk menentukan validitas digunakan teknik korelasi *product moment* dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 20. Jika angka korelasi yang diperoleh lebih besar daripada angka kritis maka pernyataan tersebut valid.

Berdasarkan pengujian validitas instrumen maka nilai validitas terdapat pada kolom *corrected item total correlation* dengan $r_{hitung} > 0,3$. Rumus korelasi yang dapat digunakan adalah yang dikemukakan oleh *pearson*, yang dikenal dengan rumus korelasi *product moment* sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY}{\sqrt{(\sum X^2)(\sum Y^2)}} \quad \text{Rumus. 3.2 Rumus Validitas}$$

Sumber: Wibowo (2012)

3.5.2.2. Uji Reliabilitas

Sedangkan suatu butir pertanyaan dikatakan reliabel (konsisten) jika hasil seseorang terhadap butir pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Jika butir-butir pertanyaan tersebut sudah valid dan reliabel berarti butir-butir tersebut

sudah dapat mengukur faktornya, yang kemudian menguji apakah faktor-faktor sudah valid untuk mengukur konstruk yang ada. Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih hasil-hasil tertentu. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Apabila datanya memang benar sesuai dengan kenyataannya, maka berapa kalipun diambil, tetap akan sama. Reliabilitas menunjukkan pada tingkat keterandalan sesuatu. Reliabel artinya, dapat dipercaya jadi dapat diandalkan (Suharsimi, 2006) dalam Danang (2011: 70).

Butir kuesioner dikatakan reliabel (layak) jika *cronbach's alpha* > 0,60 dan dikatakan tidak reliabel jika lebih kecil. Dalam penelitian ini menggunakan rumus alpha sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right] \quad \text{Rumus. 3.3 Rumus Reliabilitas}$$

Sumber: Wibowo (2012)

3.5.3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi digunakan untuk memberikan *pre-test*, atau uji awal terhadap suatu perangkat atau instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data, bentuk data, dan jenis data yang akan diproses lebih lanjut dari suatu kumpulan data awal yang telah diperoleh, sehingga syarat untuk mendapatkan data yang tidak bias menjadi terpenuhi

atau, sehingga prinsip *best linier unbiased estimator* atau BLUE terpenuhi. (Wibowo, 2012: 61)

3.5.3.1. Linearitas

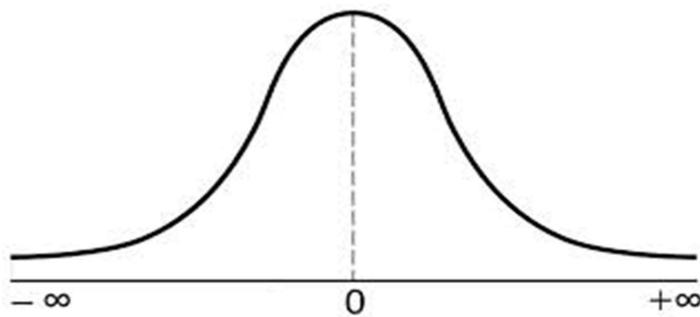
Uji linearitas merupakan uji untuk melihat apakah ada hubungan linear yang signifikan dari dua buah variable yang sedang diteliti. Uji ini juga merupakan prasyarat penggunaan analisis regresi dan korelasi. Linearitas akan terpenuhi dengan asumsi jika plot antara nilai residual terstandarisasi dengan nilai prediksi terstandarisasi tidak membentuk suatu pola tertentu (random). Sama seperti uji normalitas, penggunaan uji linearitas dengan menggunakan gambar kurang obyektif. Pengujian linearitas menggunakan SPSS dapat dilakukan dengan perangkat *Test for Linearity*. Sama seperti pada standar defaultnya dengan menggunakan tingkat signifikansi α 0,05 maka suatu variabel memiliki hubungan linier dengan variabel lainnya jika nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05. (Wibowo, 2012: 73)

3.5.3.2. Normalitas

Uji ini dilakukan guna mengetahui apakah nilai residu (perbedaan yang ada) yang diteliti memiliki distribusi normal atau tidak normal. Nilai yang berdistribusi normal akan membentuk suatu kurva yang kalau digambarkan akan berbentuk lonceng, *bell-shaped curve*. Selain itu normalitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan histogram regression residual yang sudah distandarkan, analisis *chi-square* dan juga menggunakan nilai kolmogorov smirnov. Kurva nilai residual terstandarisasi dikatakan normal jika nilai

kolmogorov smirnov $Z < Z_{\text{tabel}}$ atau menggunakan nilai probability Sig (2 tailed) $> \alpha$; sig $> 0,05$. (Wibowo, 2012: 62)

Distribusi normal merupakan distribusi yang simetris dan berbentuk genta atau lonceng. Pada bentuk tersebut ditunjukkan hubungan kordinat pada rata-rata dngan berbagai ordinat pada berbagai jarak simpangan baku yang diukur dari rata-rata. Dalam bentuk diagram/model atau kurva (disebut kurva normal), distribusi normal digunakan: (Hasan, 2009: 71)



Gambar 3.1. Kurva Distribusi Normal

Kurva tersebut dipengaruhi oleh rata-rata (μ) dan simpangan baku (δ). Jika rata-rata (μ) besar dan simpangan baku (δ) besar maka kurvanya makin rendah (platikurtik). Jika rata-rata (μ) dan simpangan baku (δ) kecil maka kurvanya makin tinggi (leptokurtic).

3.5.3.3. Multikolonieritas

Di dalam persamaan regresi tidak boleh terjadi multikolonieritas, maksudnya tidak boleh ada korelasi atau hubungan yang sempurna atau mendekati sempurna antara

variabel bebas yang membentuk persamaan tersebut. Jika pada model persamaan tersebut terjadi gejala multikolonieritas itu berarti sesama variabel bebasnya terjadi korelasi. Gejala multikolonieritas dapat diketahui melalui suatu uji yang dapat mendeteksi dan menguji apakah persamaan yang dibentuk terjadi gejala multikolonieritas. Salah satu cara untuk mendeteksi gejala tersebut adalah dengan menggunakan atau melihat *tool* uji yang disebut *variance inflation factor* (VIF). Caranya adalah dengan melihat nilai masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Jika nilai VIF kurang dari 10, itu menunjukkan model tidak terjadi gejala multikolonieritas, artinya tidak terhadap hubungan antara variabel bebas. (Wibowo, 2012: 87)

3.5.3.4. Heteroskedastisitas

Suatu model dikatakan memiliki problem heteroskedastisitas itu berarti ada atau terdapat varian variable dalam model yang tidak sama. Gejala ini dapat pula diartikan bahwa dalam model terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada pengamatan model regresi tersebut. Uji heteroskedastisitas diperlukan untuk menguji ada atau tidaknya gejala ini. Untuk melakukan uji tersebut ada beberapa metode yang dapat digunakan. (Wibowo, 2012: 93). Heteroskedastisitas juga dapat dilihat dengan melihat penyebaran nilai-nilai residual terhadap nilai-nilai prediksi. Jika penyebarannya tidak membentuk suatu pola tertentu seperti meningkat atau menurun, maka keadaan heteroskedastisitas terpenuhi, bila tidak harus mempertanyakan asumsi varians konstan dari Y terhadap nilai-nilai X (Sulaiman, 2004: 88).

Untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya perbedaan varian dari residual pada satu pengamatan yang lain dengan kriteria uji ditentukan bahwa (Priyatno, 2012: 93)

- Bila pada *scatterplot* terdapat pola tertentu (bergelombang, melebar dan kemudian menyempit), maka pada model regresi terjadi heteroskedastisitas.
- Bila pada *scatterplot* tidak ada pola yang jelas, maka pada model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.5.4. Analisis Regresi Berganda

Uji pengaruh atau uji linier berganda yaitu jika suatu variabel dependen bergantung pada lebih dari satu variable independen, hubungan antara kedua variabel disebut analisis regresi berganda (*multiple regression*). Rumus atau bentuk analisis regresi linier berganda adalah :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Rumus 3.4. Regresi Berganda

- Y = Kepuasan kerja karyawan
- α = Konstanta
- X_1 = Kompensasi
- X_2 = Motivasi Kerja
- β = Koefisien Regresi
- e = Standar Error (galat)

3.5.5. Uji Hipotesis

3.5.5.1. Uji Hipotesis F (simultan)

Uji F dipakai untuk melihat pengaruh variable-variable independen secara keseluruhan terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} . Rumus untuk memperoleh F_{hitung} dinyatakan sebagai berikut:

$$F_{hitung} = \frac{\sum(Y^* - \hat{Y})^2 / (k-1)}{\sum(Y - \hat{Y})^2 / (n-1)} = \frac{\text{Rata-rata kuadrat}_{regresi}}{\text{Rata-rata kuadrat}_{residual}}$$

Rumus 3.5. Uji F

Dengan :

Y = nilai pengamatan

Y* = nilai Y yang ditaksir dengan model regresi

\hat{Y} = nilai rata-rata pengamatan

N = jumlah pengamatan/sampel

k = jumlah variabel independen

H₀ = tidak berpengaruh signifikan

H_a = berpengaruh signifikan

Syarat penerimaan uji hipotesis F

- Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ terima H₀ atau signifikansi $> 0,05$, maka H₀ diterima dan H_a ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh secara simultan
- Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ tolak H₀ atau signifikansi $< 0,05$, maka, H₀ ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh secara simultan.

3.5.5.2. Uji Hipotesis T

Uji T dipakai untuk melihat signifikansi pengaruh, variabel independen secara individu terhadap variable dependen dngan menganggap variabel lain bersifat konstan. Uji ini dilakukan dngan memperbandingkan t_{hitung} dngan t_{tabel} . (Sulaiman, 2004:15).

Rumus untuk memperoleh nilai t_{hitung} adalah:

$$t_{hitung} = \frac{b_i - (\beta_i)}{Se_{b_i}}$$

Rumus 3.6. Uji T

Dengan :

- b_i = koefisien variabel ke-i
- b_2 = parameter ke-I yang dihipotesiskan
- $se(b_i)$ = kesalahan standar b_i
- H_0 = tidak berpengaruh signifikan
- H_a = berpengaruh signifikan

Syarat penerimaan uji hipotesis T

- a. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak, H_a diterima artinya ada pengaruh.
- b. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima, H_a ditolak artinya tidak ada pengaruh

3.5.5.3. Uji R^2 (Koefisien Determinasi)

Tujuan analisis ini adalah digunakan untuk mengetahui jumlah atau prosentase sumbangan pengaruh variabel bebas dalam model regresi yang secara serentak, atau

bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variable tidak bebas. Jadi koefisien angka yang ditunjukkan memperlihatkan sejauh mana model yang terbentuk dapat menjelaskan kondisi yang sebenarnya. (Wibowo, 2012:135). Nilai R^2 mempunyai interval mulai dari 0 sampai 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Semakin besar R^2 (mendekati 1), semakin baik model regresi tersebut. Semakin mendekati 0 maka variabel independen secara keseluruhan tidak dapat menjelaskan variabilitas dari variabel independen. (Sulaiman, 2004:14)

Rumus untuk memperoleh R^2 adalah:

$$R^2 = \frac{\sum(Y^* - \bar{Y})^2/k}{\sum(Y - Y^*)^2/k} = \frac{\text{Jumlah kuadrat}_{\text{regresi}}}{\text{Jumlah kuadrat}_{\text{total}}}$$

Rumus 3.7. Uji F

Dngan :

Y = nilai pengamatan

Y^* = nilai Y yang ditaksir dngan menggunakan model regresi

\bar{Y} = nilai rata-rata pengamatan

k = jumlah variable independen

3.6. Lokasi dan Jadwal Penelitian

3.6.1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang akan menjadi target peneliti selanjutnya adalah PT BPR Dana Nusantara yang beralamat di Jl. Lubuk Baja Nagoya, Kota Batam, Kepulauan Riau, Indonesia.

