



**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA
PADA PT. CAHAYA BUANA INTITAMA**

SKRIPSI

Diajukan Oleh:

Siti Rifa Mahmudah

021119099

Email : rifamhmdh81@gmail.com

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR
2023**



**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA
PADA PT. CAHAYA BUANA INTITAMA**

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen
Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
(Towaf Totok Irawan SE., M.E., Ph.D)



Ketua Program Studi
(Prof. Dr. Yohanes Indrayon, Ak., MM., CA)

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA
PADA PT. CAHAYA BUANA INTITAMA**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus
Pada hari Rabu, tanggal 27 Desember 2023

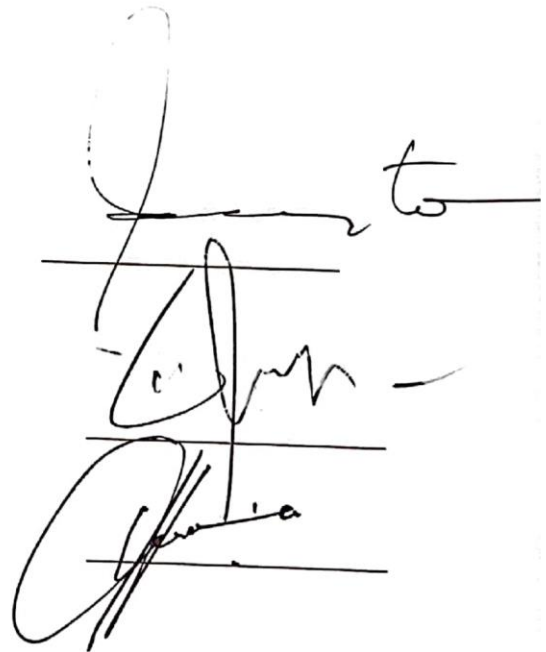
Siti Rifa Mahmudah
021119099

Menyetujui,

Ketua Penguji Sidang
(Dr. Edy Sudaryanto, Drs., Ak., MM., CA)

Ketua Komisi Pembimbing
(Towaf Totok Irawan SE., M.E., Ph.D)

Anggota Komisi Pembimbing
(Mutia Raras Respati, SH., MH)



Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Siti Rifa Mahmudah

NPM : 021119099

Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pada PT.
Cahaya Buana Intitama

Dengan ini saya menyatakan bahwa paten dan Hak Cipta dari produk skripsi di atas adalah benar karya saya dengan arahan dari komisi pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun

Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka di bagian akhir skripsi ini

Dengan ini saya melimpahkan Paten, Hak Cipta dari karya tulis saya kepada Universitas Pakuan.

Bogor, 27 Desember 2023



Siti Rifa Mahmudah

021119099

© Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, tahun 2023

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatau masalah, dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

Dilarang mengumumkan dan atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis dalam bentuk apapun tanpa seizin Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan

ABSTRAK

SITI RIFA MAHMUDAH, 021119099, “Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pada PT. Cahaya Buana Intitama”. Skripsi Prodi Manajemen Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan. Di bawah bimbingan : TOWAF TOTOK IRAWAN dan MUTIA RARAS RESPATI, 2023.

Kompensasi sangatlah penting bagi karyawan, karena besar dan kecilnya kompensasi merupakan ukuran untuk meningkatkan prestasi kerja, apabila sistem kompensasi yang diberikan perusahaan cukup adil untuk karyawan maka akan mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan dan akan lebih bertanggung jawab atas tugas yang diberikan perusahaan. Tujuan penelitian ini untuk pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja pada PT. Cahaya Buana Intitama. Penelitian ini dilakukan untuk memperoleh data dan informasi untuk mengetahui seberapa pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode analisis deskriptif. Teknik pengumpulan data diperoleh dari observasi dan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Cahaya Buana Intitama. Bagian produksi yang berjumlah 70 orang dengan penarikan sampling jenuh atau sensus. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, uji asumsi klasik, regresi linier sederhana, koefisien determinasi dan uji hipotesis uji T. Diolah menggunakan IBM SPSS 26

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi terhadap motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan dan bertanda positif. Hal ini dibuktikan dari nilai t hitung variabel kompensasi (X) sebesar 5,693 yang lebih besar dari t tabel yakni sebesar 2,042 atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ $5,693 > 2,042$ itu artinya H_0 ditolak dapat juga dilihat dari signifikasinya sebesar 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ sehingga hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Y).

Kata Kunci: Kompensasi, Motivasi Kerja

PRAKATA

Puji dan Syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas berkat dan karunia-Nya penulis kesehatan dan kelancaran dalam menyusun skripsi ini. Judul skripsi yang diajukan oleh penulis adalah “Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pada PT. Cahaya Buana Intitama”.

Dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, banyaknya hambatan, tantangan, kesulitan yang penulis hadapi. Akan tetapi, berkat dorongan dan bantuan dari berbagai pihak penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis secara tulis mengucapkan terima kasih kepada :

- 1) Kedua Orangtua tercinta, yaitu Bibin Supriawan S. Pd. I dan Siti Masitoh yang telah merawat , membimbing, mencurahkan segala kasih sayang dan cintanya serta senantiasa mendoakan, memberi dukungan, semangat sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini., kasih sayang dan dukungan kepada penulis.
- 2) Bapak Prof. Dr. rer. Pol. Ir. H. Didik Notosudjono, M.Sc selaku Rektorat Universitas Pakuan.
- 3) Bapak Towaf Totok Irawan SE., M.E., Ph.D selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
- 4) Bapak Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., M.M., CA selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan
- 5) Bapak Towaf Totok Irawan, SE, ME selaku Ketua Komisi yang telah memberikan arahan, saran, dan bimbingan kepada penulis dalam proses penyusunan skripsi ini.
- 6) Ibu Mutia Raras Respati, SH., MH selaku Anggota Komisi yang telah memberikan arahan, saran, dan bimbingan kepada penulis dlam proses penulisan skripsi ini.
- 7) Ibu Dewi Taurusyanti, SE., MM. dan Ibu Nina Sri Indrawati, S.E.,MM selaku Dosen Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Maanusia yang telah memberikan bekal ilmu mengenai Manajamen Sumber Daya Manusia.
- 8) Seluruh Dosen yang telah memberikan ilmu kepada penulis mulai dari semester 1 hingga 8.

- 9) Staff Tata Usaha dan Petugas Perpustakaan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan yang telah membantu penulis dalam bidang administrasi dan pelayanan yang baik.
- 10) Seluruh HRD dan karyawan PT. Cahaya Buana Intitama yang telah membantu dan memberikan izin dalam melakukan penelitian ini.
- 11) Teruntuk kakak saya yang tercinta Siti Rifka Nurfauziah S.Pd yang merupakan *support system* terbaik yang selalu memberikan dukungan penuh dan menyemangati kepada penulis
- 12) Teruntuk adikku, Fitria Sa'diyah terima kasih atas semangat, doa dan cinta yang selalu diberikan kepada penulis
- 13) Teruntuk Rendi Saputra terima kasih telah menjadi sosok rumah yang selalu ada kepada penulis. Telah berkontribusi banyak dalam penulisan skripsi ini, meluangkan waktu, tenaga, pikiran dan materi kepada penulis. Terima kasih telah menjadi bagian dari perjalanan hidup penulis, support, doa dan semangat kepada penulis harap kita bisa terus bersama menjadi pribadi yang lebih baik lagi
- 14) Sahabat saya, Rinda Prilistya Andriansyah, Yani Luthfiah Mukrim, Diyana Faiqoh Septiani, Amelia Putri, Widiya Putri, Putri Syahdat, Sartika HI Muslimin, yang selalu memberikan doa dan semangat kepada penulis dalam proses penyusunan skripsi ini.

DAFTAR ISI

	Halaman
COVER	i
LEMBAR PENGSAHAN SKRIPSI	ii
LEMBAR PENGESAHAN & PERNYATAAN TELAH DISIDANGKAN	iii
LEMBAR PERNYATAAN PELIMPAHAN HAK CIPTA	iv
LEMBAR HAK CIPTA.....	v
ABSTRAK	vi
PRAKATA	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah.....	7
1.2.1 Identifikasi Masalah	7
1.2.2 Perumusan Masalah	7
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian.....	7
1.3.1 Maksud Penelitian	7
1.3.2 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Kegunaan Penelitian	8
1.4.1 Kegunaan Praktis.....	8
1.4.2 Kegunaan Akademis.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.2 Motivasi Kerja.....	15
2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja	15
2.2.2 Tujuan Motivasi Kerja.....	16
2.2.3 Teori-Teori Motivasi Kerja	16
2.2.4 Indikator Motivasi	18
2.3 Kompensasi	20
2.3.1 Pengertian Kompensasi	20
2.3.2 Prinsip Kompensasi	21
2.3.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi.....	22
2.3.4 Tujuan Pemberian Kompensasi	23

2.3.5	Jenis – Jenis Kompensasi	24
2.3.6	Cara Mendapatkan Kompensasi	25
2.3.7	Pengaruh Kompensasi Bagi Pegawai	26
2.3.8	Indikator Kompensasi.....	27
2.4	Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran	28
2.4.1	Penelitian Sebelumnya	28
2.4.2	Kerangka Pemikiran	35
2.5	Hipotesis Penelitian.....	37
BAB III METODE PENELITIAN		37
3.1	Jenis Penelitian.....	37
3.2	Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian	37
3.2.1	Objek Penelitian	37
3.2.2	Unit Analisis	37
3.2.3	Lokasi Penelitian.....	37
3.3	Jenis dan Sumber Data Penelitian	38
3.3.1	Jenis Data Penelitian	38
3.3.2	Sumber data Penelitian	38
3.4	Operasionalisasi Variabel.....	38
3.5	Metode Penarikan Sampel.....	41
3.6	Metode Pengumpulan Data	41
3.7	Uji Instrumen Penelitian.....	42
3.7.1	Uji Validitas	42
3.7.2	Uji Reliabilitas	43
3.8	Metode Pengolahan / Analisis Data	44
3.8.1	Uji Asumsi Klasik.....	44
3.8.2	Analisis Deskriptif	45
3.8.3	Analisis Regresi Linear Sederhana	47
3.8.4	Analisis Koefisien Determinasi	48
3.8.5	Uji Hipotesis Koefisien Regresi (Uji t).....	48
BAB IV METODE PENELITIAN		50
4.1	Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	50
4.1.1	Sejarah dan perkembangan PT. Cahaya Buana Intitama	50
4.1.2	Visi dan Misi PT. Cahaya Buana Intitama	50
4.1.3	Kegiatan Usaha PT. Cahaya Buana Intitama	50
4.1.4	Struktur Organisasi dan Uraian Tugas.....	51
4.2	Profil Responden pada PT. Cahaya Buana Intitama.....	54
4.3	Analisis Data.....	57
4.3.1	Uji Validitas	57
4.3.2	Uji Reliabilitas	62
4.3.3	Uji Asumsi Klasik.....	63
4.4	Analisis Deskriptif	64
4.4.1	Kompensasi Pada PT. Cahaya Buana Intitama.....	64
4.4.2	Motivasi Pada PT. Cahaya Buana Intitama	80
4.5	Uji Regresi Linier Sederhana.....	98
4.6	Analisis Koefisiensi Determinasi	99
4.7	Hipotesis Koefisien Regresi Dengan Uji T	99

4.8 Pembahasan	100
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	102
5.1 Simpulan.....	102
5.2 Saran	102
DAFTAR PUSTAKA	104
LAMPIRAN.....	106

DAFTAR TABEL

1.1	Prasurvey Motivasi Kerja Karyawan PT. Cahaya Buana Intitama.....	4
1.2	Data Gaji KaryawanPT. Cahaya Buana Intitama	5
1.3	Kompensasi yang diberikan PT. Cahaya Buana Intitama	6
2.1	Penelitian Sebelumnya	28
3.1	Operasionalisasi Variabel	39
3.2	Skala <i>Likert</i> Kompensasi	41
3.3.	Skala <i>Likert</i> Motivasi Kerja.....	42
3.4.	Kriteria Penelitian Terhadap Koefisien a <i>Cronbach</i>	44
3.5.	Interpretasi Hasil.....	46
4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	55
4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	56
4.3	Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir	57
4.4	Uji Validitas Kompensasi.....	58
4.5	Uji Validitas Motivasi Kerja.....	60
4.6	Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi	62
4.7	Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja	62
4.8	Hasil <i>Output SPSS Uji Normalitas</i>	63
4.9	Tanggapan Responden Mengenai “Saya menerima gaji sesuai dengan pemerintah”	65
4.10	Tanggapan Responden Mengenai “Gaji pokok yang saya terima diberikan tepat waktu”.....	66
4.11	Tanggapan Responden Mengenai “Besarnya gaji yang saya terima sesuai dengan hasil pekerjaan saya melebihi target”	67
4.12	Tanggapan Responden Mengen “Insentif yang saya terima sudah sebanding dengan target produksi”	68
4.13	Tanggapan Responden Mengen “Saya menerima insentif sesuai dengan apa yang diharapkan”.....	69
4.14	Tanggapan Responden Mengen “Saya menerima insentif sebagai penghargaan”	70
4.15	Tanggapan Responden Mengenai “Saya menerima asuransi sesuai dengan peraturan perusahaan”	71

4.16	Tanggapan Responden Mengenai “Saya menerima tunjangan hari raya (THR) sesuai peraturan pemerintah”	72
4.17	Tanggapan Responden Mengenai “Saya menerima bonus dari perusahaan” ..	73
4.18	Tanggapan Responden Mengenai “Fasilitas kesehatan sudah memadai di tempat kerja”	74
4.19	Tanggapan Responden Mengenai “Fasilitas keamanan yang tersedia sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan”	75
4.20	Tanggapan Responden Mengenai “Saya menerima fasilitas kendaraan yang menunjang pekerjaan”	76
4.21	Tanggapan Responden Mengenai “Saya menerima fasilitas pendidikan”	77
4.22	Hasil Tanggapan Responden Variabel Kompensasi.....	78
4.23	Tabel kriteria Interpretasi Hasil Kompensasi	79
4.24	Tanggapan Responden Mengenai “Gaji yang saya peroleh sudah memenuhi kebutuhan dasar”	80
4.25	Tanggapan Responden Mengenai “Perusahaan memberikan cuti sesuai ketentuan yang berlaku”	81
4.26	Tanggapan Responden Mengenai “Perusahaan menyediakan makan siang pada jam istirahat”.....	82
4.27	Tanggapan Responden Mengenai “Perlengkapan dan peralatan bekerja pada perusahaan itu sudah memadai”	83
4.28	Tanggapan Responden Mengenai “Jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan cukup baik”.....	84
4.29	Tanggapan Responden Mengenai “Kondisi ruangan kerja yang digunakan cukup nyaman”	85
4.30	Tanggapan Responden Mengenai “Hubungan kerja antara atasan dan bawahan baik”.....	86
4.31	Tanggapan Responden Mengenai “Hubungan kerja sesama rekan kerja cukup baik”.....	87
4.32	Tanggapan Responden Mengenai “Suasana kerja di perusahaan menyenangkan”	88
4.33	Tanggapan Responden Mengenai “Perusahaan menghargai hasil kerja saya selama ini”	89
4.34	Tanggapan Responden Mengenai “Pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi”	90

4.35	Tanggapan Responden Mengenai “Saya merasa pendapat saya di hargai oleh atasan dalam pengambilan keputusan di dalam perusahaan”	91
4.36	Tanggapan Responden Mengenai “Saya ingin mengembangkan pekerjaan saya sampai memenuhi pencapaian target”	92
4.37	Tanggapan Responden Mengenai “Saya ingin mengembangkan kemampuan saya selama bekerja”	93
4.38	Tanggapan Responden Mengenai “Perusahaan memberikann pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan keterampilan”	94
4.39	Hasil Tanggapan Responden Variabel Kompensasi.....	95
4.40	Tabel kriteria Interpretasi Hasil Kompensasi	97
4.41	Variables Entered/Removed	98
4.42	Analisis Regresi Linier Sederhana.....	98
4.43	Analisis Koefisiensi Determinasi	99
4.44	Hasil Uji T	100

DAFTAR GAMBAR

2.1 Konstelasi Penelitian.....	37
3.1 Kurva Uji t.....	49
4.1 Struktur Organisasi.....	51
4.2 Jenis Kelamin Responden	55
4.3 Usia Responden.....	56
4.4 Lama Bekerja	57
4.5 Hasil Uji Heteroskedastisitas <i>Scatterplot</i> SPSS 26	64
4.6 Garis Kontinum Variabel Kompensasi	79
4.7 Garis Kontinum Variabel Motivasi Kerja.....	97

DAFTAR LAMPIRAN

Daftar Riwayat Hidup	106
Lampiran 1 Lokasi Penelitian	107
Lampiran 2 Prasurvey Motivasi Kerja	108
Lampiran 3 Kuesioner.....	109
Lampiran 4 Pertanyaan Variabel X.....	110
Lampiran 5 Pertanyaan Variabel Y	111
Lampiran 6 Jawaban Responden Variabel Kompensasi	112
Lampiran 7 Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja.....	114
Lampiran 8 Uji Valid Kompensasi	116
Lampiran 9 Uji Valid Motivasi Kerja	117
Lampiran 10 Uji Reabilitas Variabel Kompensasi.....	118
Lampiran 11 Uji Reabilitas Variabel Motivasi Kerja	118
Lampiran 12 Uji Normalitas	119
Lampiran 13 Uji Heteroskedastisitas	119
Lampiran 14 r Tabel.....	120
Lampiran 15 Uji Regresi Linier Sederhana	121
Lampiran 16 Analisis Koefisiensi Determinasi	121
Lampiran 17 Hipotesis Koefisien Regresi Dengan Uji T	121

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberadaan sumber daya manusia merupakan daya pikir dan berkarya manusia yang masih tersimpan dalam diri, yang perlu digali, dibina, dikembangkan untuk dimanfaatkan sebaik-baiknya bagi kesejahteraan kehidupan manusia. Kemampuan tersebut akan mempengaruhi sikap dan perilaku manusia dalam mencapai tujuan hidup, baik individual maupun bersama. Sumber daya manusia yang diperlukan saat ini adalah sumber daya yang memiliki moral yang baik, disiplin, produktif dan loyalitas yang baik terhadap perusahaan sehingga karyawannya mampu menjabarkan visi dan misi yang telah disepakati bersama dalam rangka untuk mencapai tujuan perusahaan.

Pemberian kompensasi sangatlah penting bagi karyawan, karena besar dan kecilnya kompensasi merupakan ukuran untuk meningkatkan prestasi kerja, apabila sistem kompensasi yang diberikan perusahaan cukup adil untuk karyawan maka akan mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan dan akan lebih bertanggung jawab atas tugas yang diberikan perusahaan. Perusahaan mempunyai peranan penting untuk memberikan gaji dan upah kepada karyawan.

Kompensasi merupakan hal penting yang ada dalam suatu perusahaan, dengan pemberian kompensasi karyawan akan lebih semangat dan termotivasi dalam mencapai suatu target perusahaan. Hal ini didukung oleh pernyataan menurut Hisbuan (2019) kompensasi dinyatakan bahwa semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Kaasmir (2019) kompensasi dinyatakan bahwa balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan.

Menurut Marwansyah (2016) Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Wibowo (2016) Kompensasi adalah jumlah paket yang

ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya.

Motivasi dan pengalaman kerja baik yang dapat menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sebab melalui adanya dua faktor tersebut akan menciptakan tingkat produktivitas kerja yang tinggi sehingga menunjang keberhasilan perusahaan. Sebaliknya jika tingkat produktivitas kerja menurun akan menghambat perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya

Memotivasi karyawan agar diberdayakan seefektif dan seefisien mungkin guna meningkatkan kinerja perusahaan adalah dengan jalan pemberian kompensasi kepada mereka. Hal ini diharapkan dapat membentuk pola hubungan baik antara para karyawan dan perusahaan dimana para karyawan akan berpikir bahwa perusahaan tempat dimana mereka bekerja bisa memahami serta mengetahui kebutuhan hidup yang menjadi pemicu mengapa mereka bekerja (Sedarmayanti, 2017:151).

Kompensasi memang bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan, akan tetapi kompensasi tetap diakui sebagai salah satu faktor penentu dalam rangka meningkatkan motivasi kerja karyawan. Apabila dikaitkan dengan evaluasi pekerjaan, maka karyawan akan lebih semangat dan memaksimalkan pekerjaannya, karena merasa dihargai karyanya. Jadi dalam mengembangkan dan menerapkan suatu sistem kompensasi tertentu kepentingan organisasi dan kepentingan para karyawannya mutlak untuk diperhitungkan. Sistem kompensasi tersebut diharapkan dapat menjamin kepuasan para anggota organisasi yang pada gilirannya nanti memungkinkan organisasi mencapai tingkat motivasi kerja yang diharapkan serta kepentingan organisasi lainnya. Demikian pula pemberian kompensasi karyawan terbagi atas kompensasi finansial langsung dan kompensasi tidak langsung yang kemudian penulis adopsi sebagai variabel bebas dalam penelitian ini untuk mengikat variabel terikat yang dalam penelitian yang mana adalah motivasi kerja karyawan, karena ketika seorang karyawan mempunyai motivasi yang baik akan berdampak baik. Kompensasi finansial didefinisikan sebagai semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan, yang terbagi atas kompensasi finansial langsung seperti gaji dan upah, insentif, bonus dan komisi. Kompensasi finansial yang diberikan secara tidak langsung terdapat dalam bentuk tunjangan-tunjangan dan asuransi yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawan.

PT Cahaya Buana Intitama merupakan salah satu perusahaan furnitur berbahan plastik yang terletak di Jalan Cahaya Raya Blok M Kawasan Industri Sentul, Bogor. PT Cahaya Buana Intitama merupakan perusahaan manufaktur yang berfokus pada produk furniture sebagai bagian dari Cahaya Buana Group dengan filosofi “Unggul Berkarya dan Puas Bekerjasama” pendiri perusahaan mendedikasikan segenap

pengetahuan dan pengalamannya untuk mengembangkan industry furniture yang inovatif dan kreatif.

Sebagai salah satu produsen furniture plastic terbesar di Indonesia saat ini, serta ditunjang dengan jaringan distribusi penjualan yang merata ke seluruh pelosok tanah air telah menempatkan PT Cahaya Buana Intitama sebagai produsen yang memiliki jenis warna dan penampilan terinovatif di Indonesia. PT Cahaya Buana Intitama merupakan pelopor dan satu-satunya perusahaan furniture plastik yang memiliki kepedulian terhadap kelestarian hutan di Indonesia. PT Cahaya Buana Intitama memproduksi seperti kursi, meja, soften, lemari susun (Stockcase), dan lainnya dengan merek Napolly.

PT Cahaya Buana Intitama memiliki beberapa departemen salah satunya departemen produksi yang terdiri dari beberapa bagian. Salah satunya bagian *Plastic Injection* yaitu proses pembentukan produk dengan menggunakan bahan plastik yang dipanaskan dengan suhu tertentu sampai resin mencair lalu, diinjeksikan kedalam cetakan sehingga menghasilkan suatu bentuk tertentu dan memiliki target produksi untuk setiap hari nya. Dalam bagian *Plastic Injection* terdiri dari *Plastic Injection 1*, *Plastic Injection 2*, dan *Plastic Injection 3*. Peneliti mengambil bagian *Plastic Injection* sebagai objek penelitian ini.

Berkenaan dengan hal yang ada diatas penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Cahaya Buana Intitama”**. Dengan demikian peneliti berupaya untuk melihat bagaimana kompensasi dan motivasi kerja karyawan pada PT. Cahaya Buana Intitama.

Perusahaan dan karyawan merupakan dua hal yang saling membutuhkan. Jika karyawan berhasil membawa kemajuan bagi perusahaan, keuntungan yang diperoleh akan dipetik oleh kedua belah pihak. Salah satunya yaitu dengan cara mengidentifikasi motivasi karyawan, dimana setiap diri manusia itu terdiri atas lima kebutuhan yaitu: kebutuhan secara fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri, dan aktualisasi diri. Maka peneliti menggunakan metode menurut Mangkunegara (2017). Dengan melakukan prasurvey melalui wawancara terhadap karyawan, berikut adalah daftar pertanyaan atau pernyataan yang di berikan kepada karyawan mengenai Motivasi Kerja karyawan PT. Cahaya Buana Intitama, yaitu sebagai berikut :

Tabel 1.1 Prasurvey Motivasi Kerja Karyawan PT. Cahaya Buana Intitama

No	Pertanyaan / pernyataan	Pilihan Jawaban	
		Ya	Tidak
KEBUTUHAN FISILOGI			
1	Gaji yang diperoleh sudah memenuhi kebutuhan hidup	14	16
2	Bekerja agar dapat hidup layak	13	17
KEBUTUHAN RASA AMAN			
3	Merasa tenang dalam bekerja karena tersedianya jaminan kesehatan	12	18
4	Kondisi ruangan kerja yang digunakan cukup aman dan nyaman	15	15
KEBUTUHAN SOSIAL			
5	Suasana kerja yang menyenangkan	14	16
6	Hubungan antara pribadi dengan atasan, bawahan dan rekan kerja	9	21
KEBUTUHAN HARGA DIRI			
7	Selalu diberikan pujian apabila menjalankan tugas dengan baik	12	18
8	Pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi	13	17
AKTUALISASI DIRI			
9	Perusahaan memberikan pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan	10	20
10	Menggunakan pengalaman-pengalaman yang positif	19	11
Total		30 Orang	

Sumber : Data Primer di olah, 2023

Dari tabel presurvey di atas menunjukkan bahwa tingkat motivasi karyawan menurun, dari daftar pertanyaan atau pernyataan yang dicantumkan sebagian besar karyawan banyak yang menjawab tidak. Pada pilihan pertama dengan pernyataan Kebutuhan Fisiologis dengan jumlah total jawaban yang dominan ke jawaban tidak, banyak karyawan yang mengatakan gaji yang diperoleh kurang memenuhi kebutuhan hidup karena dari uang lembur yang diberikan tidak sebanding dengan pekerjaannya. Pada pilihan kedua dengan pernyataan Kebutuhan Rasa Aman dengan jumlah total jawaban yang dominan ke jawaban tidak, ada karyawan yang mengatakan bahwa pemberian jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan tidak seperti yang karyawan harapkan.

Untuk pilihan ketiga dengan pernyataan Kebutuhan Sosial dengan jumlah total jawaban yang dominan ke jawaban tidak, sebagian besar karyawan mengatakan hubungan antara teman kerja dan atasan kurang baik sehingga suasana pada saat bekerja tidak menggairahkan motivasi. Untuk pilihan keempat dengan pernyataan Kebutuhan Penghargaan dengan jumlah total jawaban yang dominan ke jawaban tidak, para karyawan mengatakankurangnya pemberian bentuk prestasi kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Untuk pilihan kelima dengan pernyataan Kebutuhan Aktualisasi Diri dengan jumlah total jawaban yang dominan ke jawaban tidak, karyawan pun mengatakan bahwa kurangnya training/pelatihan kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan sehingga keterampilan yang dimiliki oleh karyawan tidak bisa ditingkatkan.

PT. Cahaya Buana Intitama memiliki jumlah total karyawan sebanyak 100 orang, dalam pra survey di atas peneliti mengambil sampel sebanyak 30 orang karyawan, tabel di atas memperlihatkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Cahaya Buana Intitama mengalami penurunan motivasi kerja.

Berkaitan dengan pentingnya pemberian kompensasi terhadap motivasi kerja di PT. Cahaya Buana Intitama yang terdiri dari 70 karyawan pada bagian produksi karyawan tetap. Adapun hal yang berkaitan dengan kompensasi adalah gaji, didapatkan informasi bahwa masih ada pemberian kompensasi berupa gaji sama dengan UMK Bogor, Tabel 1.1 adalah besarnya gaji karyawan pada PT. Cahaya Buana Intitama selama tiga tahun terakhir.

Tabel 1.2 Gaji karyawan PT. Cahaya Buana Intitama

Tahun	Jumlah Gaji (Tahun)	UMK (Bogor)
2019	Rp 3.763.405	Rp 3.763.405
2020	Rp 4.083.670	Rp 4.083.670
2021	Rp 4.217.206	Rp 4.217.206

Sumber : Diolah Dari Data Gaji Karyawan Tahun 2019-2021

Dari data dilihat pada tahun 2019 dengan jumlah gaji Rp. 3.763.405 dalam satu tahun. Pada Tahun 2020 dengan jumlah gaji Rp. 4.083.670 dalam satu tahun. Pada tahun 2021 dengan jumlah gaji Rp. 4.217.206 dalam satu tahun. Hal ini menunjukkan bahwa gaji karyawan PT. Cahaya Buana Intitama sudah sama dengan UMK Bogor, Adapun tambahan kompensasi yang diberikan oleh PT. Cahya Buana Intitama yang terdapat pada tabel 1.3 adalah sebagai berikut :

Tabel 1.3 Kompensasi yang diberikan PT. Cahaya Buana Ititama

Kompensasi	Jenis	Tahun			Keterangan
		Nominal			
		2019	2020	2021	
Finansial	Gaji	Rp. 3.763.405	Rp. 4.083.670	Rp. 4.217.206	Diperoleh Setiap Bulan
Non Finansial	Tunjangan Hari Raya	Rp. 3.763.405	Rp. 4.083.670	Rp. 4.217.206	Diperoleh setiap hari raya idul fitri 1x lipat uang gaji
	Uang Makan	Rp. 10.000	Rp. 10.000	Rp. 10.000	Diperoleh setiap uang makan perhari
	Shift Malam	Rp. 2.300	Rp. 2.300	Rp. 2.300	Diperoleh pada saat masuk kerja
	Shift Sore	Rp. 1.500	Rp. 1.500	Rp. 1.500	Diperoleh pada saat masuk kerja

Sumber : Diolah dari data kompensasi tahun 2019-2021

Terlihat dari tabel diatas, adanya data kompensasi yang sudah di tentukan oleh HRD PT. Cahaya Buana Intitama yang diperoleh dengan adanya tunjangan hari raya yang sama dengan gaji, adanya uang makan diberikan sebesar Rp. 10.000 dan uang shift sore dan malam dihitung perjam nya.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis ingin mengajukan sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja pada PT. Cahaya Buana Intitama”**

1.2 Identifikasi Masalah dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Dengan demikian penulis mengidentifikasi masalah mengenai Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pada PT. Cahaya Buana Intitama, yaitu :

1. Pemberian kompensasi yang diterima karyawan PT. Cahaya Buana Intitama belum memuaskan. Kurangnya motivasi kerja pada PT. Cahaya Buana Intitama juga disebabkan karena para karyawan kurang adanya jaminan kesehatan yang tersedia.
2. Kurangnya motivasi kerja pada karyawan di PT. Cahaya Buana Intitama juga disebabkan karena para karyawan kurang mendapatkan dorongan dan arahan dalam melakukan pekerjaan karena dipicu hubungan antar sesama karyawan yang saling bersikap individu.
3. Tingkat motivasi kerja karyawan pada PT. Cahaya Buana Intitama mengalami penurunan.

1.2.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka peneliti merumuskan masalah yang akan diteliti yaitu :

1. Bagaimana kompensasi karyawan pada PT Cahaya Buana Intitama ?
2. Bagaimana motivasi kerja karyawan pada PT Cahaya Buana Intitama ?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Cahaya Buana Intitama ?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk menganalisis keterkaitan antara Kompensasi dengan motivasi kerja serta memperoleh data dan informasi mengenai Pengaruh Kompensasi terhadap motivasi kerja pada PT. Cahaya

Buana Intitama, sehingga dapat memberikan rekomendasi untuk peningkatan motivasi kerja

1.3.2 Tujuan Penelitian

Adapun dari tujuan yang ingin peneliti peroleh adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui kompensasi karyawan pada PT, Cahaya Buana Intitama
2. Untuk mengetahui motivasi kerja karyawan pada PT. Cahaya Buana Intitama
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Cahaya Buana Intitama

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

Peneliti berharap hasil penelitian ini dapat memberikan informasi atau masukan-masukan yang berharga bagi PT. Cahaya Buana Intitama, sehingga dapat menjadi pertimbangan dalam menentukan dan mengembangkan kebijakan untuk peningkatan kualitas Kompensasi dan Motivasi Kerja

1.4.2 Kegunaan Akademis

1. Dapat dijadikan bahan referensi untuk menambah wawasan dalam rangka mendokumentasikan dan menginformasikan hasil penelitian di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen khususnya pada Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia di Universitas Pakuan
2. Dapat menjadi referensi atau bahan informasi bagi penelitian yang berkepentingan penelitian pada bidang yang sama

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Sumber Daya Manajemen Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan sebuah aset yang paling penting bagi suatu organisasi atau perusahaan. Karena didalam persaingan antar perusahaan harus memiliki sumber daya yang baik, semua potensi sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap tujuan perusahaan. Berikut ini adalah beberapa definisi sumber daya manusia menurut para ahli :

Menurut Hasibuan (2017) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017) menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal”.

Menurut Kasmir (2019) manajemen sumber daya manusia dinyatakan bahwa proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karir, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*.

Mangkunegara (2019) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Dengan kata lain manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pengelolaan dan pendayagunaan yang dikembangkan dalam perusahaan secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pada karyawan.

Menurut Afandi (2018) manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses pemanfaatan sumber daya secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakkan, dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia dalam mencapai suatu tujuan.

Berdasarkan definisi dari beberapa para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa definisi dari manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah aktivitas terstruktur dan sistematis yang dikerjakan oleh sumber daya manusia yang kompeten dalam seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar menjadi efektif dan efisien dalam organisasi

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Memahami fungsi manajemen akan memudahkan pula untuk memahami fungsi manajemen sumber daya manusia, yang selanjutnya akan memudahkan dalam mengidentifikasi tujuan manajemen sumber daya manusia. Berikut ini fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Hasibuan dalam R. Supomo dan Eti Nurhayati (2018), yaitu:

1. Perencanaan (Planning)

Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam mewujudkan tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.

2. Pengorganisasian (Organization)

Kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, pendelegasian wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi merupakan alat untuk mencapai tujuan.

3. Pengarahan (Directing)

Kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dengan efektif secara efisien dalam membantu tercapainya tujuan.

4. Pengendalian (Controlling)

Suatu kegiatan untuk mengendalikan semua karyawan agar mau menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana

5. Pengadaan (Procurement)

Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan

6. Pengembangan (Development)

Pengembangan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

7. Kompensasi (Compensation)

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung atau tidak langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil artinya sesuai dengan prestasi kerjanya, sedangkan layak dapat diartikan memenuhi kebutuhan primernya.

8. Pengintegrasian (Integration)

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, sedangkan karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya.

9. Pemeliharaan (Maintenance)

Pemeliharaan adalah untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan

10. Kedisiplinan (Dicipline)

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik, sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

11. berhentian (Sepatation)

Pemberhentian adalah putusya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini dapat disebabkan oleh keinginan karyawan, perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab lainnya.

Sedangkan menurut Priansa (2017) fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia terdiri dari fungsi manajerial dan operasional.

1. Fungsi Manajerial

- a. Perencanaan: Proses penentuan tindakan untuk mencapai tujuan.
- b. Pengorganisasian: Membentuk organisasi untuk melaksanakan tujuan yang telah ditentukan untuk dicapai.
- c. Pengarahan: Memberi petunjuk dan mengajak pegawai agar mereka berkemauan secara sadar untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang telah ditentukan organisasi.
- d. Pengendalian: Melihat, mengamati, dan menilai tindakan atau pekerjaan pegawai, apakah mereka benar-benar melaksanakan pekerjaan sesuai dengan rencana.

2. Fungsi Operasional

- a. Pengadaan Pegawai: Memperoleh jumlah dan jenis pegawai yang tepat untuk mencapai tujuan organisasi.
- b. Pengembangan: Meningkatkan keterampilan melalui pelatihan yang diperlukan untuk dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik.
- c. Kompensasi: Sebagai penghargaan kepada pegawai sesuai dengan sumbangan mereka untuk mencapai tujuan organisasi.
- d. Pengintegrasian: Penyesuaian sikap-sikap, keinginan pegawai, dengan keinginan organisasi dan masyarakat.
- e. Pemeliharaan: Berusaha untuk mempertahankan dan meningkatkan kondisi yang telah ada.
- f. Pensiun: Berhubungan dengan pegawai yang sudah lama bekerja pada organisasi.

2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sedarmayanti (2017) bahwa tujuan MSDM adalah sebagai berikut.

1. Memberi saran kepada manajemen tentang kebijakan SDM untuk memastikan organisasi/perusahaan memiliki SDM bermotivasi tinggi dan berkinerja tinggi, dilengkapi sarana untuk menghadapi perubahan.
2. Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur SDM untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan.
3. Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pegawai agar tidak ada gangguan dalam mencapai tujuan organisasi.
4. Menyediakan sarana komunikasi antara pegawai dan manajemen organisasi.
5. Membantu perkembangan arah dan strategi organisasi/perusahaan secara keseluruhan dengan memperhatikan aspek SDM.

6. Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer kini dalam mencapai tujuan.

Menurut Hamali (2018) Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia tidak hanya mencerminkan kehendak manajemen senior, fungsi sumber daya manusia dan orang-orang yang terpengaruh. Manajemen sumber daya manusia mengandung empat tujuan sebagai berikut :

1. Tujuan Sosial

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.

2. Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya

3. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi divisi sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi

4. Tujuan Individual

Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi. Konflik antar tujuan organisasi dapat menyebabkan kinerja karyawan rendah, ketidakhadiran, bahkan sabotase.

Dari tujuan manajemen sumber daya manusia menurut para ahli dapat diartikan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memperbaiki dan meningkatkan kontribusi produktif tenaga kerja atau karyawan terhadap organisasi atau perusahaan untuk mencapai produktivitas dengan cara yang sesuai dengan nilai sumber daya manusia yang berlaku

2.2 Motivasi Kerja

2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Saat ini dalam konteks dunia kerja setiap mereka yang memulai kerja diharuskan selalu mengisi perjalanan rutinitasnya dengan penuh motivasi, karena motivasi tersebut mendorong timbulnya semangat kerja yang maksimal. Motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Menurut Hasibuan (dalam Febrianti, N.R 2020) motivasi kerja adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, pekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Andika (2019) motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal.

Menurut Sunyoto (2018) motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan kemampuan dan keahliannya secara optimal guna mencapai tujuan organisasi.

Menurut Maruli (2020) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja.

Menurut Ferdinatus (2020) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang harus dibangun dengan kepribadian atau karakter yang baik, karena dorongan motivasi kerja yang didasarkan dengan adanya prinsip serta alasan yang salah akan mengakibatkan suatu kerugian secara pribadi maupun organisasi.

Menurut Pratiwi (2019) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah seperangkat kekuatan energi yang berasal dari dalam dan luar individu, untuk memulai perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan baik bentuk, arah, intensitas dan durasinya

Dari definisi para ahli tersebut maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan dari dalam diri yang mempengaruhi perilaku manusia untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai apa yang dibutuhkan atau diinginkan

2.2.2 Tujuan Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2017) tujuan pemberian motivasi yaitu:

1. Mendorong gairah dan semangat karyawan
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
3. Meningkatkan produktivitas karyawan.
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
6. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.

Berkaitan dengan bahasan tentang tujuan motivasi kerja ini, berikut ini dikemukakan pendapat seorang ahli dalam bidang manajemen. Hasibuan (2017) mengemukakan sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktifitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan, meningkatkan kedisiplinan karyawan.
4. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
5. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
6. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan.
7. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
8. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
9. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

2.2.3 Teori-Teori Motivasi Kerja

Berikut adalah beberapa teori tentang motivasi yang dikemukakan oleh beberapa para ahli (Sedarmayanti, 2017) antara lain :

1. Teori Motivasi Kebutuhan dari Abraham Maslow Teori ini menyatakan bahwa manusia dimotivasi untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang melekat pada

diri setiap manusia yang cenderung bersifat bawaan. Kebutuhan ini terdiri dari lima jenis yaitu :

- a. Kebutuhan fisik
- b. Kebutuhan rasa aman
- c. Kebutuhan sosial
- d. Kebutuhan pengakuan
- e. Kebutuhan aktualisasi diri

2. Teori X dan Y

Teori ini dicetuskan oleh McGregor menyatakan bahwa manusia pada dasarnya terdiri dari dua jenis yaitu ada jenis manusia X dan jenis manusia Y yang masing-masing memiliki karakteristik tertentu. Jenis manusia X adalah manusia yang ingin menghindari pekerjaan bilamana mungkin, sementara jenis manusia Y menunjukkan sifat yang senang bekerja yang diibaratkan bahwa bekerja baginya seperti bermain. Kemudian jenis manusia X tidak punya inisiatif dan senang diarahkan, sedangkan jenis manusia Y adalah sebaliknya

3. Three Needs Theory

Teori ini dikemukakan oleh David Mc Clelland, yang mengatakan bahwa ada tiga kebutuhan manusia, yaitu :

- a. Kebutuhan berprestasi, yaitu keinginan untuk melakukan sesuatu lebih baik dibandingkan sebelumnya
- b. Kebutuhan untuk berkuasa, yaitu kebutuhan untuk lebih kuat, lebih berpengaruh terhadap orang lain
- c. Kebutuhan afiliasi, yaitu kebutuhan untuk disukai, mengembangkan atau memelihara persahabatan dengan orang lain.

4. ERG Theory

Clayton P. Alderfer, mengemukakan teorinya dengan nama teori ERG yaitu Existence, Relatedness, Growth. Teori ini merupakan modifikasi dari teori Abraham Maslow. Teori ini menyatakan ada tiga kelompok kebutuhan manusia:

- a. Existence Berhubungan dengan kebutuhan untuk mempertahankan keberadaan seseorang dalam hidupnya.
- b. Relatedness Berhubungan dengan kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain.
- c. Growth Berhubungan dengan kebutuhan perkembangan diri.

5. Theory Dua Faktor

Teori ini disebut juga motivation-hygiene theory dan dikemukakan oleh Frederick Herzberg. Teori ini mengatakan bahwa suatu pekerjaan selalu berhubungan dengan dua aspek, yaitu pekerjaan itu sendiri seperti mengajar, merakit sebuah barang, mengkoordinasi sebuah kegiatan, menunggu langganan, membersihkan ruangan-ruangan, dan lain-lain disebut job content, dan aspek-aspek yang berkaitan dengan pekerjaan seperti gaji, kebijaksanaan organisasi, supervisi, rekan kerja, dan lingkungan kerja yang disebut job context

2.2.4 Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja menurut Hasibuan (dalam Febrianti, N.R 2019) ada 5 indikator motivasi yaitu :

1. Kebutuhan fisik

Contohnya dengan pemberian gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus pencapaian, uang makan, uang transportasi dan lainnya sebagainya.

2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan

Contohnya dengan memberikan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja agar para tenaga kerja tidak khawatir saat bekerja seperti adanya jaminan social tenaga kerja, dana pension dan perlengkapan keselamatan lainnya.

3. Kebutuhan sosial

Contohnya dengan membuat tim kecil dalam setiap sub-divisi, tujuannya untuk menjalin hubungan kerja yang harmonis, dan penyelesaian masalah secara berkelompok, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai

4. Kebutuhan akan penghargaan

Contohnya yaitu perusahaan memberika bonus kinerja, menyelenggarakan Pendidikan dan pelatihan, karyawan tersebut akan mengarahkan, kemampuan, keterampilan dan potensinya. Dengan demikian para karyawan akan rasa dihargai kemampuannya

Menurut Mangkunegara (2017-101) indikator dalam motivasi kerja yaitu :

1. Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan makan, minum, perlindungan fisik, bernapas, dan sexual. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini pemimpin perlu memberikan gaji yang layak kepada pegawai.
2. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan perlindungan dari ancaman, bahaya, dan lindungan kerja. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pemimpinan perlu memberikan tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, perumahan, dan dana pensiun.
3. Kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok unit kerja, berafiliasi, berinteraksi, serta rasa dicintai dan mencintai, Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pemimpinan perlu menerima eksistensi / keberadaan pegawai sebagai anggota kelompok kerja, melakukan interaksi kerja yang baik, dan hubungan kerja yang harmonis.
4. Kebutuhan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati, dihargai oleh orang lain. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pemimpin tidak boleh sewenang-wenang memperlakukan pegawai karena mereka perlu dihormati, diberi penghargaan terhadap prestasi kerjanya.

5. Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk mengembangkan diri dan potensi, mengemukakan ide-ide, memberikan kritik, dan berprestasi. Dalam hubungannya dengan kebutuhan ini, pemimpin perlu memberi kesempatan.

2.3 Kompensasi

2.3.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan suatu imbalan atas jasa yang telah diberikan oleh karyawan kepada perusahaan yang berbentuk penghasilan langsung maupun tidak langsung dan juga merupakan faktor yang paling utama mengapa seseorang bekerja, berikut ini adalah definisi kompensasi menurut beberapa ahli :

Menurut Hartati (2019) Kompensasi adalah “Segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas sumbangan tenaga dan pikiran yang telah diberikan pada organisasi dimana mereka bekerja”.

Menurut Sinambela (2017) Kompensasi merupakan salah satu alasan dan motivasi utama mengapa karyawan bekerja. Karyawan menggunakan seluruh pengetahuan, keterampilan, tenaga, waktu, serta komitmennya bukan semata-mata ingin membaktikan atau mengabdikan diri kepada perusahaan, melainkan tujuan lain yang ingin diraihkannya yaitu mengharapkan imbalan atau balas jasa atas kinerja dan produktivitas kerja yang telah dihasilkan oleh karyawan.

Menurut Umar (2018) menyatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai berupa gaji, upah, insentif, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan lain-lain sejenis yang dibayar langsung perusahaan

Menurut Sutrisno (2017) Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang terpenting dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitive di dalam hubungan kerja dan loyalitas karyawan

Menurut Hasibuan (2017) “Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”.

berdasarkan definisi dari beberapa para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa definisi dari kompensasi merupakan segala sesuatu yang dapat diterima oleh pegawai berupa gaji, upah, salah satu yang terpenting dalam kompensasi.

2.3.2 Prinsip Kompensasi

Menurut Hasibuan (2018:36), kompensasi (balas jasa) harus ditetapkan atas asas adil dan layak, serta dengan memperhatikan undangundang perburuhan yang berlaku. Prinsip adil dan layak harus mendapat perhatian dengan sebaik-baiknya, supaya balas jasa yang diberikan dapat mendorong prestasi kerja pegawai.

1. Asas Adil

Besarnya kompensasi yang dibayar kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerja, dan pemenuhan syarat internal konsistensi. Jadi adil dalam hal ini bukan berarti setiap karyawan menerima kompensasi yang sama besarnya. Asas adil harus menjadi dasar penilaian, perlakuan dan pemberian hadiah atau hukuman bagi setiap karyawan. Asas adil akan menciptakan suasana kerja sama yang baik, semangat kerja, disiplin, loyalitas, dan stabilitas karyawan akan lebih baik.

2. Asas Layak dan Wajar

Kompensasi yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal. Tolak ukur layak adalah relatif, yaitu penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas batas upah minimal pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku. Manajer personalia diharuskan selalu memantau dan menyesuaikan kompensasi dengan eksternal konsistensi yang sedang berlaku. Hal ini penting supaya semangat kerja dan karyawan yang qualified tidak terhenti, tuntutan serikat buruh dikurangi, dan lain-lainnya.

2.3.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi

Menurut Hamali (2018) faktor – faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi adalah sebagai berikut :

1. Tingkat biaya hidup

Kompensasi yang diterima oleh seorang karyawan baru mempunyai arti bila fisik minimum karyawan yang tinggal dikota besar akan jauh berbeda dengan kebutuhan fisik minimum bagi karyawan yang tinggal dikota kecil.

2. Tingkat kompensasi yang berlaku di perusahaan lain

Informasi tentang kompensasi yang berlaku di perusahaan lain untuk jenis kegiatan karyawan lebih rendah dari yang dapat diberikan perusahaan lain untuk pekerjaan yang sama, maka akan menimbulkan rasa tidakpuas dikalangan karyawan, yang dapat berakhir dengan banyaknya tenaga potensial meninggalkan perusahaan

3. Tingkat kemampuan perusahaan

Perusahaan yang memiliki kemampuan tinggi akan dapat membayar tingkat kompensasi yang tinggi pula bagi karyawannya

4. Jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab

Enis pekerjaan biasanya akan menentukan besar kecilnya tanggung jawab para karyawan, karyawan yang mempunyai kadar pekerjaan yang lebih sukar dan dengan tanggung jawab yang lebih besar, tentu akan diimbangi dnegan tingkat kompensasi yang besar pula

5. Peraturan perundang-undangan yang berlaku

Suatu perusahaan akan selalu terikat pada kebijaksanaan dan peraturan yang dikeluarkan oleh pemerintah, termasuk pula tingkat kompensasi yang diberikan pada para karyawan.

2.3.4 Tujuan Pemberian Kompensasi

Adapun tujuan pemberian kompensasi menurut Malayu SP Hasibuan (2018) adalah sebagai berikut :

1. Ikatan kerja sama

Dengan pemberian kompensasi terjalin ikatan kerja sama formal antara perusahaan dan karyawan, dimana karyawan harus mengerjakan tugas dengan baik, sedangkan pengusaha wajib membayar kompensasi sesuai perjanjian yang disepakati.

2. Kepuasan kerja

Dengan balas jasa karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan fisik, satus sosial dan egoistik sehingga ia memperoleh kepuasan kerja dari jabatan

3. Pengadaan efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, maka pengadaan karyawan yang berkualitas untuk perusahaan itu akan lebih mudah

4. Motivasi

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

5. Stabilitas karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang komperatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turmover relative kecil.

6. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik, mereka akan menyadari serta mentaati peraturan yang berlaku

7. Pengaruh serikat buruh

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

8. Pengaruh pemerintah

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

2.3.5 Jenis – jenis Kompensasi

Menurut Harras,dkk (2020) kompensasi terbagi menjadi beberapa bentuk namun dari sekian banyak bentuk tersebut tidak semua organisasi mau untuk mengeluarkannya, berikut bentuk dari kompensasi secara umum diantaranya :

1. Kompensasi finansial adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan berupa uang seperti gaji, insentif, bonus, dan tunjangan :
2. Kompensasi intrinsic adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk penghargaan, kesempatan, dan fasilitas.

Secara mendasar jenis-jenis kompensasi di atas memiliki pengertian yang berbeda-beda, hal tersebut sesuai dengan keadaan yang berlaku. Berikut bentuk-bentuk kompensasi secara luas diantaranya;

1. Gaji

Gaji adalah jenis kompensasi yang diberikan kepada karyawan secara rutin di akhir bulan, dan biasanya dilakukan oleh organisasi yang terikat hukum negara, bahkan besarnya harus mengikuti ketentuan yang berlaku.

2. Upah

Upah adalah jenis kompensasi yang diberikan kepada karyawan ketika pekerjaan telah selesai yang memiliki sifat temporer. Besarnya ditentukan oleh kesepakatan Bersama, bentuk kompensasi ini sering dijumpai pada sector non formal

3. Insentif

Insentif adalah bentuk tambahan kompensasi yang diberikan kepadakaryawan jika melakukan kegiatan lebih seperti lembur.

4. Bonus

Bonus adalah bentuk pemberian kompensasi yang diberikan karyawan berdasarkan suatu ketetapan tertentu seperti targer, untuk besaran serta jenisnya disesuaikan dengan capaiannya.

5. Tunjangan

Tunjangan adalah pemberian kompensasi yang diberikan kepada karyawan pada masa tertentu sebagai bentuk penghargaan agar motivasi pekerja meningkat. Jenis kompensasi ini biasanya diberikandalam bentuk tunjangan kinerja , tunjangan hari raya, tunjangan hari tua dan tunjangan kesehatan.

6. Komisi

Komisi adalah pemberian kompensasi yang ditetapkan berdasarkan persentase. Seperti jasa penjualan rumah, jasa menggunakan nama perusahaan, jasa kesepakatan proyek, dan lain sebagainya.

7. Promosi

Promosi adalah bentuk kompensasi yang diberikan kepada karyawan berupa kenaikan jabatan. Bentuk kompensasi ini biasanya diberikan kepada orang-orang yang berprestasi

8. Cuti

Cuti adalah bentuk kompensasi yang diberikan kepada karyawan berupa hari libur kerja. Dalam jenis kompensasi ini hanya berlaku untuk pekerja atau karyawan tetap dan dalam sebulan hanya diberikan 1 hari libur

2.3.6 Cara Mendapatkan Kompensasi

Dari sudut pandang pekerja, kompensasi hanya bisa didapatkan setelah melakukan pekerjaan. Maka dari itu, sebaiknya pekerja menunaikan kewajibannya dengan sungguh-sungguh. Harras,dkk (2020) mengatakan ada beberapa cara untuk mendapatkan kompensasi diantaranya sebgai berikut :

1. Menunaikan kewajiban dengan penuh tanggung jawab

Pekerjaan harus jujur pada dirinya, bahwa organisasi hanya memberikan kompensasi karena suatu pekerjaan. Dengan kata lain, untuk mendapatkan kompensasi yang adil diperlakukan suatu sikap tanggung jawab dalam bekerja, Dimana pegawai melaksanakan tugas dengan penuh konsekuen.

2. Menyelesaikan tugas dengan benar

Tindak lanjut dari keadilan dalam kompensasi adalah melaksanakan tugas dengan benar. Poin dari hal ini adalah komitmen. Pekerja harus melaksanakan semua tugasnya dnegan mengikuti SOP yang berlaku, sehingga organisasi memiliki alasan yang kuat untuk memberikan kompensasi yang sesuai.

3. Memberikan hasil yang terbaik

Pekerjaan yang baik selalu melihat sisi dampak masa depan. Dengan bekerja secara totalitas dan memberikan yang terbaik, adalah perilaku yang tepat untuk memperoleh timbal balik yang layak

2.3.7 Pengaruh Kompensasi Bagi Pegawai

Menurut Harras, dkk (2020) Kompensasi bagi pegawai adalah tujuan. Maka segala jenis kompensasi akan selalu menyenangkan bagi pekerja dan sekaligus memberikan nilai tambah pada kehidupannya, seperti :

1. Terpenuhinya kebutuhan hidup

Bagi pegawai, kompensasi memiliki banyak arti. Tidak hanya sekedar bayaran atas pengorbanan, elainkan rasa senang karena kompensasi yang diterima dapat memenuhi kebutuhan hidup seperti dapat membeli makanan dan minuman, membayar sewa rumah, membayar tagihan listrik, Pendidikan dan lain sebagainya.

2. Kepuasan

Kompensasi ibarat dahaga yang hilang karena minum. Ketika kompensasi diberikan terasa semua rasa lelah terbayar oleh perasaan puas, senang dan bahagia. Keadaan nikmat seperti itulah yang membuat pekerja merasa candu atau tergantung kepada organisasi, sehingga mereka selalu berupaya untuk tetap berada di dalam organisasi

2.3.8 Indikator Kompensasi

Menurut Afandi (2021:194-195) menyatakan bahwa terdapat beberapa indikator kompensasi, yaitu:

1. Upah dan gaji

Upah merupakan suatu bayaran yang kerap kali digunakan untuk pekerja yang bekerja di bagian produksi atau pekerja harian bukan pekerja tetap. Seperti harian, mingguan atau bulanan tergantung dengan kesepakatan antara pekerja dengan yang memberikan kerja. Sedangkan gaji merupakan bayaran yang diberikan kepada pekerja atau karyawan secara tetap yang diberikan sesuai dengan kesepakatan seperti mingguan, bulanan dan tahunan.

2. Insentif

Insentif merupakan tambahan kompensasi yang diberikan kepada karyawan di luar dari upah maupun gaji. Insentif yang diberikan oleh perusahaan karena karyawan tersebut sudah berhasil mencapai target yang diinginkan perusahaan.

3. Tunjangan

Tunjangan merupakan suatu bayaran atau jasa yang diberikan kepada karyawan sebagai pelengkap gaji pokok. Seperti asuransi kesehatan dan jiwa, liburan, dan lain-lain yang berkaitan dengan karyawan

4. Fasilitas

Fasilitas adalah bentuk kompensasi yang diberikan oleh perusahaan atau atasan kepada karyawan atau bawahannya berupa fasilitas dan memotivasi karyawan dalam bekerja,

2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

2.4.1 Penelitian Sebelumnya

Dalam penelitian ini penulis memaparkan beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan permasalahan yang akan diteliti tentang Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pada PT. Cahaya Buana Intitama

Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya

No	Nama peneliti, Tahun & Judul penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode analisis	Persamaan dan Perbedaan	Hasil Penelitian
1	Meytania Safira Yudiarti dan Dian Yudhawati, (2023). Pengaruh Persepsi Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Perusahaan Kariso Furniture Indonesia	Variabel Independen penelitian ini adalah Persepsi Kompensasi (X), serta Motivasi Kerja (Y) sebagai Variabel Dependen (Y).	Persepsi Kompensasi (X) Motivasi Kerja (Y)	Metode Kuantitatif	Persamaan : Memiliki persamaan pada variabel independen (Persepsi Kompensasi) dan variabel dependen (Motivasi Kerja) menggunakan metode kuantitatif Perbedaan : memiliki perbedaan	Hasil penelitian 85,7% karyawan memiliki persepsi kompensasi dalam kategori tinggi dan 14,3% karyawan memiliki persepsi kompensasi dalam kategori sedang. Besaran

					<p>pada tahun penelitian, lokasi penelitian sebelumnya dilakukan di Perusahaan Kariso Furniture Indonesia sedangkan penelitian ini dilakukan di PT. Cahaya Buana Intitama</p>	<p>sumbangan efektif persepsi kompensasi terhadap motivasi kerja adalah sebesar 37,4%. Hasil penelitian diketahui bahwa hipotesis kerja diterima (H_a) yaitu terdapat pengaruh persepsi kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan di Perusahaan Kariso Furniture Indonesia dengan koefisien nilai p sebesar 0,000 nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa H_0</p>
--	--	--	--	--	---	---

						ditolak dan Ha diterima.
2	<p>Indah Dian Lestari. 2020 & pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan ud. Ethnic furniture malang</p>	<p>Variabel Independen penelitian ini adalah Motivasi Kerjai (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan kinerja karyawan sebagai Variabel Dependen (Y).</p>	<p>Motivasi Kerjai (X1), Lingkungan Kerja (X2) kinerja karyawan (Y).</p>	<p>Metode Kuantitatif</p>	<p>Persamaan : Memiliki persamaan menggunakan metode kuantitatif</p> <p>Perbedaan : Memiliki perbedaan pada tahun dan lokasi penelitian, pada penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2020 pada ud. Ethnic Furniture malang, sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2023 di PT. Cahaya Buana Intitama</p>	<p>Teknik analisis yang digunakan adalah regresi berganda dengan menggunakan uji hipotesis, yaitu uji F dan uji t. Hasil data R Square (R²) sebesar 0.503. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 50,3 % variabel motivasi kerja dan variabel lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja, sedangkan sisanya 49,7% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.</p>

						Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja di UD.Ethnic Furniture. $\hat{Y} = 9,043 + 20.399X1 + 0.314X2$. Hasil pengujian menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja dan terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja di UD.Ethnic Furniture Malang.
--	--	--	--	--	--	--

3	Aden Islakhiya, 2019 & Analisis Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Kudus Istana Furniture	2 Variabel Independen: Pelatihan (X1) Kompensasi (X2) Variabel Dependen : Motivasi (Y) Variabel Intervening (Z)	Pelatihan (X1) Kompensasi (X2) Motivasi (Y) Variabel Intervening (Z)	Structural Equation Modelling (SEM).	Persamaan : Memiliki persamaan pada variabel independen (Kompensasi) Perbedaan : Memiliki perbedaan pada tahun penelitian, pada penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2019 sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2023	Menunjukkan bahwa Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4	Muhammad Jamalul Insan, 2020 & Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Indah Furniture Indonesia	Variabel Independen : Gaya Kepemimpinan (X1) Komunikasi (X2) Motivasi (X3) Variabel dependen : Semangat	Gaya Kepemimpinan (X1) Komunikasi (X2) Motivasi (X3) Semangat Kerja (Y)	Metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan data primer	Persamaan : Memiliki persamaan menggunakan metode kuantitatif Perbedaan : Memiliki perbedaan lokasi penelitian, pada penelitian sebelumnya dilakukan di PT. Indah	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pada variabel gaya kepemimpinan, komunikasi dan motivasi kerja terhadap semangat kerja karyawan,

					Furniture Indonesia sedangkan penelitian ini dilakukan di PT. Cahaya Buana Intitama	dilihat dari nilai koefisiensi regresi menunjukkan nilai positif dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05
5	Mahatir Muhammad, 2023, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Loyalitas Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada karyawan PT. Mita Furniture Jepara)	Variabel Independen: Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2) Variabel Dependen : Kinerja Karyawan (Y) Loyalitas Karyawan (Z)	Gaya Kepemimpinan (X1) Motivasi Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y) Loyalitas Karyawan (Z)	Explanatory research	<p>Persamaan : Memiliki persamaan pada tahun penelitian (2023)</p> <p>Perbedaan : Memiliki perbedaan pada lokasi penelitian, dimana pada penelitian sebelumnya dilakukan di PT. Mita Furniture Jepara sedangkan penelitian ini dilakukan di PT. Cahaya Buana Intitama, serta</p>	<p>Hasil Penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap loyalitas kerja karyawan yang di dominasi paling berpengaruh adalah motivasi kerja. Yang ditandakan uji persamaan linier regresi berganda pada penelitian ini adalah $Y =$</p>

					terdapat perbedaan pada indikator yang digunakan	16,202 menyatakan bahwa variabel independent dianggap konstanta (o), maka nilai rata-rata kinerja karyawan adalah sebesar 16,202. koefisien gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0.267, motivasi kerja (X2) sebesar 0,384 loyalitas karyawan (X3) sebesar 0.122, sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan loyalitas karyawan di PT. Mita
--	--	--	--	--	--	---

						Furniture Jepara	
--	--	--	--	--	--	---------------------	--

Sumber : Data Sekunder (2023)

2.4.2 Kerangka Pemikiran

Kompensasi merupakan seluruh yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan pada perusahaan. Pemberian kompensasi yang tepat akan berpengaruh positif pada karyawan, karena tidak dapat dipungkiri bahwa kompensasi menjadi tujuan utama untuk sebagian besar karyawan yang bekerja di dalam suatu perusahaan. Menurut Hasibuan (2018), pengertian kompensasi adalah semua bentuk penghasilan baik dalam bentuk uang, barang langsung, atau barang tidak langsung yang diterima atau didapatkan oleh karyawan sebagai penghargaan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Ariandi (2018) mengungkapkan bahwa pengertian kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja keras karyawan tersebut pada organisasi. Kompensasi bisa berupa fisik maupun non-fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada organisasi/perusahaan tempatnya bekerja.

Selanjutnya indikator kompensasi yang digunakan dalam penelitian ini dikemukakan oleh Menurut Afandi (2018:194-195) dimana kompensasi dapat dilihat dari empat indikator yaitu : Upah dan Gaji, Insentif , Tunjangan dan Fasilitas

Motivasi merupakan salah satu daya pendorong, daya penggerak atau kekuatan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan harapan yang diinginkan. Istiyanto dalam Jauhar (2018) menjelaskan bahwa: “Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan suka rela untuk mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya guna menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya”. Sehingga motivasi

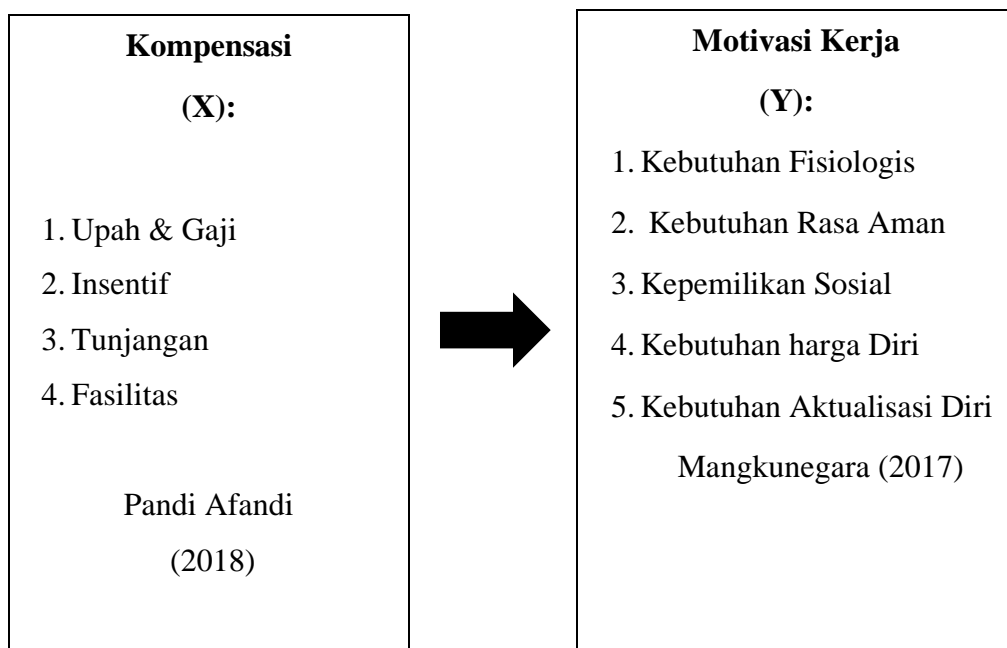
perlu ditanamkan kepada setiap karyawan yang bekerja di perusahaan agar produktivitas perusahaan meningkat. Setiap karyawan yang termotivasi akan melaksanakan yang terbaik dalam setiap tugas dan tanggung jawabnya. Peningkatan kinerja karyawan akan menambah nilai baik bagi perusahaan itu sendiri. Dari pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan yang menyebabkan suatu tindakan karena adanya suatu keinginan yang harus terpenuhi.

Selanjutnya indikator motivasi yang digunakan dalam penelitian ini dikemukakan oleh Mangkunegara (2017) bahwa pada setiap diri manusia itu terdiri atas lima kebutuhan yaitu: kebutuhan secara fisiologis, rasa aman, sosial, pengharapan, dan aktualisasi diri. Kemudian dari kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator untuk mengetahui motivasi kerja karyawan, yaitu :

1. Kebutuhan Fisiologis
2. Kebutuhan Rasa Aman
3. Kepemilikan Sosial
4. Kebutuhan harga Diri
5. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Penelitian yang mendukung dari pernyataan diatas adalah penelitian yang dilakukan oleh Meytania Safira Yudiarti dan Dian Yudhawati, (2023) menyatakan bahwa berdasarkan metode kuantitatif mengenai “Persepsi Kompensasi (X) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y)”. Dimana pada hasil tersebut pengaruh yang positif antara persepsi kompensasi dan motivasi kerja.

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, penulis merumuskan konstelasi penelitian sebagai berikut :



Gambar 2.1 Konstelasi Penelitian

2.5 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2022:63) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan kerangka pemikiran dan paradigma pada halaman sebelumnya, maka peneliti mengajukan hipotesis dalam penelitian sebagai berikut :

Hipotesis : Diduga terdapat pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja di PT. Cahaya Buana Intitama

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Pada penelitian ini peneliti menggunakan analisis deskriptif dengan mengumpulkan data-data serta informasi untuk mendeskripsikan objek dari penelitian menjadi sebuah gambaran yang lengkap dari data secara mendalam dan objektif. Dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif ini bertujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang dibuat oleh peneliti. Penelitian ini bertujuan memperoleh gambaran secara mendalam mengenai Kompensasi (X) memiliki pengaruh terhadap Motivasi Kerja (Y). Melakukan survey dengan penyebaran kuesioner.

3.2 Objek, Unit Analisis Dan Lokasi Penelitian

1. Objek Penelitian

Objek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu Kompensasi sebagai variabel *Independent* (X), dan Motivasi Kerja sebagai variabel *Dependent* (Y).

2. Unit Analisis

Unit analisis dalam penelitian ini adalah populasi yaitu mencakup seluruh karyawan pada bagian produksi yang ada di PT. Cahaya Buana Intitama, data diperoleh dari respon individu, Individu yang dimaksud adalah seluruh karyawan pada bagian produksi PT. Cahaya Buana Intitama yang berjumlah 70 orang karyawan.

3. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Cahaya Buana Intitama yang beralamat di Jl. Cahaya Raya, Blok M Kawasan Industri, Sentul, Babakan Madang, Leuwikutug, Kec. Citeureup, Kabupaten Bogor, Jawa Barat 16810

3.3 Jenis Dan Sumber Data Penelitian

3.3.1 Jenis Data Penelitian

Data yang dikumpulkan penulis dalam penelitian ini dibedakan menjadi dua yaitu data kualitatif dan data kuantitatif.

1. Data kualitatif

Pada data kualitatif ini adalah berbentuk informasi dan laporan-laporan atau dokumen di PT. Cahaya Buana Intitama. Serta hasil dari penelitian sebelumnya.

2. Data Kuantitatif

Data kuantitatif yang digunakan peneliti berupa data-data atau angka mengenai hasil gaji dan kompensasi selama periode 2019-2021 di PT. Cahaya Buana Intitama.

3.3.2 Sumber Data Penelitian

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah ;

1. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung (dari tangan pertama) dari lokasi penelitian. Data ini diperoleh dengan wawancara kepada HRD PT. Cahya Buana Intitama melalui perantara seperti telepon atau media online serta survey untuk mendapatkan data atau informassi yang dibutuhkan.
2. Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung yaitu berupa dokumen yang sudah tersusun dengan arsip dan berbagai laporan pendukung yang memberikan informasi mengenai kompensasi dan motivasi kerja.

3.4 Operasional Variabel

Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah *variabel Independent* Kompensasi terhadap *variabel Dependent* dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja.

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Pernyataan	Skala Pengukuran
Kompensasi (X)	1. Upah dan Gaji	<ul style="list-style-type: none"> • Saya menerima gaji sesuai dengan peraturan pemerintah • Gaji pokok yang saya terima diberikan tepat waktu • Besarnya gaji yang saya terima sesuai dengan hasil pekerjaan saya melebihi target 	Interval
	2. Insentif	<ul style="list-style-type: none"> • Insentif yang saya terima sudah sebanding dengan target produksi • Saya menerima insentif sesuai dengan apa yang diharapkan • Saya menerima insentif sebagai penghargaan 	Interval
	3. Tunjangan	<ul style="list-style-type: none"> • Saya menerima asuransi sesuai dengan peraturan perusahaan • Saya menerima tunjangan hari raya (THR) sesuai peraturan pemerintah • Saya menerima bonus dari perusahaan 	Interval
	4. Fasilitas	<ul style="list-style-type: none"> • Fasilitas kesehatan sudah memadai di tempat kerja • Fasilitas keamanan yang tersedia sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan • Saya menerima fasilitas kendaraan yang menunjang pekerjaan • Saya menerima fasilitas pendidikan 	

Motivasi Kerja (Y)	1. Kebutuhan Fisiologis	<ul style="list-style-type: none"> • Gaji yang saya peroleh sudah memenuhi kebutuhan dasar • Perusahaan memberikan cuti sesuai ketentuan yang berlaku • Perusahaan menyediakan makan siang pada jam istirahat 	Interval
	2. Kebutuhan Rasa aman	<ul style="list-style-type: none"> • Perlegkapan dan peralatan bekerja pada perusahaan itu sudah memadai • Jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan cukup baik • Kondisi ruangan kerja yang digunakan cukup nyaman 	Interval
	3. Kebutuhan Sosial	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Hubungan kerja antara atasan dan bawahan baik</u> • Hubungan kerja sesama rekan kerja cukup baik • Suasana kerja di perusahaan menyenangkan 	Interval
	4. Kebutuhan Harga diri	<ul style="list-style-type: none"> • Perusahaan menghargai hasil kerja saya selama ini • Pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi • Saya merasa pendapat saya di hargai oleh atasan dalam pengambilan keputusan di dalam perusahaan 	Interval
	5. Kebutuhan Aktualisasi diri	<ul style="list-style-type: none"> • Saya ingin mengembangkan pekerjaan saya sampai memenuhi pencapaian target • Saya ingin mengembangkan kemampuan saya selama bekerja • Perusahaan memberikan pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan keterampilan 	Interval

3.5 Metode Penarikan Sampel

Dalam penelitian ini sampel yang akan diambil adalah seluruh karyawan bagian produksi yang ada di PT. Cahaya Buana Intitama yang berjumlah 70 orang. Populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2018). Dalam penelitian ini menggunakan Teknik *Non Probability Sampling*. Menurut Sugiyono (2018) *Non Probability Sampling* adalah Teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau yang dipilih yaitu dengan sampling jenuh atau sensus yaitu metode penarikan sample bila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel.

3.6 Metode Pengumpulan Data

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dalam penelitian ini kuesioner disebarkan kepada karyawan bagian produksi PT. Cahaya Buana Intitam yang berkaitan dengan variabel yang diteliti melalui indikator dari setiap variabel dengan menggunakan skala *Likert*.

Tabel 3.2 skala Likert Untuk Variabel Kompensasi

Inisial	Keterangan	Skor
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
KS	Kurang Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono, 2018

Tabel 3.3 skala Likert Untuk Variabel Motivasi Kerja

Inisial	Keterangan	Skor
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
KS	Kurang Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono, 2018

2. Data Sekunder

Data sekunder yaitu sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2018). Dalam penelitian ini pengumpulan data yang digunakan penulis merupakan sumber dari buku online , jurnal online, penelitian terdahulu dan sumber-sumber lain

3.7 Uji Instrumen Penelitian

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu data, hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Untuk mengukur validitas atas item-item pertanyaan pada kuesioner dari tiap-tiap item pertanyaan pada skor total yang peroleh dengan menggunakan rumus korelasi product moment. Koefisien masing-masing item dalam kuesioner kemudian dibandingkan nikar r tabel. Suatu kuesioner Uji validitas digunakan untuk menghitung korelasi antar skor masing pertanyaan dengan skor total, memakai rumus product moment :Rumus yang digunakan untuk uji validitas adalah sebagai berikut :

$$r = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N \sum x^2 - (\sum X)^2)(N \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan :

n = jumlah responden

y = skor total tiap responden

x = skor tiap butir soal untuk setiap responden

$\sum x$ = jumlah nilai dalam distribusi x

$\sum y$ = jumlah nilai dalam distribusi y

(Sugiyono, 2018)

Kriteria keputusan pengujian validitas responden dengan menggunakan taraf signifikansi sebagai berikut :

- a. Item pertanyaan yang diteliti dikatakan valid jika t hitung $>$ t tabel .
- b. Item pertanyaan yang diteliti dikatakan tidak valid jika t hitung $<$ t tabel.

Metode yang digunakan untuk menguji validitas dalam penelitian ini adalah *Correctes Item*. Total *Corrected* untuk mengetahui apakah tiap-tiap item valid atau tidak. Penulis menggunakan bantuan program SPSS 26, untuk mencari rtabel dengan $n= 32$, digunakan tingkat signifikansi 5% dengan $df=n-2$, sehingga dapat diketahui nilairtabel sebesar 0.349.

3.7.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas diperlukan untuk mengetahui ketetapan atau posisi presisi suatu ukuran atau alat ukur. Suatu alat ukur mempunyai tingkat reliabilitas yang tinggi bila alat ukur tersebut diandalkan dalam arti pengukurannya dan dapat diandalkan karena penggunaan alat ukur tersebut berkali-kali akan memberikan hasil yang sempurna. Penelitian ini menggunakan faktor analisis melalui program SPSS versi 26. Teknik digunakan untuk perhitungan reliabilitas sebagai alat ukur adalah teknik *Alpha Cornbach* yaitu :

Rumus

:

$$a = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \sum \frac{si^2}{sx^2} \right)$$

Keterangan :

a = Koefisien reliabilitas alpa cronboach

k = Jumlah instrumen pertanyaan

$\sum si^2$ = Jumlah varians dalam tiap instrumen

$\sum Sx^2$ = Varians keseluruhan instrumen

(Sugiyono, 2016)

Uji ini reliabel atau handal jika jawaban dalam kuesioner akan stabil dari waktu ke waktu, suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika memberikan nilai *Alpha Cornbach* $> 0,060$. Adapun tingkatan reliabilitas berdasarkan rumus *Alpha Cornbach* :

Tabel 3.4

Tingkat Reliabilitas Alpha Cornbach

Nilai Alpha	Keterangan
0,00 – 0,19	Sangat tidak reliable
>0,20 – 0,39	Tidak reliable
>0,40 – 0,59	Cukup reliable
>0,60 – 0,79	Reliabel
> 0,80 – 1,00	Sangat reliable

Sumber : Sugiyono (2018)

3.8. Metode Pengolahan / Analisis Data

3.8.1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk menyatakan normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas.

1. Uji normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak. Uji yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji statistic dengan Kolmogrov-Smirnov (Ghozali, 2018). Dasar pengambilan keputusan dengan menggunakan Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov adalah :

- Jika signifikansi $\geq 0,05$ maka data berdistribusi normal.
- Jika signifikansi $\leq 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2018). Metode yang digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu melalui pengujian menggunakan *scatter plot*, dasar analisisnya adalah sebagai berikut :

- Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas

3.8.2. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah analisis yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan ulang berlaku untuk umum atau generalisasi. Analisis deskriptif adalah analisis yang dilakukan dengan memamparkan atau mendeskripsikan data, analisis ini digunakan untuk menggambarkan informasi tentang karakteristik individu atau unit-unit analisis pada data yang menjadi perhatian. Penyajian data bisa menggunakan tabel, grafik,

meringkas dan menjelaskan data terkait untuk pemusatan dan variabel data ataupun bentuk distribusi data (Sugiyono, 2018).

Tanggapan responden dihitung menggunakan rumus tanggapan total, sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor Total Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

Setelah diketahui tanggapan total responden, langkah selanjutnya menghitung nilai rata-rata indeks variabel independent dan variabel dependen untuk mengetahui bagaimana kondisi atau keadaan variabel

$$\text{Rentang Skor} = \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah}}{\text{Jumlah nilai}}$$

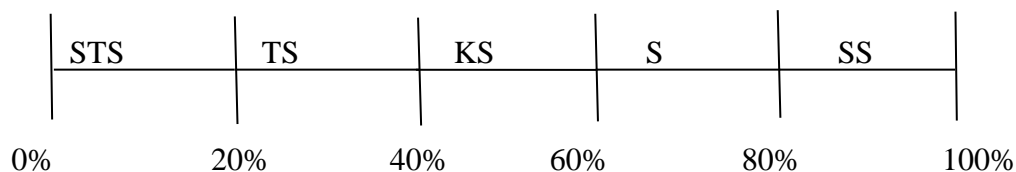
Kriteria interpretasi skor berdasarkan jawaban responden dapat ditentukan sebagai berikut, “skor maksimum setiap kuesioner adalah 5 dan skor minimum adalah 1, atau bekisar antara 20% sampai 100%. Maka dapat diperoleh kriteria sebagai berikut :

Tabel 3.5 Kriteria Interpretasi Hasil

Kriteria Interpretasi Hasil	Keterangan
0-20%	Sangat tidak setuju/sangat buruk/sangat rendah
21-40%	Tidak setuju/cukup/cukup
41-60%	Kurang setuju/cukup
61-80%	Setuju/baik/tinggi
81-100%	Sangat setuju/sangat baik/sangat tinggi

Sumber : Sugiyono (2018)

Menurut Sugiyono (2018) secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



3.8.3. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independent tentang Kompensasi variabel dependent Motivasi Kerja dengan mencari nilai persamaan regresi. Rumus analisis regresi linier sederhana adalah sebagai berikut:

$$\text{Rumus : } \hat{Y} = a + bX$$

Keterangan :

\hat{Y} = Nilai-nilai taksiran (Motivasi Kerja)

a = Nilai konstanta harga Y jika X = 0

b = Angka arah atau koefisien regresi, yang merupakan angka peningkatan maupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada perubahan variabel independent. Bila (+) arah garis naik, dan bila (-) maka arah garis turun

X = Nilai variabel (Kompensasi)

(Sugiyono, 2018)

Untuk memperoleh konstanta nilai a dihitung dengan rumus berikut:

$$n = \frac{(\sum Yi)(\sum Xi^2) - (\sum Xi)(\sum XiYi)}{n \sum Xi - (\sum Xi)^2}$$

Sedangkan untuk memperoleh nilai koefisien regresi b digunakan rumus

$$n = \frac{n \sum Yi - (\sum Xi)(\sum Yi)}{n \sum Xi^2 - (\sum Xi)^2}$$

(Sugiyono, 2018)

3.8.4. Analisis Koefisien Determinasi

Determinasi dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independent dengan variabel dependet. Koefisien determinasi adalah kuadrat koefisien korelasi yang menyatakan besarnya prestasi perubahan yang bisa diterangkan melalui hubungan Y dan X (Sugiyono, 2018). Rumus yang digunakan adalah *coefficient determination* (CD) dengan rumus :

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

Di mana :

KD = Koefisien Determinasi atau seberapa jauh perubahan variabel terikat (pertimbangan tingkat materialitas)

r^2 = Koefisien Korelasi

3.8.5. Uji Hipotesis Koefisien Regresi (Uji t)

Uji t dalam penelitian ini digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel independent (Kompensasi) secara parsial terhadap variabel dependen (Motivasi Kerja). Uji t dilakukan dengan cara membandingkan nilai thitung dengan nilai ttabel. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$\text{Rumus : } t_{\text{hitung}} = \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t = Nilai t

r = Koefisien korelasi

r^2 = Koefisien Determinasi

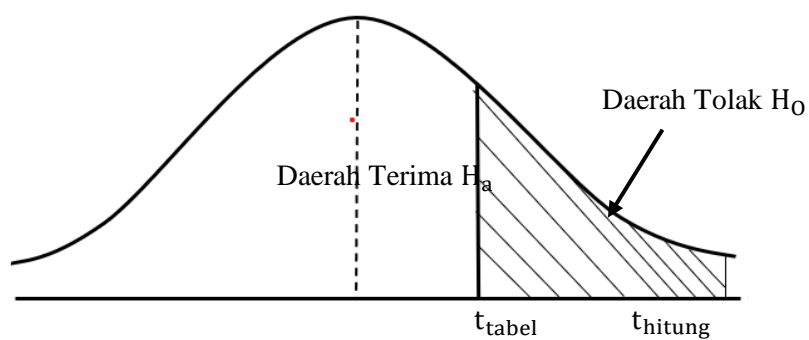
n = Jumlah responden

(Sugiyono, 2018)

Untuk melakukan oengujian dengan nilai ttabel, maka digunakan taraf nyata. Untuk taraf nyata yang digunakan adalah $\alpha = 0,05$ atau 5% dan $df = n - 2$, kemudian

untuk langkah selanjutnya yaitu membandingkan nilai thitung dengan ttabel. Uji t dalam penelitian ini menggunakan uji satu arah dengan ketentuan diantaranya sebagai berikut :

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ artinya, terdapat pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja atau H_0 ditolak dan H_a diterima
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ artinya, tidak terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap motivasi kerja atau H_0 diterima dan H_a ditolak



Gambar 3.1 Kurva Uji T

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Sejarah dan Perkembangan PT. Cahaya Buana Intitama

PT. Cahaya Buana Intitama didirikan pada tahun 1985 sebagai industri manufaktur yang terfokus pada produk furniture. Dr. HC. Simarba Atong sebagai pendiri perusahaan mendidikasikan segenap pengetahuan dan pengalamannya untuk mengembangkan industri furniture yang inovatif dan kreatif.

PT. Cahaya Buana Intitama sebagai bagian dari Cahaya Buana Group dengan filosofi “Unggul Berkarya dan Puas Bekerjasama” atau “*Striving for excellence and Satisfaction*”, telah berhasil menempakan diri sebagai perusahaan furniture yang disegani, baik di tingkat nasional maupun internasional. Hal ini dibuktikan dengan berhasil diraihnya penghargaan “*Internasional Development Citra Awards*” pada tahun 2001.

4.1.2 Visi dan Misi PT. Cahaya Buana Intitama

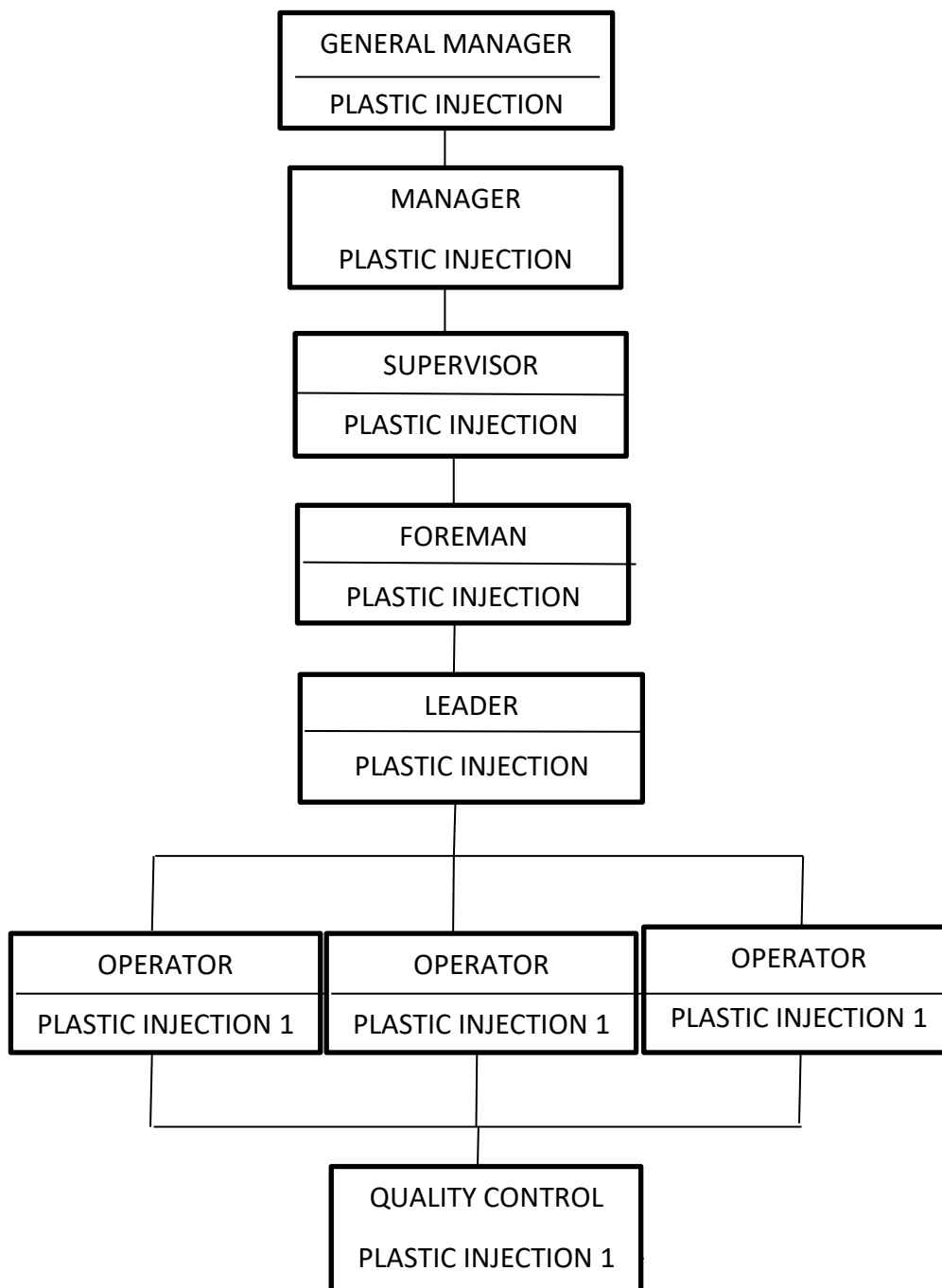
- Visi : Cahaya Buana Intitama adalah perusahaan furniture yang berkarya unggul dalam berbagai aspek untuk memberikan kepuasan bagi Pelanggan, Karyawan, Pemegang Saham, Negara dan Masyarakat
- Misi : Cahaya Buana Intitama bertekad menjadi perusahaan furniture yang memimpin pasar dan memiliki citra positif, serta kondusif bagi semua pihak sehingga diakui sebagai aset nasional.

4.1.3 Kegiatan Usaha PT. Cahaya Buana Intitama

PT. Cahaya Buana Intitama merupakan salah satu perusahaan furniture berbahan plastik, yang memproduksi furniture seperti kursi, meja, softan, lemari susun (*Stockcase*), dan lainnya dengan merek Napolly. Sebagai salah satu produsen furniture plastik terbesar di Indonesia saat ini, ditunjang dengan jaringan distribusi penjualan yang merata diseluruh pelosok tanah air telah

menempatkan PT. Cahaya Buana Intitama sebagai produsen yang memiliki jenis warna dan penampilan terinovatif di Indonesia .

4.1.4 Struktur Organisasi dan Uraian Tugas



Sumber : HRD PT Cahaya Buana Intitama

Gambar 4.1 Struktur Organisasi

Berdasarkan struktur organisasi di atas, dapat dijelaskan tugas wewenang serta tanggung jawab dari masing-masing struktur organisasi yaitu :

1. General Manager

- Membuat kebijakan dan peraturan untuk divisi plastic injection baik dari *segi safety, produktivity, delivery, cost* dan *quality*.
- Sebagai penanggung jawab mutlak di divisi plastic injection.
- Mengkoordinasi dengan divisi atau departement lain yang berhubungan dengan pembahasan produksi atau kemajuan perusahaan.

2. Manager

- Membuat rumusan kerja untuk menjabarkan dari target dan prioritas divisi
- *Cross check* ulang hal-hal yang terjadi di lapangan baik yang berhubungan dengan adanya masalah mesin, *delivery produk, quality produk, produktivity* maupun *safety*.
- Menginformasikan semua masalah yang terjadi di jajaran bawah kepada atasannya.
- Meningkatkan *skill up* dari parabawahannya.

3. Supervisor

- Sebagai kepala section dan pengontrol utama pekerjaan di lapangan apakah sesuai dengan target dari divisi atau tidak.
- Membuat *schedule* aktifitas kerja tahunan di *intern section* dengan mengacu dari target yang di tentukan.
- Sebagai sumber informasi dari divisi internal maupun divisi eksternal.
- Melaporkan hasil pekerjaan di lapangan dan perkembangan apapun yang terjadi di *internal section* kepada atasan di divisi.

- Memenuhi semua kebutuhan yang di butuhkan di internal *section* yang dipimpinnya, baik secara teknis maupun non teknis yang berhubungan dengan pekerjaan.

4. Foreman

- Mengontrol job pekerjaan yang dikerjakan oleh leader beserta jajarannya,
- Membuat *item check* atau kontrol terhadap mesin produksi.
- Memotorisasi pekerjaan yang dilakukan oleh *leader*.
- Menjaga stabilitas pekerjaan di lapangan beserta kondisi yang aman dari masalah baru.
- Memberi solusi dan jalan keluar dari setiap permasalahan yang timbul dari mesin produksi maupun dari proses produksi.

5. Leader

- Mengatur job kerja di lapangan.
- Mengkoordinir operator dalam mengerjakan job di lapangan.
- Back up job dan pekerjaan di lapangan.
- Membuat rekap laporan daily atau harian dari hasil kerja.
- Melakukan *stock opnamematerial* yang dihasilkan.
- Menjembatani permasalahan di lapangan untuk di sampaikan ke tingkat jabatan di atas *leader* yang lebih tinggi.
- Membentuk skill kerja operator untuk bisa lebih profesional dalam bekerja

6. Operator

- Melakukan kontak langsung dengan job pekerjaan sesuai bidangnya masing-masing di lapangan.
- Menjaga area kerja supaya stabil dan kondusif serta tidak terjadi banyak masalah
- Melakukan perbaikan mesin produksi jika terjadi masalah sesuai kemampuannya.
- Melaporkan hasil kerja atau aktifitas dalam sehari-hari kepada atasan setingkatnya.

7. *Quality Control*

- Memantau, menganalisis, meneliti, dan menguji perkembangan seluruh produk yang di produksi
- Melakukan *monitoring* kualitas produk.
- Melakukan verifikasi kualitas produk.
- Memastikan barang yang di produksi memiliki kualitas yang memenuhi standar perusahaan.

4.2 Profil Responden pada PT Cahaya Buana Intitama

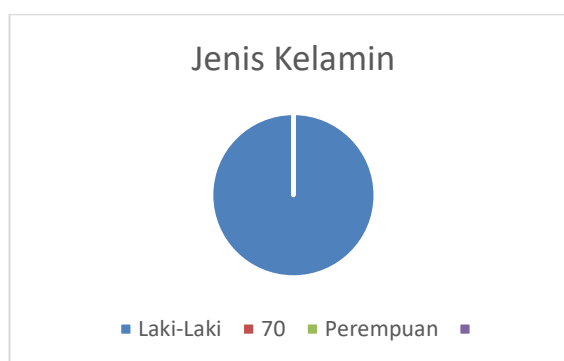
Profil responden dalam penelitian ini dibagi menjadi 4 (empat) kriteria yaitu : jenis kelamin ,usia, Pendidikan terakhir, dan lamanya bekerja. Bekerja hasil data profil responden karyawan.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-Laki	70	70%
Perempuan	0	0
Jumlah	70	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2023



Gambar 4.2 Jenis Kelamin Responden

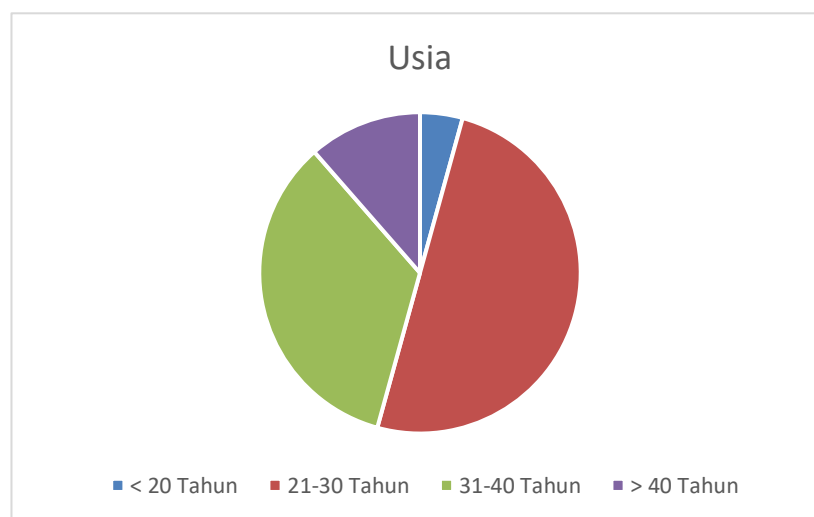
Berdasarkan hasil data yang ada pada kuesioner, komposisi reponden yang diteliti berdasarkan jenis kelamin secara keseluruhan berjumlah 70 responden. Hal ini menunjukkan jenis kelamin responden dalam penelitian ini, seluruhnya adalah laki-laki sebanyak 70 orang karyawan dengan presentase 70%

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

2Usia	Frekuensi	Persentase (%)
20 Tahun	3	4,3%
21-30 Tahun	35	50%
31-40 Tahun	24	34,3%
>40 Tahun	8	11,4%
Jumlah	70	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2023



Gambar 4.3 Usia Responden

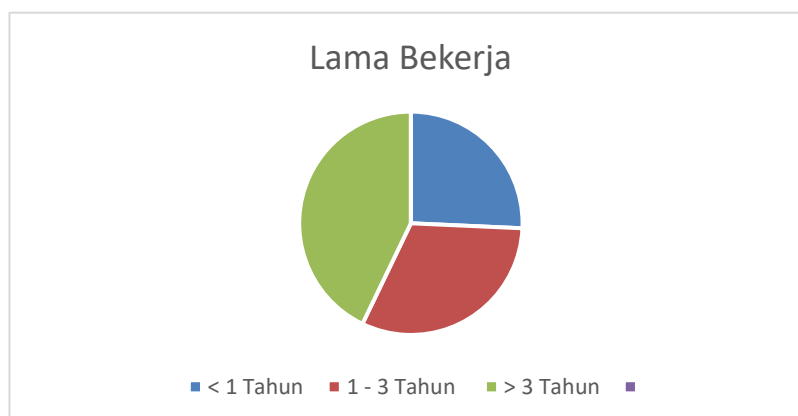
Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa responden dengan rentang usia < 20 tahun adalah sebanyak 3 orang (4,3%), Kemudian untuk responden dengan rentang usia 21 – 30 tahun sebanyak 35 orang (50%), sedangkan untuk responden dengan entang usia 31-40 tahun adalah sebanyak 24 orang (34,3%), untuk responden dengan rentang usia > 40 tahun adalah sebanyak 8 orang (11,4%) Jadi, dapat diketahui bahwa rata – rata karyawan yang berkerja di PT Cahaya Buana Intitama pada Departemen Produksi Bagian *Plastic Injection* pada penelitian ini mayoritas di dominasi oleh responden yang memiliki rentang usia 21 – 30 tahun.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Lamanya Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
< 1 Tahun	18	25,7%
1 – 3 Tahun	22	31,4%
>3 Tahun	30	42,9%
Jumlah	70	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2023



Gambar 4.5 Lama Bekerja

Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa responden paling banyak yaitu responden dengan lama bekerja > 3 tahun sebanyak 30 orang (42,9%), diikuti dengan lama bekerja 1 – 3 tahun sebanyak 22 orang (31,4%), dan lama bekerja dengan < 1 tahun sebanyak 18 orang (25,7%). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar adalah dengan masa kerja > 3 tahun sebanyak 30 orang dengan persentase 42,9%

4.3 Analisis Data

4.3.1 Uji Validitas

Metode yang digunakan untuk menguji validitas dalam penelitian ini adalah product moment untuk menghitung validitas dengan tingkat signifikan 5% (a

= 0,05), df (n- 2) dibandingkan dengan rtabel sebesar 0,361, dengan ketentuan sebagai berikut

Kriteria keputusan uji validitas menurut sugiyono (2019) adalah sebagai berikut :

- Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka kuesioner dinyatakan valid
- Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka kuesioner dinyatakan tidak valid

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541

1. Kompensasi

Tabel 4.4 Uji Validitas Kompensasi

No	Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Gaji				
1	Saya menerima gaji sesuai dengan peraturan pemerintah	0,565	0,361	Valid
2	Gaji pokok yang saya terima diberikan tepat waktu	0,653	0,361	Valid
3	Besarnya gaji yang saya terima sesuai dengan hasil pekerjaan saya melebihi target	0,572	0,361	Valid
Insentif				
4	Insentif yang saya terima sudah	0,689	0,361	Valid

	sebanding dengan target produksi			
5	Saya menerima insentif sesuai dengan apa yang diharapkan	0,732	0,361	Valid
6	Saya menerima insentif sebagai penghargaan	0,593	0,361	Valid
Tunjangan				
7	Saya menerima asuransi sesuai dengan peraturan perusahaan	0,590	0,361	Valid
8	Saya menerima tunjangan hari raya (THR) ssesuai peraturan pemerintah	0,659	0,361	Valid
9	Saya menerima bonus dari perusahaan	0,532	0,361	Valid
Fasilitas				
10	Fasilitas kesehatan sudah memadai di tempat kerja	0,540	0,361	Valid
11	Fasilitas keamanan yang tersedia sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan	0,669	0,361	Valid
12	Saya menerima fasilitas kendaraan yang menunjang pekerjaan	0,555	0,361	Valid
13	Saya menerima fasilitas pendidikan	0,467	0,361	Valid

Sumber : data diolah (2023)

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan hasil uji validitas terhadap variabel kompensasi yang melibatkan 70 responden dan digambarkan 13 pertanyaan, menunjukkan hasil uji validitas dengan 13 pertanyaan dikatakan valid dengan koefisien $r > 0,361$

2. Motivasi Kerja

Tabel 4.5 Uji Validitas Motivasi Kerja

No	Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kebutuhan Fisiologis				
1	Gaji yang saya peroleh sudah memenuhi kebutuhan dasar	0,581	0,361	Valid
2	Perusahaan memberikan cuti sesuai ketentuan yang berlaku	0,635	0,361	Valid
3	Perusahaan menyediakan makan siang pada jam istirahat	0,694	0,361	Valid
Kebutuhan Akan Rasa Aman				
4	Perengkapan dan peralatan bekerja pada perusahaan itu sudah memadai	0,643	0,361	Valid
5	Jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan cukup baik	0,747	0,361	Valid
6	Kondisi ruangan kerja yang digunakan cukup nyaman	0,608	0,361	Valid
Kebutuhan Sosial				
7	<u>Hubungan kerja antara atasan dan bawahan baik</u>	0,729	0,361	Valid
8	Hubungan kerja sesame rekan kerja cukup baik	0,692	0,361	Valid

9	Suasana kerja di perusahaan menyenangkan	0,647	0,361	Valid
Kebutuhan Harga Diri				
10	Perusahaan menghargai hasil kerja saya selama ini	0,719	0,361	Valid
11	Pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi	0,751	0,361	Valid
12	Saya merasa pendapat saya di hargai oleh atasan dalam pengambilan keputusan di dalam perusahaan	0,468	0,361	Valid
Aktualisasi Diri				
13	Saya ingin mengembangkan pekerjaan saya sampai memenuhi pencapaian target	0,382	0,361	Valid
14	Saya ingin mengembangkan kemampuan saya selama bekerja	0,711	0,361	Valid
15	Perusahaan memberikan pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan keterampilan	0,714	0,361	Valid

Sumber : Data Diolah (2023)

Berdasarkan tabel diatas, menunjukan hasil uji validitas terhadap variable Motivasi Kerja yang melibatkan 70 responden dan digambarkan kedalam 15 pertanyaan, menunjukan hasil uji validitas dengan 15 pertanyaan dikatakan valid dengan koefisien $r > 0,361$

4.3.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas ini diterapkan untuk mengetahui responden telat menjawab pertanyaan-pertanyaan secara konsisten atau tidak sehingga kesungguhan jawabannya dapat dipercaya. Untuk menguji reliabilitas instrument penelitian ini digunakan formula Cronbach Alpha (Sugiyono 2017). Suatu instrument atau variable dinyatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha $> 0,06$ maka dikatakan bahwa instrument yang digunakan tersebut reliabel. Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut :

1. Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi

Tabel 4.6 Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi

		N	%
Cases	Valid	70	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	70	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.854	13

Sumber : Data Output SPSS 26

Berdasarkan tabel diatas, uji reliabilitas yang dilakukan terhadap variabel kompensasi menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar $0,854 > 0,60$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja secara keseluruhan adalah cukup reliabel.

2. Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja

Tabel 4.7 Uji Reliabilitas Motivasi Kerja

		N	%
Cases	Valid	70	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	70	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
2Cronbach's Alpha	N of Items
.901	15

Sumber : Data Output SPSS 26

Berdasarkan tabel diatas, uji reliabilitas yang dilakukan terhadap variable kinerja karyawan menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar $0,901 > 0,60$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan secara keseluruhan adalah sangat reliabel.

4.3.3 Uji Asumsi Klasik

1. Uji normalitas

Uji normalitas data digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal. Peengujian normalitas untuk penelitian ini menggunakan *one sample Kolmogorov smirnov test*

Tabel 4.8 Tabel Hasil *Output SPSS Uji Normalitas*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.28313454
Most Extreme Differences	Absolute	.112
	Positive	.112
	Negative	-.051
Test Statistic		.112
Asymp. Sig. (2-tailed)		.029 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

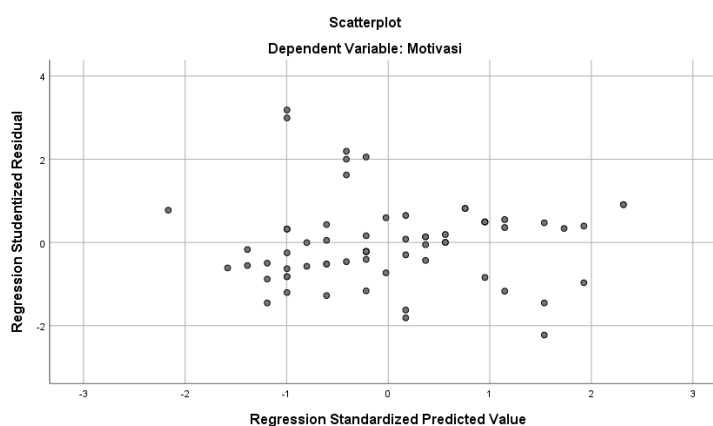
c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : *Output SPSS 26*

Berdasarkan tabel 4.5 diatas, dapat diketahui bahwa hasil dari uji normalitas diketahui nilai signifikansi $0,29 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residuall berdistribusi normal.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain teetap, maka disebut homokedastisita dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik dalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterkedastisitas. Metode yang digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu melalui pengujian menggunakan *scatter plot*.



Gambar 4.5 Hasil uji heteroskedastisitas *scatterplot* SPSS 26

Berdasarkan gambar 4.5 diatas dapat diketahui penyebaran titik – titik data tidak berpola, menyebar diatas dan di bawah angka 0, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.4. Analisis Deskriptif

4.4.1 Kompensasi Pada PT. Cahaya Buana Intitama

Penilaian terhadap variabel Kompensasi (X) terdiri dari 4 indikator yaitu upah dan gaji, insentif, tunjangan, dan juga fasilitas, maka dapat dilihat dari hasil tanggapan responden dari penyebaran kuesioner dengan melibatkan 70 responden kemudian hail tanggapan diolah dan disajikan pada tabel berikut :

1. Upah dan Gaji

Tabel 4.9 Tanggapan Responden Mengenai “ Saya menerima gaji sesuai dengan pemerintah”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	27	135	45 %
Setuju	4	34	136	46 %
Kurang Setuju	3	9	27	9 %
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		70	298	100%

Sumber : Data primer, diolah 2023

$$\begin{aligned}
 \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{298}{5 \times 70} \times 100\% = 85,1\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan penelitian terhadap 70 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 27 orang dengan presentase 45%, setuju sebanyak 34 orang dengan persentase 46%, kurang setuju sebanyak 9 orang dengan 29%, tidak setuju sebanyak 0 orang dengan persentase 0% dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang dengan persentase 0%, Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada jawaban setuju dengan nilai sebesar 46% pada pertanyaan “Saya menerima gaji sesuai dengan pemerintah”

Total responden didapatkan dari hasil skor total dibagi dengan skor tertinggi, jumlah skor tertinggi yaitu $5 \times 70 = 350$ (jumlah responden). Dari hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 85,1% dimana presentase tersebut berada pada interval 81% - 100% yang artinya bahwa responden “sangat setuju” mengenai pernyataan hasil kerja sesuai dengan kualitas yang ditentukan perusahaan

Tabel 4.10 Tanggapan Responden Mengenai “ Gaji pokok yang saya terima diberikan tepat waktu”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	34	170	55%
Setuju	4	29	116	38%
Kurang Setuju	3	7	21	7%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		70	307	100%

Sumber : Data Primer, diolah 2023

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{307}{5 \times 70} \times 100\% = 87,7\% \end{aligned}$$

Berdasarkan penelitian terhadap 70 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 34 orang dengan presentase 55%, setuju sebanyak 29 orang dengan persentase 38%, kurang setuju sebanyak 3 orang dengan 7% , tidak setuju sebanyak 0 orang dengan persentase 0% dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang dengan persentase 0%, Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada jawaban sangat setuju dengan nilai sebesar 55% pada pertanyaan ‘Gaji pokok yang saya terima diberikan tepat waktu’

Total responden didapatkan dari hasil skor total dibagi dengan skor tertinggi, jumlah skor tertinggi yaitu $5 \times 70 = 350$ (jumlah responden). Dari hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 87,7% dimana presentase tersebut berada pada interval 81% - 100% yang artinya bahwa responden “sangat setuju” mengenai pernyataan hasil kerja sesuai dengan kualitas yang ditentukan perusahaan

Tabel 4.11 Tanggapan Responden Mengenai “Besarnya gaji yang saya terima sesuai dengan hasil pekerjaan saya melebihi target”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	18	90	31%
Setuju	4	43	172	60%
Kurang Setuju	3	9	27	9%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		70	289	100%

Sumber : Data Primer, diolah 2023

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{289}{5 \times 70} \times 100\% = 82,6\% \end{aligned}$$

Berdasarkan penelitian terhadap 70 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 18 orang dengan presentase 31%, setuju sebanyak 43 orang dengan persentase 60%, kurang setuju sebanyak 9 orang dengan 9% , tidak setuju sebanyak 0 orang dengan persentase 0% dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang dengan persentase 0%, Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada jawaban sangat setuju dengan nilai sebesar 60% pada pertanyaan “Besarnya gaji yang saya terima sesuai dengan hasil pekerjaan saya melebihi target”

Total responden didapatkan dari hasil skor total dibagi dengan skor tertinggi, jumlah skor tertinggi yaitu $5 \times 70 = 350$ (jumlah responden). Dari hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 82,6% dimana presentase tersebut berada pada interval 81% - 100% yang artinya bahwa responden “sangat setuju” mengenai pernyataan hasil kerja sesuai dengan kualitas yang ditentukan perusahaan

2. Insentif

Tabel 4.122 Tanggapan Responden Mengenai“ Insentif yang saya terima sudah sebanding dengan target produksi”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	13	65	23%
Setuju	4	42	168	60%
Kurang Setuju	3	15	45	16%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		70	278	100%

Sumber :4 Data Primer, diolah 2023

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{278}{5 \times 70} \times 100\% = 79,4\% \end{aligned}$$

Berdasarkan penelitian terhadap 70 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 13 orang dengan presentase 23%, setuju sebanyak 42 orang dengan persentase 60%, kurang setuju sebanyak 15orang dengan 16% , tidak setuju sebanyak 0 orang dengan persentase 0% dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang dengan persentase 0%, Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada jawaban sangat setuju dengan nilai sebesar 60% pada pertanyaan “ Insentif yang saya terima sudah sebanding dengan target produksi”

Total responden didapatkan dari hasil skor total dibagi dengan skor tertinggi, jumlah skor tertinggi yaitu $5 \times 70 = 350$ (jumlah responden). Dari hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 79,4% dimana presentase tersebut berada pada interval 81% - 100% yang artinya bahwa responden “setuju” mengenai pernyataan hasil kerja sesuai dengan kualitas yang ditentukan perusahaan

Tabel 4.13 Tanggapan Responden Mengenai “ Saya menerima insentif sesuai dengan apa yang diharapkan”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	17	85	31%
Setuju	4	33	132	48%
Kurang Setuju	3	20	60	22%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		70	277	100%

Sumber : Data Primer, diolah 2023

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{277}{5 \times 70} \times 100\% = 79,1\% \end{aligned}$$

Berdasarkan penelitian terhadap 70 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 17 orang dengan presentase 31%, setuju sebanyak 33 orang dengan persentase 48%, kurang setuju sebanyak 20 orang dengan 22% , tidak setuju sebanyak 0 orang dengan persentase0% dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang dengan persentase 0%,Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada jawaban setuju dengan nilai sebesar 48% pada pertanyaan “ Saya menerima insentif sesuai dengan apa yang diharapkan”

Total responden didapatkan dari hasil skor total dibagi dengan skor tertinggi, jumlah skor tertinggi yaitu $5 \times 70 = 350$ (jumlah responden). Dari hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 79,1% dimana presentase tersebut berada pada interval 81% - 100% yang artinya bahwa responden “setuju” mengenai pernyataan hasil kerja sesuai dengan kualitas yang ditentukan perusahaan

Tabel 4.14 Tanggapan Responden Mengenai “ Saya menerima insentif sebagai penghargaan”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	16	80	28%
Setuju	4	43	172	60%
Kurang Setuju	3	11	33	12%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		70	285	100%

Sumber : Data Primer, diolah 2023

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{285}{5 \times 70} \times 100\% = 81,4\% \end{aligned}$$

Berdasarkan penelitian terhadap 70 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang dengan presentase 28%, setuju sebanyak 43 orang dengan persentase 60%, kurang setuju sebanyak 11 orang dengan 12% ,tidak setuju sebanyak orang dengan persentase 0% dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang dengan persentase 0%, Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada jawaban setuju dengan nilai sebesar 60% pada pertanyaan “ Saya menerima insentif sebagai penghargaan”

Total responden didapatkan dari hasil skor total dibagi dengan skor tertinggi, jumlah skor tertinggi yaitu $5 \times 70 = 350$ (jumlah responden). Dari hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 81,4% dimana presentase tersebut berada pada interval 81% - 100% yang artinya bahwa responden “sangat setuju” mengenai pernyataan hasil kerja sesuai dengan kualitas yang ditentukan perusahaan

3. Tunjangan

Tabel 4.15 Tanggapan Responden Mengenai “ Saya menerima asuransi sesuai dengan peraturan perusahaan”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	22	110	38%
Setuju	4	37	148	51%
Kurang Setuju	3	11	33	11%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		70	291	100%

Sumber : Data Primer, diolah 2023

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{291}{5 \times 70} \times 100\% = 83,1\% \end{aligned}$$

Berdasarkan penelitian terhadap 70 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 22 orang dengan presentase 38%, setuju sebanyak 37 orang dengan persentase 51%, kurang setuju sebanyak 11orang dengan 11% , tidak setuju sebanyak orang dengan persentase 0% dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang dengan persentase 0%, Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada jawaban setuju dengan nilai sebesar 51% pada pertanyaan “ Saya menerima asuransi sesuai dengan peraturan perusahaan”

Total responden didapatkan dari hasil skor total dibagi dengan skor tertinggi, jumlah skor tertinggi yaitu $5 \times 70 = 350$ (jumlah responden). Dari hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 83,1% dimana presentase tersebut berada pada interval 81% - 100% yang artinya bahwa responden “sangat setuju” mengenai pernyataan hasil kerja sesuai dengan kualitas yang ditentukan perusahaan

Tabel 4.16 Tanggapan Responden Mengenai “ Saya menerima tunjangan hari raya (THR) sesuai peraturan pemerintah”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	29	145	48%
Setuju	4	32	128	43%
Kurang Setuju	3	9	27	9%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		70	300	100%

Sumber : Data Primer, diolah 2023

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{300}{5 \times 70} \times 100\% = 85,7\% \end{aligned}$$

Berdasarkan penelitian terhadap 70 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 29 orang dengan presentase 48%, setuju sebanyak 32 orang dengan persentase 43%, kurang setuju sebanyak 9 orang dengan 9% , tidak setuju sebanyak orang dengan persentase 0% dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang dengan persentase 0%, Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada jawaban sangat setuju dengan nilai sebesar 48% pada pertanyaan “ Saya menerima tunjangan hari raya (THR) sesuai peraturan pemerintah”

Total responden didapatkan dari hasil skor total dibagi dengan skor tertinggi, jumlah skor tertinggi yaitu $5 \times 70 = 350$ (jumlah responden). Dari hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 85,7% dimana presentase tersebut berada pada interval 81% - 100% yang artinya bahwa responden “sangat setuju” mengenai pernyataan hasil kerja sesuai dengan kualitas yang ditentukan perusahaan

Tabel 4.17 Tanggapan Responden Mengenai “ Saya menerima bonus dari perusahaan”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	8	40	15%
Setuju	4	46	184	68%
Kurang Setuju	3	16	48	18%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		70	272	100%

Sumber : Data Primer, diolah 2023

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{272}{5 \times 70} \times 100\% = 77,7\% \end{aligned}$$

Berdasarkan penelitian terhadap 70 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 8 orang dengan presentase 15%, setuju sebanyak 46 orang dengan persentase 68%, kurang setuju sebanyak 16 orang dengan 18% ,tidak setuju sebanyak orang dengan persentase 0% dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang dengan persentase 0%, Maka2 dapat dilihat nilai tertinggi ada pada jawaban setuju dengan nilai sebesar 68% pada pertanyaan “ Saya menerima bonus dari perusahaan”

Total responden didapatkan dari hasil skor total dibagi dengan skor tertinggi, jumlah skor tertinggi yaitu $5 \times 70 = 350$ (jumlah responden). Dari hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 77,7% dimana presentase tersebut berada pada interval 81% - 100% yang artinya bahwa responden “setuju” mengenai pernyataan hasil kerja sesuai dengan kualitas yang ditentukan perusahaan

4. Fasilitas

Tabel 4.18 Tanggapan Responden Mengenai “ Fasilitas kesehatan sudah memadai di tempat kerja”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	19	95	33%
Setuju	4	37	148	52%
Kurang Setuju	3	14	42	15%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		70	285	100%

Sumber : Data Primer, diolah 2023

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{285}{5 \times 70} \times 100\% = 81,4\% \end{aligned}$$

Berdasarkan penelitian terhadap 70 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 19 orang dengan presentase 33%, setuju sebanyak 37 orang dengan persentase 52%, kurang setuju sebanyak 14 orang dengan 15% , tidak setuju sebanyak orang dengan persentase 0% dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang dengan persentase 0%, Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada jawaban setuju dengan nilai sebesar 52% pada pertanyaan “ Fasilitas kesehatan sudah memadai di tempat kerja”

Total responden didapatkan dari hasil skor total dibagi dengan skor tertinggi, jumlah skor tertinggi yaitu $5 \times 70 = 350$ (jumlah responden). Dari hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 81,4% dimana presentase tersebut berada pada interval 81% - 100% yang artinya bahwa responden “sangat setuju” mengenai pernyataan hasil kerja sesuai dengan kualitas yang ditentukan perusahaan

Tabel 4.19 Tanggapan Responden Mengenai “ Fasilitas keamanan yang tersedia sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	16	80	29%
Setuju	4	36	144	52%
Kurang Setuju	3	18	54	19%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		70	278	100%

Sumber : Data Primer, diolah 2023

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{278}{5 \times 70} \times 100\% = 79,4\% \end{aligned}$$

Berdasarkan penelitian terhadap 70 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang dengan presentase 29%, setuju sebanyak 36orang dengan persentase 52%, kurang setuju sebanyak 18 orang dengan 19% , tidak setuju sebanyak orang dengan persentase 0% dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang dengan persentase 0%, %, Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada jawaban setuju dengan nilai sebesar 52% pada pertanyaan “ Fasilitas keamanan yang tersedia sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan”

Total responden didapatkan dari hasil skor total dibagi dengan skor tertinggi, jumlah skor tertinggi yaitu $5 \times 70 = 350$ (jumlah responden). Dari hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 79,4% dimana presentase tersebut berada pada interval 81% - 100% yang artinya bahwa responden “setuju” mengenai pernyataan hasil kerja sesuai dengan kualitas yang ditentukan perusahaan

Tabel 4.20 Tanggapan Responden Mengenai “ Saya menerima fasilitas kendaraan yang menunjang pekerjaan”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	14	70	25%
Setuju	4	43	172	61%
Kurang Setuju	3	13	39	14%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		70	281	100%

Sumber : Data Primer, diolah 2023

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{281}{5 \times 70} \times 100\% = 80,3\% \end{aligned}$$

Berdasarkan penelitian terhadap 70 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang dengan presentase 25%, setuju sebanyak 43 orang dengan persentase 61%, kurang setuju sebanyak 13 orang dengan 14% , tidak setuju sebanyak orang dengan persentase 0% dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang dengan persentase 0%, Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada jawaban setuju dengan nilai sebesar 67% pada pertanyaan “ Fasilitas keamanan yang tersedia sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan”

Total responden didapatkan dari hasil skor total dibagi dengan skor tertinggi, jumlah skor tertinggi yaitu $5 \times 70 = 350$ (jumlah responden). Dari hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 80,3% dimana presentase tersebut berada pada interval 81% - 100% yang artinya bahwa responden “sangat setuju” mengenai pernyataan hasil kerja sesuai dengan kualitas yang ditentukan perusahaan

Tabel 4.21 Tanggapan Responden Mengenai “ Saya menerima fasilitas pendidikan”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	11	55	20%
Setuju	4	45	180	65%
Kurang Setuju	3	14	42	15%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		70	277	100%

Sumber : Data Primer, diolah 2023

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{277}{5 \times 70} \times 100\% = 79,1\% \end{aligned}$$

Berdasarkan penelitian terhadap 70 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 11 orang dengan presentase 20%, setuju sebanyak 45 orang dengan persentase 65%, kurang setuju sebanyak 14 orang dengan 15% ,tidak setuju sebanyak orang dengan persentase 0% dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang dengan persentase 0%, Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada jawaban setuju dengan nilai sebesar 65% pada pertanyaan “ Saya menerima fasilitas pendidikan”

Total responden didapatkan dari hasil skor total dibagi dengan skor tertinggi, jumlah skor tertinggi yaitu $5 \times 70 = 350$ (jumlah responden). Dari hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 79,1% dimana presentase tersebut berada pada interval 81% - 100% yang artinya bahwa responden “setuju” mengenai pernyataan hasil kerja sesuai dengan kualitas yang ditentukan perusahaan

Berikut merupakan nilai rata – rata tanggapan responden variabel kompensasi pada PT. Cahaya Buana Intitama

Tabel 4.22 Hasil Tanggapan Responden Variabel Kompensasi

No	Indikator	Tanggapan Responden	Rata-rata perindikator
Upah Dan Gaji			
1	Saya menerima gaji sesuai dengan pemerintah	85,1%	85,1%
2	Gaji pokok yang saya terima diberikan tepat waktu	87,7% ⁸	
3	Besarnya gaji yang saya terima sesuai dengan hasil pekerjaan saya melebihi target	82,6%	
Insentif			
4	Insentif yang saya terima sudah sebanding dengan target produksi	79,4%	80,0%
5	Saya menerima insentif sesuai dengan apa yang diharapkan	79,1%	
6	Saya menerima insentif sebagai penghargaan	81,4%	
Tunjangan			
7	Saya menerima asuransi sesuai dengan peraturan perusahaan	83,1%	82,2%
8	Saya menerima tunjangan hari raya (THR) sesuai peraturan pemerintah	85,7%	
9	Saya menerima bonus dari perusahaan	77,7%	

Fasilitas			
10	Fasilitas kesehatan sudah memadai di tempat kerja	81,4%	80,1%
11	Fasilitas keamanan yang tersedia sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan	79,4%	
12	Saya menerima fasilitas kendaraan yang menunjang pekerjaan	80,3%	
13	Saya menerima fasilitas Pendidikan	79,1%	
Rata-rata		81,9%	

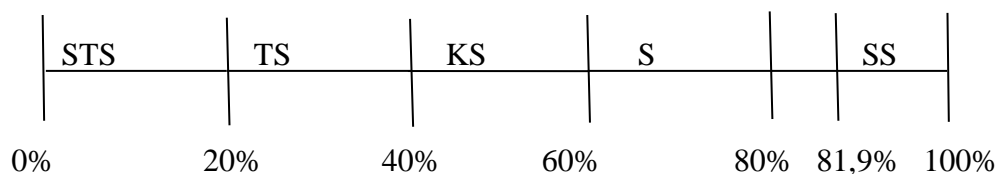
Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan hasil rekapitulasi dan rata-rata tanggapan responden pada tabel 4.20 diatas mengenai variabel kompensasi mendapatkan nilai rata-rata sebesar 81,9% Dimana rata-rata tersebut berada pada interval (81%-100%) sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi pada PT. Cahaya Buana Intitama termasuk dalam sangat baik. Hal ini dapat dilihat juga dari tabel kriteria dan garis kontinum sebagai berikut :

Tabel 4.23 Tabel kriteria Interpretasi Hasil Kompensasi

Kriteria Interpretasi Hasil	Nilai Rata-rata	Keterangan
20-20%		Sangat Tidak Setuju
21-40%		Tidak Setuju
41-60%		Kurang Setuju
61-80%		Setuju
81-100%	81,9%	Sangat Setuju

Sumber : Data primer, diolah 2023



Gambar 4.5 Garis Kontinum Variabel Kompensasi

Jadi, berdasarkan data hasil total tanggapan responden maka 81,9% terletak pada daerah sangat sering, Indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi tanggapan responden terdapat pada indikator upah dan gaji dengan persentase sebesar 85,1%. Sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah terdapat pada insentif dengan persentase sebesar 80,0%. Untuk sub indikator yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi terdapat pada butir pernyataan ke-2 dengan pernyataan “Gaji pokok yang saya terima diberikan tepat waktu” dengan persentase 87,7%, Sedangkan untuk sub indikator yang memiliki nilai rata-rata tanggapan paling terendah terdapat pada butir pernyataan ke-9 dengan pernyataan “Saya menerima bonus dari perusahaan” dengan persentase 77,7%. Dapat disimpulkan bahwa nilai – nilai indikator dan sub indikator tertinggi tersebut dapat dipertahankan. Sedangkan untuk nilai indikator dan sub indikator terendah tersebut perlu ditingkatkan. Berdasarkan hasil rata-rata tanggapan responden di atas maka dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden atas kompensasi pada PT. Cahaya Buana Intitama dalam kategori sangat setuju.

4.4.2 Motivasi Kerja Pada PT. Cahaya Buana Intitama

Penilaian terhadap variable Motivasi Kerja (Y) terdiri dari 5 indikator yaitu Kebutuhan fisiologis, Kebutuhan rasa aman, Kebutuhan social, Kebutuhan harga diri, Aktualisasi diri, maka dapat dilihat dari hasil tanggapan responden dari penyebaran kuesioner dengan melibatkan 70 responden kemudian hasil tanggapan diolah dan disajikan pada tabel berikut :

1. Kebutuhan Fisiologis

Tabel 4.24 Tanggapan Responden Mengenai “ Gaji yang saya peroleh sudah memenuhi kebutuhan dasar”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat Sering	5	29	145	48%
Sering	4	36	144	47%
Kadang-kadang	3	5	15	5%
Jarang	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		70	304	100%

Sumber : Data primer, diolah 2023

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{304}{5 \times 70} \times 100\% = 86,9\% \end{aligned}$$

Berdasarkan penelitian terhadap 70 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 29 orang dengan presentase 48%, setuju sebanyak 36 orang dengan persentase 47%, kurang setuju sebanyak 5 orang dengan 5% , tidak setuju sebanyak 0 orang dengan persentase 0% dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang dengan persentase 0%, Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada jawaban sangat setuju dengan nilai sebesar 48% pada pertanyaan “ Gaji yang saya peroleh sudah memenuhi kebutuhan dasar”

Total responden didapatkan dari hasil skor total dibagi dengan skor tertinggi, jumlah skor tertinggi yaitu $5 \times 70 = 350$ (jumlah responden). Dari hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 86,9% dimana presentase tersebut berada pada interval 81% - 100% yang artinya bahwa responden “sangat setuju” mengenai pernyataan hasil kerja sesuai dengan kualitas yang ditentukan perusahaan

Tabel 4.25 Tanggapan Responden Mengenai “Perusahaan memberikan cuti sesuai ketentuan yang berlaku”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat Sering	5	34	170	55%
Sering	4	32	128	41%
Kadang-kadang	3	4	12	4%
Jarang	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah2		70	310	100%

Sumber : Data Primer, diolah 2023

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{310}{5 \times 70} \times 100\% = 88,6\% \end{aligned}$$

Berdasarkan penelitian terhadap 70 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 34 orang dengan presentase

55%, setuju sebanyak 32 orang dengan persentase 41%, kurang setuju sebanyak 4 orang dengan 4% , tidak setuju sebanyak 0 orang dengan persentase 0% dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang dengan persentase 0%,Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada jawaban sangat setuju dengan nilai sebesar 55% pada pertanyaan “Perusahaan memberikan cuti sesuai ketentuan yang berlaku”

Total responden didapatkan dari hasil skor total dibagi dengan skor tertinggi, jumlah skor tertinggi yaitu $5 \times 70 = 350$ (jumlah responden). Dari hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 88,6% dimana presentase tersebut berada pada interval 81% - 100% yang artinya bahwa responden “sangat setuju” mengenai pernyataan hasil kerja sesuai dengan kualitas yang ditentukan perusahaan

Tabel 4.26 Tanggapan Responden Mengenai “Perusahaan menyediakan makan siang pada jam istirahat”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat Sering	5	16	80	28%
Sering	4	45	180	63%
Kadang-kadang	3	9	27	9%
Jarang	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		70	287	100%

Sumber : Data Primer, diolah 2023

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{287}{5 \times 70} \times 100\% = 82,0\% \end{aligned}$$

Berdasarkan penelitian terhadap 70 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang dengan presentase 28%, setuju sebanyak 45 orang dengan persentase 63%, kurang setuju sebanyak 9 orang dengan 9% , tidak setuju sebanyak 0 orang dengan persentase 0% dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang dengan persentase 0%, Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada jawaban setuju dengan nilai sebesar 63% pada pertanyaan “Perusahaan menyediakan makan siang pada jam istirahat”

Total responden didapatkan dari hasil skor total dibagi dengan skor tertinggi, jumlah skor tertinggi yaitu $5 \times 70 = 350$ (jumlah responden). Dari hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 82,0% dimana presentase tersebut berada pada interval 81% - 100% yang artinya bahwa responden “sangat setuju” mengenai pernyataan hasil kerja sesuai dengan kualitas yang ditentukan perusahaan

2. Kebutuhan Rasa Aman

Tabel 4.27 Tanggapan Responden Mengenai“ Perlengkapan dan peralatan bekerja pada perusahaan itu sudah memadai”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat Sering	5	12	60	23%
Sering	4	37	148	58%
Kadang-kadang	3	16	48	18%
Jarang	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		70	256	100%

Sumber : Data Primer, diolah 2023

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{256}{5 \times 70} \times 100\% = 73,1\% \end{aligned}$$

Berdasarkan penelitian terhadap 70 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 12 orang dengan presentase 23%, setuju sebanyak 37 orang dengan persentase 58%, kurang setuju sebanyak 16 orang dengan 18% , Tidak Setuju sebanyak 0 orang dengan persentase 0% dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang dengan persentase 0%, Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada jawaban setuju dengan nilai sebesar 58% 2pada pertanyaan “ Perlengkapan dan peralatan bekerja pada perusahaan itu sudah memadai”

Total responden didapatkan dari hasil skor total dibagi dengan skor tertinggi, jumlah skor tertinggi yaitu $5 \times 70 = 350$ (jumlah responden). Dari hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 73,1% dimana presentase tersebut berada pada interval 81% - 100% yang artinya bahwa responden

“setuju” mengenai pernyataan hasil kerja sesuai dengan kualitas yang ditentukan perusahaan

Tabel 4.28 Tanggapan Responden Mengenai “Jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan cukup baik”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat Sering	5	18	90	34%
Sering	4	32	128	49%
Kadang-kadang	3	15	45	17%
Jarang	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		70	263	100%

Sumber : Data Primer, diolah 2023

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{263}{5 \times 70} \times 100\% = 75,1\% \end{aligned}$$

Berdasarkan penelitian terhadap 70 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 18 orang dengan presentase 34%, setuju sebanyak 32 orang dengan persentase 49%, kurang setuju sebanyak 15 orang dengan 17% , tidak setuju sebanyak 0 orang dengan persentase 0% dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang dengan persentase 0%,Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada jawaban setuju dengan nilai sebesar 49% pada pertanyaan “ Jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan cukup baik”

Total responden didapatkan dari hasil skor total dibagi dengan skor tertinggi, jumlah skor tertinggi yaitu $5 \times 70 = 350$ (jumlah responden). Dari hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 75,1% dimana presentase tersebut berada pada interval 81% - 100% yang artinya bahwa responden “setuju” mengenai pernyataan hasil kerja sesuai dengan kualitas yang ditentukan perusahaan

Tabel 4.29 Tanggapan Responden Mengenai “Kondisi ruangan kerja yang digunakan cukup nyaman”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat Sering	5	12	60	23%
Sering	4	37	148	58%
Kadang-kadang	3	16	48	19%
Jarang	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		70	256	100%

Sumber : Data Primer, diolah 2023

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{256}{5 \times 70} \times 100\% = 73,1\% \end{aligned}$$

Berdasarkan penelitian terhadap 70 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 12 orang dengan presentase 23%, setuju sebanyak 37 orang dengan persentase 58%, kurang setuju sebanyak 16 orang dengan 19% , tidak setuju sebanyak orang dengan persentase 0% dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang dengan persentase 0%, Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada jawaban setuju dengan nilai sebesar 49% pada pertanyaan “Kondisi ruangan kerja yang digunakan cukup nyaman”

Total responden didapatkan dari hasil skor total dibagi dengan skor tertinggi, jumlah skor tertinggi yaitu $5 \times 70 = 350$ (jumlah responden). Dari hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 73,1% dimana presentase tersebut berada pada interval 81% - 100% yang artinya bahwa responden “setuju” mengenai pernyataan hasil kerja sesuai dengan kualitas yang ditentukan perusahaan

3. Kebutuhan Sosial

Tabel 4.30 Tanggapan Responden Mengenai “ Hubungan kerja antara atasan dan bawahan baik”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat Sering	5	23	115	41%
Sering	4	38	152	54%
Kadang-kadang	3	4	12	4%
Jarang	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		70	279	100%

Sumber : Data Primer, diolah 2023

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{279}{5 \times 70} \times 100\% = 79,7\% \end{aligned}$$

Berdasarkan penelitian terhadap 70 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 23 orang dengan presentase 41%, setuju sebanyak 38 orang dengan persentase 54%, kurang setuju sebanyak 4 orang dengan 4% ,sangat tidak setuju sebanyak orang dengan persentase 0% dan tidak pernah sebanyak 0 orang dengan persentase 0%, Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada jawaban setuju dengan nilai sebesar 54% pada pertanyaan “ Hubungan kerja antara atasan dan bawahan baik”

Total responden didapatkan dari hasil skor total dibagi dengan skor tertinggi, jumlah skor tertinggi yaitu $5 \times 70 = 350$ (jumlah responden). Dari hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 79,7% dimana presentase tersebut berada pada interval 81% - 100% yang artinya bahwa responden “setuju” mengenai pernyataan hasil kerja sesuai dengan kualitas yang ditentukan perusahaan

Tabel 4.31 Tanggapan Responden Mengenai “ Hubungan kerja sesama rekan kerja cukup baik”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat Sering	5	31	155	54%
Sering	4	29	116	41%
Kadang-kadang	3	5	15	5%
Jarang	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		70	286	100%

Sumber : Data Primer, diolah 2023

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{286}{5 \times 70} \times 100\% = 81,7\% \end{aligned}$$

Berdasarkan penelitian terhadap 70 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 31 orang dengan presentase 54%, setuju sebanyak 29 orang dengan persentase 41%, kurang setuju sebanyak 5 orang dengan 5% , tidak setuju sebanyak 0 orang dengan persentase 0% dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang dengan persentase 0%, Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada jawaban sangat setuju dengan nilai sebesar 54% pada pertanyaan “ Hubungan kerja sesama rekan kerja cukup baik”

Total responden didapatkan dari hasil skor total dibagi dengan skor tertinggi, jumlah skor tertinggi yaitu $5 \times 70 = 350$ (jumlah responden). Dari hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 81,7% dimana presentase tersebut berada pada interval 81% - 100% yang artinya bahwa responden “sangat setuju” mengenai pernyataan hasil kerja sesuai dengan kualitas yang ditentukan perusahaan

Tabel 4.32 Tanggapan Responden Mengenai “ Suasana kerja di perusahaan menyenangkan”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat Sering	5	12	60	23%
Sering	4	38	152	59%
Kadang-kadang	3	15	45	18%
Jarang	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		70	257	100%

Sumber : Data Primer, diolah 2023

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{257}{5 \times 70} \times 100\% = 73,4\% \end{aligned}$$

Berdasarkan penelitian terhadap 70 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 12 orang dengan presentase 23%, setuju sebanyak 38 orang dengan persentase 59%, kurang setuju sebanyak 15 orang dengan 18% ,tidak setuju sebanyak orang dengan persentase 0% dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang dengan persentase 0%, Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada jawaban setuju dengan nilai sebesar 59% pada pertanyaan “ Suasana kerja di perusahaan menyenangkan”

Total responden didapatkan dari hasil skor total dibagi dengan skor tertinggi, jumlah skor tertinggi yaitu $5 \times 70 = 350$ (jumlah responden). Dari hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 73,4% dimana presentase tersebut berada pada interval 81% - 100% yang artinya bahwa responden “setuju” mengenai pernyataan hasil kerja sesuai dengan kualitas yang ditentukan perusahaan

4. Kebutuhan Harga Diri

Tabel 4.33 Tanggapan Responden Mengenai “ Perusahaan menghargai hasil kerja saya selama ini”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat Sering	5	18	90	32%
Sering	4	34	136	49%
Kadang-kadang	3	18	54	19%
Jarang	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		70	280	100%

Sumber : Data Primer, diolah 2023

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{280}{5 \times 70} \times 100\% = 80,0\% \end{aligned}$$

Berdasarkan penelitian terhadap 70 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 18 orang dengan presentase 32%, setuju sebanyak 34 orang dengan persentase 49%, kurang setuju sebanyak 18 orang dengan 19% , tidak setuju sebanyak 0 orang dengan persentase 0% dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang dengan persentase 0%, Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada jawaban setuju dengan nilai sebesar 49% pada pertanyaan “ Perusahaan menghargai hasil kerja saya selama ini”

Total responden didapatkan dari hasil skor total dibagi dengan skor tertinggi, jumlah skor tertinggi yaitu $5 \times 70 = 350$ (jumlah responden). Dari hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 80,0% dimana presentase tersebut berada pada interval 81% - 100% yang artinya bahwa responden “sangat setuju” mengenai pernyataan hasil kerja sesuai dengan kualitas yang ditentukan perusahaan

Tabel 4.34 Tanggapan Responden Mengenai “ Pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat Sering	5	15	75	29%
Sering	4	37	148	56%
Kadang-kadang	3	13	39	15%
Jarang	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		70	262	100%

Sumber : Data Primer, diolah 2023

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{262}{5 \times 70} \times 100\% = 74,9\% \end{aligned}$$

Berdasarkan penelitian terhadap 70 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 15 orang dengan presentase 29%, setuju sebanyak 37 orang dengan persentase 56%, kurang setuju sebanyak 13 orang dengan 15% ,tidak setuju sebanyak 0 orang dengan persentase 0% dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang dengan persentase 0%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada jawaban setuju dengan nilai sebesar 56% pada pertanyaan “ Pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi”

Total responden didapatkan dari hasil skor total dibagi dengan skor tertinggi, jumlah skor tertinggi yaitu $5 \times 70 = 350$ (jumlah responden). Dari hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 74,9% dimana presentase tersebut berada pada interval 81% - 100% yang artinya bahwa responden “setuju” mengenai pernyataan hasil kerja sesuai dengan kualitas yang ditentukan perusahaan

Tabel 4.35 Tanggapan Responden Mengenai “ Saya merasa pendapat saya di hargai oleh atasan dalam pengambilan keputusan di dalam perusahaan”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat Sering	5	14	70	27%
Sering	4	37	148	57%
Kadang-kadang	3	14	42	16%
Jarang	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		70	260	100%

Sumber : Data Primer, diolah 2023

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{260}{5 \times 70} \times 100\% = 74,3\% \end{aligned}$$

Berdasarkan penelitian terhadap 70 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang dengan presentase 27%, setuju sebanyak 37 orang dengan persentase 57%, kurang setuju sebanyak 14 orang dengan 16% , tidak setuju sebanyak 0 orang dengan persentase 0% dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang dengan persentase 0%, Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada jawaban setuju dengan nilai sebesar 57% pada pertanyaan “ Saya merasa pendapat saya di hargai oleh atasan dalam pengambilan keputusan di dalam perusahaan”

Total responden didapatkan dari hasil skor total dibagi dengan skor tertinggi, jumlah skor tertinggi yaitu $5 \times 70 = 350$ (jumlah responden). Dari hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 74,3% dimana presentase tersebut berada pada interval 81% - 100% yang artinya bahwa responden “setuju” mengenai pernyataan hasil kerja sesuai dengan kualitas yang ditentukan perusahaan

5. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Tabel 4.36 Tanggapan Responden Mengenai “ Saya ingin mengembangkan pekerjaan saya sampai memenuhi pencapaian target”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat Sering	5	16	80	30%
Sering	4	38	152	57%
Kadang-kadang	3	11	33	12%
Jarang	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		70	265	100%

Sumber : Data Primer, diolah 2023

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{280}{5 \times 70} \times 100\% = 75,7\% \end{aligned}$$

Berdasarkan penelitian terhadap 70 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang dengan presentase 30%, setuju sebanyak 38 orang dengan persentase 57%, kurang setuju sebanyak 11 orang dengan 12% , tidak setuju sebanyak 0 orang dengan persentase 0% dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang dengan persentase 0%, Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada jawaban setuju dengan nilai sebesar 57% pada pertanyaan “ Saya ingin mengembangkan pekerjaan saya sampai memenuhi pencapaian target”

Total responden didapatkan dari hasil skor total dibagi dengan skor tertinggi, jumlah skor tertinggi yaitu $5 \times 70 = 350$ (jumlah responden). Dari hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 75,7% dimana presentase tersebut berada pada interval 81% - 100% yang artinya bahwa responden “setuju” mengenai pernyataan hasil kerja sesuai dengan kualitas yang ditentukan perusahaan

Tabel 4.37 Tanggapan Responden Mengenai “ Sayaingin mengembangkan kemampuan saya selama bekerja”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat Sering	5	20	100	38%
Sering	4	27	108	41%
Kadang-kadang	3	18	54	21%
Jarang	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		70	262	100%

Sumber : Data Primer, diolah 2023

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{262}{5 \times 70} \times 100\% = 74,9\% \end{aligned}$$

Berdasarkan penelitian terhadap 70 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang dengan presentase 38%, setuju sebanyak 27 orang dengan persentase 41%, kurang setuju sebanyak 18 orang dengan 21% , tidak setuju sebanyak 0 orang dengan persentase 0% dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang dengan persentase 0%, Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada jawaban setuju dengan nilai sebesar 41% pada pertanyaan “ Saya ingin mengembangkan kemampuan saya selama bekerja”

Total responden didapatkan dari hasil skor total dibagi dengan skor tertinggi, jumlah skor tertinggi yaitu $5 \times 70 = 350$ (jumlah responden). Dari hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 74,9% dimana presentase tersebut berada pada interval 81% - 100% yang artinya bahwa responden “setuju” mengenai pernyataan hasil kerja sesuai dengan kualitas yang ditentukan perusahaan

Tabel 4.38 Tanggapan Responden Mengenai “ Perusahaan memberikann pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan keterampilan”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat Sering	5	26	130	47%
Sering	4	31	124	45%
Kadang-kadang	3	8	24	9%
Jarang	2	0	0	0%
Tidak pernah	1	0	0	0%
Jumlah		70	278	100%

Sumber : Data Primer, diolah 2023

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{278}{5 \times 70} \times 100\% = 79,4\% \end{aligned}$$

Berdasarkan penelitian terhadap 70 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 26 orang dengan presentase 47%, setuju sebanyak 31 orang dengan persentase 45%, kurang setuju sebanyak 8 orang dengan 9% , tidak setuju sebanyak 0 orang dengan persentase 0% dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang dengan persentase 0%, Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada jawaban sangat setuju dengan nilai sebesar 47% pada pertanyaan “ Perusahaan memberikann pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan keterampilan”

Total responden didapatkan dari hasil skor total dibagi dengan skor tertinggi, jumlah skor tertinggi yaitu $5 \times 70 = 350$ (jumlah responden). Dari hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 79,4% dimana presentase tersebut berada pada interval 81% - 100% yang artinya bahwa responden “setuju” mengenai pernyataan hasil kerja sesuai dengan kualitas yang ditentukan perusahaan

Berikut merupakan nilai rata – rata tanggapan responden variabel motivasi kerja pada PT. Cahaya Buana Intitama

Tabel 4.39 Hasil Tanggapan Responden Variabel Motivasi Kerja

No	Indikator	Tanggapan Responden	Rata-rata perindikator
Kebutuhan Fisiologis			
1	Gaji yang saya peroleh sudah memenuhi kebutuhan dasar	86,9%	85,8%
2	Perusahaan memberikan cuti sesuai ketentuan yang berlaku	88,6%	
3	Perusahaan menyediakan makan siang pada jam istirahat	82,0%	
Kebutuhan Rasa Aman			
4	Perlengkapan dan peralatan bekerja pada perusahaan itu sudah memadai	73,1%	73,8%
5	Jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan cukup baik	75,1%	
6	Kondisi ruangan kerja yang digunakan cukup nyaman	73,1%	
Kebutuhan Sosial			
7	Hubungan kerja antara atasan dan bawahan baik	79,7%	78,3%
8	Hubungan kerja sesama rekan kerja cukup baik	81,7%	
9	Suasana kerja di perusahaan menyenangkan	73,4%	
Kebutuhan Harga Diri			

10	Perusahaan menghargai hasil kerja saya selama ini	80,0%	76,7%
11	Pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi	74,9%	
12	Saya merasa pendapat saya dihargai oleh atasan dalam pengambilan keputusan di dalam perusahaan	74,3%	
Kebutuhan Aktualisasi Diri			
13	Saya ingin mengembangkan pekerjaan saya sampai memenuhi pencapaian target	75,7%	76,7%
14	Saya ingin mengembangkan kemampuan saya selama bekerja	74,9%	
15	Perusahaan memberikan pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan keterampilan	79,4%	
Rata-rata		78,2%	

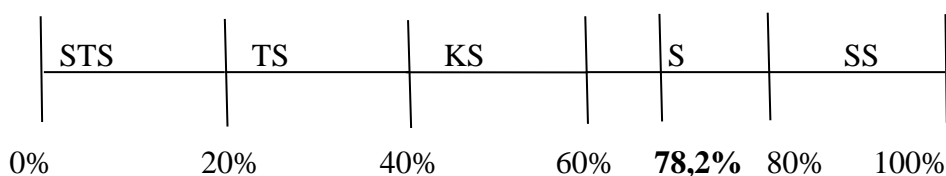
Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan hasil rekapitulasi dan rata-rata tanggapan responden pada tabel 4.37 diatas mengenai variabel motivasi kerja mendapatkan nilai rata-rata sebesar 78,2% Dimana rata-rata tersebut berada pada interval (61%-80%) sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja pada PT. Cahaya Buana Intitama termasuk dalam kategori sering. Hal ini dapat dilihat juga dari tabel kriteria dan garis kontinum sebagai berikut :

Tabel 4.40 Tabel kriteria Interpretasi Hasil Motivasi Kerja

Kriteria Interpretasi Hasil	Nilai Rata-rata	Keterangan
0-20%		Tidak Pernah
21-40%		Jarang
41-60%		Kadang-kadang
61-80%	78,2%	Sering
81-100%		Sangat Sering

Sumber : Data primer, diolah 2023



Gambar 4.6 Garis Kontinum Variabel Motivasi Kerja

Jadi, berdasarkan data hasil total tanggapan responden maka 78,2% terletak pada daerah sering, Indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi tanggapan responden terdapat pada indikator Kebutuhan Fisiologis dengan persentase sebesar 85,8%. Sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah terdapat pada Kebutuhan Rasa Aman dengan persentase sebesar 73,8%. Untuk sub indikator yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi terdapat pada butir pernyataan ke-2 dengan pernyataan “Perusahaan memberikan cuti sesuai ketentuan yang berlaku” dengan persentase 88,6%, Sedangkan untuk sub indikator yang memiliki nilai rata-rata tanggapan paling terendah terdapat pada butir pernyataan ke-4 dengan pernyataan “Perlengkapan dan peralatan bekerja pada perusahaan itu sudah memadai” dengan persentase 73,1%, dan pada butir pertanyaan ke- 6 “Kondisi ruangan kerja yang digunakan cukup nyaman” dengan persentase 73,1%. Dapat disimpulkan bahwa nilai – nilai indikator dan sub indikator tertinggi tersebut dapat dipertahankan. Sedangkan untuk nilai indikator dan sub indikator terendah tersebut perlu ditingkatkan. Berdasarkan hasil rata-rata tanggapan responden di atas maka dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden atas motivasi kerja pada PT. Cahaya Buana Intitama dalam kategori sering.

4.5 Uji Regresi Linier Sederhana

Tabel 4.41 Variables Entered/Removed

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

a. Dependent Variable: Motivasi

b. All requested variables entered.

Sumber data : Output SPSS 26

Berdasarkan tabel 4.39 diatas, dapat dijelaskan bahwa variabel yang dimasukkan dalam model dan yang dikeluarkan dari model. Dari output dapat dilihat bahwa variabel independen yang dimasukkan kedalam model adalah kompensasi. Kemudian untuk variabel dependen adalah Motivasi Kerja.

Analisis regresi linier sederhana bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari suatu variabel terhadap variabel lainnya. Pada analisis regresi linier sederhana suatu variabel yang dipengaruhi disebut variabel bebas atau independent, sedangkan variabel yang mempengaruhi disebut variabel terikat atau dependent. Setelah melakukan uji regresi linier sederhana dengan SPSS 26 maka hasil yang didapatkan dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.42 Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.193	6.662		3.632	.001
	Kompensasi	.711	.125	.568	5.693	.000

a. Dependent Variable: Motivasi

Sumber data: Hasil Output SPSS 26

$$Y = 24,193 + 0,711 X$$

Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

a = Koefisien konstanta sebesar 24,193 artinya jika tidak ada variabel kompensasi maka motivasi kerja akan sebesar 24,193 poin

b = Koefisien regresi variabel kompensasi adalah 0,711 bearah positif, artinya setiap peningkatan pada kompensasi sebesar 1 poin maka motivasi kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,711 poin.

4.6 Analisis Koefisiensi Determinasi

Analisis Koefisiensi Determinasi berfungsi untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kompensasi (X) terhadap motivasi kerja (Y). Berikut ini hasil pengolahan data menggunakan SPSS 26 untuk perhitungan koefisiensi determinasi :

Tabel 4.43 Analisis Koefisiensi Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.568 ^a	.323	.313	5.32184

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

Sumber : Hasil Output SPSS 26

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisiensi determinasi sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{KD} &= R^2 \times 100\% \\ &= 0,323 \times 100\% \\ &= 32,3\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil analisis koefisiensi determinasi diperoleh nilai R²square sebesar 0,323 = 32,3%, Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas (independent) kompensasi memberikan kontribusi terhadap variabel terikat (dependent) motivasi kerja sebesar 32,3% dan sisanya 67,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

4.7 Hipotesis Koefisien Regresi Dengan Uji t

Uji t bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas kompensasi (X) terhadap variabel motivasi kerja (Y) dan untuk mengetahui apakah hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak, maka dilakukan uji hipotesis regresi dengan uji t.

a. Hipotesis statistik

1. H₀ diterima jika t_{hitung} < t_{tabel} pada α = 5% artinya tidak terdapat pengaruh kompensasi (X) terhadap motivasi kerja (Y) pada PT. Cahaya Buana Intitama
2. H_a diterima jika t_{hitung} > t_{tabel} pada α = 5% artinya terdapat pengaruh kompensasi (X) terhadap motivasi kerja (Y) pada PT. Cahaya Buana Intitama

b. Mencari nilai t_{tabel}

Mencari nilai t_{tabel} dilakukan dengan menggunakan signifikansi 5% atau $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan $df = n - 2$ atau $df = 32 - 2 = 30$, maka dapat diperoleh t_{tabel} sebesar 2.042

Tabel 4.44 Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	24.193	6.662		3.632	.001
	Kompensasi	.711	.125	.568	5.693	.000

a. Dependent Variable: Motivasi

Sumber : Output SPSS 26

Berdasarkan tabel 4.42 diatas diketahui nilai t_{hitung} sebesar 5,693 yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,693 > 2,042$) dan dapat dilihat juga dari nilai signifikansi yaitu $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi (X) terhadap motivasi kerja (Y) pada PT. Cahaya Buana Intitama.

4.8 Pembahasan

Berdasarkan analisis penelitian yang sudah dilakukan, kemudian akan dilakukan pembahasan dari analisis pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja pada PT. Cahaya Buana Intitama, pada penelitian ini yang menjadi unit analisis adalah karyawan bagian plastic injection pada PT. Cahaya Buana Intitama dengan jumlah responden sebanyak 70 orang. Dengan menggunakan analisis deskriptif untuk menggambarkan keadaan variabel kompensasi dengan motivasi kerja pada PT. Cahaya Buana Intitama.

Berdasarkan analisis deskriptif pada variabel kompensasi diperoleh nilai rata-rata tanggapan responden yaitu 81,9%. Dimana total tanggapan responden tersebut berada pada interval (81-100%), sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi pada bagian plastic injection pada PT. Cahaya Buana Intitama adalah baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan sangat setuju dari para responden mengenai indikator upah dan gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas. Nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi pada indikator upah dan gaji pada pernyataan “ gaji pokok yang saya terima diberikan tepat waktu” yaitu sebesar 87,7%. Sedangkan tanggapan terendah yaitu sebesar 79,1% terdapat pada indikator insentif dengan pernyataan “saya menerima insentif sesuai dengan apa yang diharapkan”. Hal tersebut membuktikan bahwa item terendah pada indikator kompensasi harus diperhatikan dan diperbaiki agar pekerjaan yang diberikan berjalan dengan lancar dan sesuai dengan target yang telah ditentukan.

Berdasarkan analisis deskriptif pada variabel motivasi kerja diperoleh nilai rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 78,2%. Dimana total tanggapan responden tersebut berada pada interval (61-80%), sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja pada bagian plastic injection pada PT. Cahya Buana Intitama baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan setuju dari para responden mengenai indikator kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan social, kebutuhan harga diri, dan aktualisasi diri. Nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi pada indikator kebutuhan fisiologis terdapat pada pertanyaan “ perusahaan memberikan cuti sesuai ketentuan yang berlaku” yaitu sebesar 88,6%. Sedangkan tanggapan terendah yaitu sebesar 73,1% terdapat pada indikator kebutuhan akan rasa aman dengan pernyataan “Perlegkapan dan peralatan bekerja pada perusahaan bekerja pada perusahaan itu sudah memadai” dan pada pernyataan “kondisi ruangann kerja yang digunakan cukup nyaman”. Hal tersebut membuktikan bahwa item terendah pada indikator motivasi kerja harus diperhatikan dan diperbaiki agar pekerjaan yang diberikan berjalan dengan lancar dan sesuai dengan target yang telah ditentukan.

Berdasarkan uji asumsi klasik hasil uji normalitas dengan nilai signifikan sebesar $0,29 > 0,05$ dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal atau memenuhi syarat uji normalitas dan untuk hasil uji heteroskedastisitas hasil tidak terjadi heteroskedastisitas maka dapat diketahui penyebara titik-titik data tidak berpola, menyebar diatass dan dibawah angka 0.

Berdasarkan analisis regresi linier sederhana diperoleh hasil motivasi kerjasebesar 24,193 dan kompensasisesbesar 0,711 nilai 24,193 berarti bahwa konstanta (a), artinya jika kompensasi (X) nilainya nol, maka nilai motivasi kerja adalah sebesar 24,193. Kompensasi sebesar 0,711 menyatakan bahwa apabila kompensasi meningkat sebesar satu satuan, maka motivasi kerja akan meningkatkan sebesar 0,711 satuan koefisien regresi tersebut bernilai positif. Sedangkan hasil analisis determinasi diperoleh nilai $KD = 32,3\%$ dan sisanya 67,7% diperngaruhi faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dlaam penelitian ini. Pada uji hipotesis persial diperoleh $t_{hitung} 5,693$ dan t_{tabel} sebesar 2,042 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,693 > 2,042$) artinya tolak H_0 terima H_a .

Hal tersebut diperkuat oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Meytania Safira Yudiarti dan Dian Yudhawati, (2023). Pengaruh Persepsi Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Perusahaan Kariso Furniture Indonesia dan hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi kompensasi terhadap motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan, dengan demikian bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan oleh perusahaan maka semakin baik pula tingkat motivasi kerja

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif data mengenai variabel kompensasi (X) diperoleh hasil rata-rata tanggapan responden sebesar 81,9% dimana hasil tersebut berada pada interval (81-100%), sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi kerja karyawan di Departemen Produksi bagian *plastic Injection* pada PT. Cahaya Buana Intitama adalah sangat baik.
2. Berdasarkan hasil analisis deskriptif data mengenai variabel motivasi kerja (Y) diperoleh hasil rata-rata tanggapan responden sebesar 78,2% dimana hasil tersebut berada pada interval (61-80%), sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja di Departemen Produksi bagian *Plastic Injection* pada PT. Cahaya Buana Intitama adalah baik.
3. Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini dibuktikan dari nilai t_{hitung} variabel kompensasi (X) sebesar 5,693 yang lebih besar dari t_{tabel} yakni sebesar 2,042 atau $t_{hitung} 5,693 > 2,042 t_{tabel}$ itu artinya H_0 ditolak dapat juga dilihat signifikasinya sebesar 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ dan hasil analisis determinasi diperoleh nilai $KD = 32,3\%$ dan sisanya sebesar 67,7% dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Sehingga hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Y).

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut :

1. Pada variabel kompensasi, terdapat kelemahan pada indikator insentif pada sub indikator butir ke- 5 saran yang dapat diberikan kepada perusahaan adalah perusahaan harus lebih meningkatkan dalam pemberian insentif yang efektif agar dapat dimanfaatkan dengan tepat oleh karyawan, guna karyawan merasa bersemangat dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja yang memenuhi standar perusahaan.
2. Pada variabel motivasi kerja terdapat kelemahan pada indikator kebutuhan akan rasa aman pada sub indikator butir pernyataan ke- 4 dan 6 maka saran yang diberikan peneliti kepada perusahaan harus memberikan perlengkapan dan peralatan bekerja yang lebih lengkap dan kondisi ruangan kerja yang digunakan karyawan lebih nyaman

3. Perusahaan dan karyawan harus bekerja sama untuk menjaga tingkat kompensasi di dalam bekerja untuk menjaga motivasi kerja, dengan cara perusahaan terus lebih meningkatkan pemberian sebuah kompensasi agar karyawan lebih meningkat dalam bekerja menjadi motivasi kerja lebih baik.
4. Perlu dilakukan penelitian lanjutan karena masih ada faktor diluar kompensasi yang mempengaruhi motivasi kerja.

Penelitian ini hanya terbatas variabel kompensasi dan motivasi kerja, periode penelitian yang terbatas, jumlah unit analisis yang terbatas, disarankan untuk dilakukan penelitian selanjutnya untuk mengurangi keterbatasan pada penelitian ini.

Hasil dari penelitian ini dapat digunakan untuk perusahaan dalam memecahkan dan meminimlaiser masalah yang terjadi pada PT. Cahaya Buana Intitama.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumberdaya Manusia Teori Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Cahyadi, N., S ST, M. M., Joko Sabtohadhi, S. E., Alkadrie, S. A., SE, M., Megawati, S. P., ... & Lay, A. S. Y. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. CV Rey Media Grafika.
- Fauzi, A., Aprillia, D. P., Handoko, F. D., Nabila, N., & Anjani, N. D. (2023). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pasca Pandemi Covid-19*. *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(4), 854-861.
- Firdaus, R. I., & Hidayati, R. A. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Moya Kasri Wira Jatim*. *Master: Jurnal Manajemen dan Bisnis Terapan*, 2(2), 146-155
- Harahap, T. K., Hasibuan, S., Pratikna, R. N., Ahmad, M. I. S., Novarini, N. N. A., Widiawati, W., ... & Batubara, N. A. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Tahta Media.
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- INSAN, M. J. (2020). *Pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi dan motivasi kerja terhadap semangat kerja karyawan pada pt. Indah furniture indonesia (doctoral dissertation, unisnu jepara)*.
- ISLAKHIYA, A. *Analisis Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Kudus Istana Furniture*
- Lestari, I. D. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ud. Ethnic Furniture Malang (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Malang)*.
- Muhammad, M. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Loyalitas Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PT. Mita Furniture Jepara) (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG SEMARANG)*. (Placeholder2)
- Maslow, A. H. (2018). *Motivation and Personality*. Diterjemahkan oleh Achmad 2Fawaid dan Maufur. 2018. Yogyakarta: Cantrik Pustaka.

- Nuryadin, A., & Irfan, A. (2022). *Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Karyawan PT. PLN (Persero) UPT Makassar*. Journal of Applied Management and Business Research (jambir), 2(2), 129-135.
- Putra, T. F. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Driver Gojek Di Kemayoran* (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta).
- Prayogo, D. E. (2023). *Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Konveksi Surya* (Doctoral dissertation, STIE PGRI Dewantara Jombang).
- Priansa, Donni Juni. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta
- R. Supromo dan Eti Nurhayati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yrama Widya, Bandung
- Rohman, R., Prasetyo, I., & Hartati, S. (2023). *Kinerja Karyawan Dipengaruhi Oleh Program Pelatihan Karyawan Dan Kompensasi Melalui Kepuasan Kerja*. Jurnal Ilmiah Fokus Ekonomi, Manajemen, Bisnis & Akuntansi (EMBA), 2(01), 52-60.
- Rosalena, M. (2021). *Pengaruh Pengembangan dan Pemeliharaan Karyawan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan* (Studi pada PT. Ace Hardware Indonesia cab. Mall Green Pramuka Square) (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta).
- Sedarmyanti, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika Aditama
- Wibowo, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Surabaya:CV. R.A.De.Rozarie
- WIDYANTI, A. E. (2022). *Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Cv. Bagaskara Galih Perkasa Furniture* (Doctoral dissertation, UNISNU JEPARA).
- Wulandari, P., Roswaty, R., & Ulum, M. B. (2023). *Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Aburahmi Di Penukal Abab Lematang Ilir (PALI)*. Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis, 14(1), 42-5
- Yudiarti, M. S. (2023). *Pengaruh persepsi kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan di perusahaan kariso furniture indonesia* (Doctoral dissertation, Universitas Teknologi Yogyakarta).

LAMPIRAN
DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang Bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Siti Rifa Mahmudah
Tempat & tanggal lahir : Bogor, 27 Juli 2001
Umur : 22 Tahun
Alamat : Kp. Babakan Rt 01 / Rw 11 Kel. Bubulak Kec. Bogor
Barat, Kota Bogor
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
No.Telp/Wa : 089670092074
Email : Rifamhmdh81@gmail.com

8

Pendidikan Formal :

1. 2007 – 2013 SDN PENGADILAN 1
2. 2013 – 2016 SMPN 14 Kota Bogor
3. 2016 – 2019 MAN 1 Kota Bogor
4. 2019 – Sekarang Universitas Pakuan, Bogor


Demikian Daftar Riwayat Hidup ini saya buat dengan sebenar-benarnya sebagai informasi serta bahan pertimbangan. Atas perhatian saya ucapkan terima kasih.

Bogor, 27 Desember 2023
Penulis



Siti Rifa Mahmudah

Lampiran 1 Lokasi Penelitian



PT CAHAYA BUANA INTITAMA
Member of Cahaya Buana Group

SURAT KETERANGAN
No.036 /HR & GA/CBI/1022

Kami yang bertanda tangan dibawah ini menerangkan bahwa :


Nama : SITI RIFA MAHMUDAH

Univ. / Jurusan : UNIVERSITAS PAKUAN
/ MANAJEMEN

Telah melakukan Praktek Kerja Industri di **PT Cahaya Buana Intitama** sejak tanggal **15 Agustus 2022** sampai dengan **14 Oktober 2022**.

Demikian surat keterangan ini dikeluarkan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bogor, 14 Oktober 2022



M. PRAMANTHIO
Div. Head HR & GA

Bogor Office :
Kawasan Industri Sentul
Jl. Cahaya Raya Blok M, Sentul - Bogor - 16810
Telp. : (021) 8763470 Fax. : (021) 8765927

Lampiran 2 Prasurvey Motivasi Kerja

No	Pertanyaan / pernyataan	Pilihan Jawaban	
		Ya	Tidak
KEBUTUHAN FISIOLOGI			
1	Gaji yang diperoleh sudah memenuhi kebutuhan hidup		
2	Bekerja agar dapat hidup layak		
RASA AMAN			
3	Merasa tenang dalam bekerja karena tersedianya jaminan kesehatan		
4	Kondisi ruangan kerja yang digunakan cukup aman dan nyaman		
KEBUTUHAN SOSIAL			
5	Suasana kerja yang menyenangkan		
6	Hubungan antara pribadi dengan atasan, bawahan dan rekan kerja		
KEBUTUHAN HARGA DIRI			
7	Selalu diberikan pujian apabila menjalankan tugas dengan baik		
8	Pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi		
AKTUALISASI DIRI			
9	Perusahaan memberikan pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan		
10	Menggunakan pengalaman-pengalaman yang positif		
Total			

Lampiran 3 Kuesioner



Kuesioner ini digunakan sebagai bahan dalam penyusunan skripsi mengenai:

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA PADA PT. CAHAYA BUANA INTITAMA

Oleh : Siti Rifa Mahmudah

NPM : 021119099

Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, Program Studi Manajemen Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan Bogor

Profil Responden

Usia : () <20 Tahun () 21-30 Tahun () >30 Tahun

Tingkat Pendidikan : () SD () SMP () SMA/SMK () Diploma
() Sarjana

8Masa Kerja : () <1 Tahun () 2-3 Tahun () >3 Tahun

Petunjuk Pengisian

Isi pertanyaan-pertanyaan di bawah ini sesuai dengan penilaian Anda. Untuk pertanyaan pilihan, berikut tanda silang (X) atau (√) untuk jawaban yang Anda pilih.

Keterangan : Kompensasi (X), Motivasi Kerja (Y)

Sangat Setuju (SS)
Setuju (S)
Kurang Setuju (KS)
Tidak Setuju (TS)
Sangat Tidak Setuju (STS)

KUESIONER KOMPENSASI

Lampiran 4 Pertanyaan Variabel X

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban(√)				
		STS 1	TS 2	KS 3	S 4	SS 5
UPAH DAN GAJI						
1	Saya menerima gaji sesuai dengan peraturan pemerintah					
2	Gajipokok yang saya terima diberikan tepat waktu					
3	Besarnya gaji yang saya terima sesuai dengan hasil pekerjaan saya melebihi target					
INSENTIF						
4	Insentif yang saya terima sudah sebanding dengan target produksi					
5	Saya menerima insentif sesuai dengan apa yang diharapkan					
6	Saya menerima insentif sebagai penghargaan					
TUNJANGAN						
7	Saya menerima asuransi sesuai dengan peraturan perusahaan					
8	Saya menerima tunjangan hari raya (THR) sesuai peraturan pemerintah					
9	Saya menerima bonus sudah sebanding dengan waktu kerja lembur					
FASILITAS						
10	Fasilitas kesehatan sudah memadai di tempat kerja					
11	Fasilitas keamanan yang tersedia sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan					
12	Saya menerima fasilitas kendaraan yang menunjang pekerjaan					
13	Saya menerima fasilitas keakraban karyawan					

KUESIONER MOTIVASI KERJA

Lampiran 5 Pertanyaan Variabel Y

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban(√)				
		STS 1	TS 2	KS 3	S 4	SS 5
KEBUTUHAN FISIOLOGIS						
1	Gaji yang saya peroleh sudah memenuhi Kebutuhan dasar					
2	Perusahaan memberikan cuti sesuai ketentuan yang berlaku					
3	Perusahaan menyediakan makan siang Pada jam istirahat					
KEBUTUHAN AKAN RASA AMAN						
4	Perlengkapan dan peralatan bekerja pada Perusahaan itu sudah memadai					
5	Jaminan kesehatan yang diberikan Perusahaan cukup baik					
6	Kondisi ruangan kerja yang digunakan Cukup nyaman					
KEBUTUHAN SOSIAL						
7	Hubungan kerja antara atasan dan bawahan baik					
8	Hubungan kerja sesama rekan kerja cukup baik					
9	Suasana kerjadi perusahaan menyenangkan					
KEBUTUHAN HARGA DIRI						
10	Perusahaan menghargai hasil kerja saya selama ini					
11	Pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi					
12	Saya merasa pendapat saya dihargai oleh atasan dalam pengambilan keputusan di dalam perusahaan					
AKTUALISASI DIRI						
13	Saya ingin mengembangkan pekerjaan saya sampai memenuhi pencapaian target					
14	Saya ingin mengembangkan kemampuan saya selama bekerja					
15	Perusahaan memberikan pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan keterampilan					

Lampiran 6 Jawaban Responden Variabel Kompensasi

Responden	Kompensasi X													Total Score
	Upah Dan Gaji			Insentif			Tunjangan			Fasilitas				
	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	4	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
2	3	5	4	3	3	4	5	4	4	5	4	4	3	51
3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	62
4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	47
5	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	48
6	5	5	5	4	4	3	5	5	4	4	5	4	4	57
7	5	5	5	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	54
8	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	4	5	4	51
9	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	61
10	5	5	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	55
11	4	4	5	3	4	4	3	3	4	3	5	5	5	52
12	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	61
13	5	5	5	4	3	4	3	5	4	4	3	3	4	52
14	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	53
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
16	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	56
17	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	48
18	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	48
19	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	52
20	5	5	4	5	5	3	5	5	3	3	4	5	4	56
21	5	5	5	4	3	4	5	5	4	4	5	4	3	56
22	5	5	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	3	54
223	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
24	4	5	4	3	3	4	4	5	4	4	3	4	3	50
25	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	59
26	5	5	5	4	4	3	4	5	4	4	5	3	4	55
27	5	5	4	4	4	4	5	5	4	3	3	4	4	54
228	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	52
29	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	58
30	4	5	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	48
31	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	48
32	4	5	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	49

33	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	58
34	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	61
35	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	46
36	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	53
37	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	59
38	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	3	54
39	4	4	4	3	3	4	4	5	4	5	4	3	4	51
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	63
41	4	3	4	4	3	5	3	4	3	5	3	4	3	48
42	4	3	3	4	3	4	4	5	3	4	4	4	3	48
43	4	4	4	4	4	5	3	4	3	4	4	4	4	51
44	4	5	3	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	58
45	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	47
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
47	4	3	4	3	4	3	5	4	4	4	4	4	4	50
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
49	4	3	4	3	3	4	3	4	4	5	4	3	4	48
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
52	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50
53	5	5	4	3	5	4	4	5	4	5	3	5	5	57
54	5	5	4	5	4	5	3	4	5	5	5	3	5	58
55	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	63
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
57	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	49
58	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	59
59	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	46
60	4	4	3	4	4	4	4	4	5	3	3	3	3	48
61	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	45
62	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	42
63	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	5	47
64	3	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	58
65	5	5	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	55
66	4	4	5	5	4	4	3	3	3	4	5	5	5	54
67	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	50
68	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	48
69	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	5	5	55
70	4	4	3	4	3	4	5	3	4	4	4	4	4	50

Lampiran 7 Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja

Responden	Kompensasi X															Total Score
	Kebutuhan Fisiologis			Kebutuhan Akan Rasa Aman			Kebutuhan Sosial			Kebutuhan Harga Diri			Aktualisasi Diri			
	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
2	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	72
3	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	70
4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	50
5	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	60
6	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	5	69
7	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	54
8	4	4	3	3	4	5	4	4	5	3	4	3	4	4	4	58
9	5	5	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	56
10	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	61
11	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	72
12	4	4	4	3	4	4	4	4	3	5	4	3	5	5	4	60
13	3	3	4	3	4	3	4	5	3	3	3	4	5	5	3	55
14	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	58
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
16	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	64
17	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	52
18	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	55
19	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	59
20	5	5	4	5	5	3	5	5	3	3	4	5	3	4	5	64
21	5	5	5	4	3	4	5	5	4	4	5	4	3	4	5	65
22	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	66
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
24	4	5	4	3	3	4	4	5	4	3	3	4	3	3	5	57
25	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	69
26	5	5	5	4	4	3	4	5	4	4	5	3	4	5	4	64
27	5	5	4	4	4	4	5	5	4	3	3	4	4	4	5	63
28	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	62
29	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	68
30	4	5	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	54

31	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	54
32	4	5	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	56
33	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	68
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	5	70
35	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	5	5	4	3	54
36	25	5	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	5	5	4	65
37	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	68
38	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	3	4	4	61
39	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	3	4	5	5	69
40	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	4	5	5	71
41	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
43	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	71
44	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	68
45	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	55
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
52	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	53
53	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	69
54	5	5	4	5	5	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	68
55	4	5	5	3	3	4	4	5	5	5	5	3	5	3	5	64
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
57	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	5	5	3	3	59
58	3	4	4	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	60
59	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	56
60	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	60
61	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	53
62	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	58
63	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	5	53
64	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	3	5	61
65	5	5	4	3	3	3	5	5	4	5	4	4	3	5	5	63
66	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	53
67	5	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	5	4	4	4	57
68	4	4	3	3	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	57
69	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	64
70	5	4	5	3	3	4	5	4	4	5	4	4	5	3	4	62

Lampiran 8 Uji Valid Kompensasi

		Correlations													
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	Total
X1	Pearson Correlation	1	.583**	.235	.389**	.346**	.198	.357**	.467**	.151	.116	.292*	.163	.063	.565**
	Sig. (2-tailed)		.000	.050	.001	.003	.101	.002	.000	.213	.339	.014	.178	.602	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
X2	Pearson Correlation	.583**	1	.339**	.368**	.422**	.213	.412**	.518**	.304*	.129	.272*	.300*	.223	.653**
	Sig. (2-tailed)	.000		.004	.002	.000	.077	.000	.000	.010	.288	.023	.012	.063	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
X3	Pearson Correlation	.235	.339**	1	.307**	.336**	.204	.196	.396**	.247*	.322**	.481**	.184	.252*	.572**
	Sig. (2-tailed)	.050	.004		.010	.004	.090	.103	.001	.039	.007	.000	.126	.035	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
X4	Pearson Correlation	.389**	.368**	.307**	1	.558**	.482**	.315**	.319**	.306**	.237*	.485**	.365**	.262*	.689**
	Sig. (2-tailed)	.001	.002	.010		.000	.000	.008	.007	.010	.049	.000	.002	.028	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
X5	Pearson Correlation	.346**	.422**	.336**	.558**	1	.454**	.426**	.344**	.297*	.237*	.309**	.477**	.491**	.732**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.004	.000		.000	.000	.004	.013	.048	.009	.000	.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
X6	Pearson Correlation	.198	.213	.204	.482**	.454**	1	.215	.360**	.386**	.497**	.271*	.184	.203	.593**
	Sig. (2-tailed)	.101	.077	.090	.000	.000		.073	.002	.001	.000	.023	.128	.093	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
X7	Pearson Correlation	.357**	.412**	.196	.315**	.426**	.215	1	.499**	.345**	.163	.317**	.339**	-.019	.590**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.103	.008	.000	.073		.000	.003	.177	.008	.004	.876	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
X8	Pearson Correlation	.467**	.518**	.396**	.319**	.344**	.360**	.499**	1	.267*	.387**	.350**	.160	.030	.659**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.007	.004	.002	.000		.026	.001	.003	.187	.804	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
X9	Pearson Correlation	.151	.304*	.247*	.306**	.297*	.386**	.345**	.267*	1	.312**	.278*	.125	.236*	.532**
	Sig. (2-tailed)	.213	.010	.039	.010	.013	.001	.003	.026		.009	.020	.303	.049	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
X10	Pearson Correlation	.116	.129	.322**	.237*	.237*	.497**	.163	.387**	.312**	1	.425**	.200	.183	.540**
	Sig. (2-tailed)	.339	.288	.007	.049	.048	.000	.177	.001	.009		.000	.097	.129	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
X11	Pearson Correlation	.292*	.272*	.481**	.485**	.309**	.271*	.317**	.350**	.278*	.425**	1	.397**	.341**	.669**
	Sig. (2-tailed)	.014	.023	.000	.000	.009	.023	.008	.003	.020	.000		.001	.004	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
X12	Pearson Correlation	.163	.300*	.184	.365**	.477**	.184	.339**	.160	.125	.200	.397**	1	.465**	.555**
	Sig. (2-tailed)	.178	.012	.126	.002	.000	.128	.004	.187	.303	.097	.001		.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
X13	Pearson Correlation	.063	.223	.252*	.262*	.491**	.203	-.019	.030	.236*	.183	.341**	.465**	1	.467**
	Sig. (2-tailed)	.602	.063	.035	.028	.000	.093	.876	.804	.049	.129	.004	.000		.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Total	Pearson Correlation	.565**	.653**	.572**	.689**	.732**	.593**	.590**	.659**	.532**	.540**	.669**	.555**	.467**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 9 Uji Valid Motivasi Kerja

		Correlations																
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Total	
Y1	Pearson Correlation		1	.657**	.424**	.346**	.284*	.158	.468**	.419**	.169	.328**	.443**	.129	-.052	.457**	.581**	
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.003	.017	.192	.000	.000	.163	.006	.000	.286	.670	.000	.000	.000	
	N		70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Y2	Pearson Correlation	.657**		1	.485**	.329**	.376**	.282*	.482**	.483**	.359**	.266*	.406**	.235*	.075	.389**	.459**	.635**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.005	.001	.018	.000	.000	.002	.026	.000	.050	.537	.001	.000	.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Y3	Pearson Correlation	.424**	.485**		1	.495**	.360**	.349**	.486**	.551**	.341**	.507**	.586**	.142	.202	.470**	.428**	.694**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.002	.003	.000	.000	.000	.004	.000	.000	.241	.093	.000	.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Y4	Pearson Correlation	.346**	.329**	.495**		1	.703**	.388**	.382**	.281*	.325**	.301*	.401**	.327**	.119	.381**	.447**	.643**
	Sig. (2-tailed)	.003	.005	.000		.000	.001	.001	.001	.019	.006	.011	.001	.006	.327	.001	.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Y5	Pearson Correlation	.284*	.376**	.360**	.703**		1	.497**	.498**	.462**	.492**	.390**	.455**	.389**	.302*	.577**	.404**	.747**
	Sig. (2-tailed)	.017	.001	.002	.000		.000	.000	.000	.000	.001	.001	.000	.011	.000	.001	.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Y6	Pearson Correlation	.158	.282*	.349**	.388**	.497**		1	.487**	.411**	.432**	.428**	.406**	.167	.220	.297*	.382**	.608**
	Sig. (2-tailed)	.192	.018	.003	.001	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.168	.067	.012	.001	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Y7	Pearson Correlation	.468**	.482**	.486**	.382**	.498**	.487**		1	.709**	.537**	.503**	.493**	.170	-.004	.408**	.543**	.729**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.160	.975	.000	.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Y8	Pearson Correlation	.419**	.483**	.551**	.281*	.462**	.411**	.709**		1	.416**	.417**	.463**	.124	.040	.499**	.518**	.692**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.019	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.306	.744	.000	.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Y9	Pearson Correlation	.169	.359**	.341**	.325**	.492**	.432**	.537**	.416**		1	.548**	.469**	.296*	.282*	.235	.396**	.647**
	Sig. (2-tailed)	.163	.002	.004	.006	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.013	.018	.050	.001	.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Y10	Pearson Correlation	.328**	.266*	.507**	.301*	.390**	.428**	.503**	.417**	.548**		1	.609**	.240*	.407**	.476**	.519**	.719**
	Sig. (2-tailed)	.006	.026	.000	.011	.001	.000	.000	.000	.000		.000	.046	.000	.000	.000	.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Y11	Pearson Correlation	.443**	.406**	.586**	.401**	.455**	.406**	.493**	.463**	.469**	.609**		1	.229	.268*	.518**	.553**	.751**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.057	.025	.000	.000	.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Y12	Pearson Correlation	.129	.235*	.142	.327**	.389**	.167	.170	.124	.296*	.240*	.229		1	.436**	.340**	.272*	.468**
	Sig. (2-tailed)	.286	.050	.241	.006	.001	.168	.160	.306	.013	.046	.057		.000	.004	.023	.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Y13	Pearson Correlation	-.052	.075	.202	.119	.302*	.220	-.004	.040	.282*	.407**	.268*	.436**		1	.316**	.039	.382**
	Sig. (2-tailed)	.670	.537	.093	.327	.011	.067	.975	.744	.018	.000	.025	.000		.008	.748	.001	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Y14	Pearson Correlation	.457**	.389**	.470**	.381**	.577**	.297*	.408**	.499**	.235	.476**	.518**	.340**	.316**		1	.466**	.711**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.001	.000	.012	.000	.000	.050	.000	.000	.004	.008		.000	.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Y15	Pearson Correlation	.506**	.459**	.428**	.447**	.404**	.382**	.543**	.518**	.396**	.519**	.553**	.272*	.039	.466**		1	.714**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	.001	.000	.000	.001	.000	.000	.023	.748	.000		.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Total	Pearson Correlation	.581**	.635**	.694**	.643**	.747**	.608**	.729**	.692**	.647**	.719**	.751**	.468**	.382**	.711**	.714**		1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000		.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 10 Uji Reabilitas Variabel Kompensasi

8Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	70	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	70	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.854	13

Lampiran 11 Uji Reabilitas Variabel Motivasi Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	70	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	70	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.901	15

Lampiran 12 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

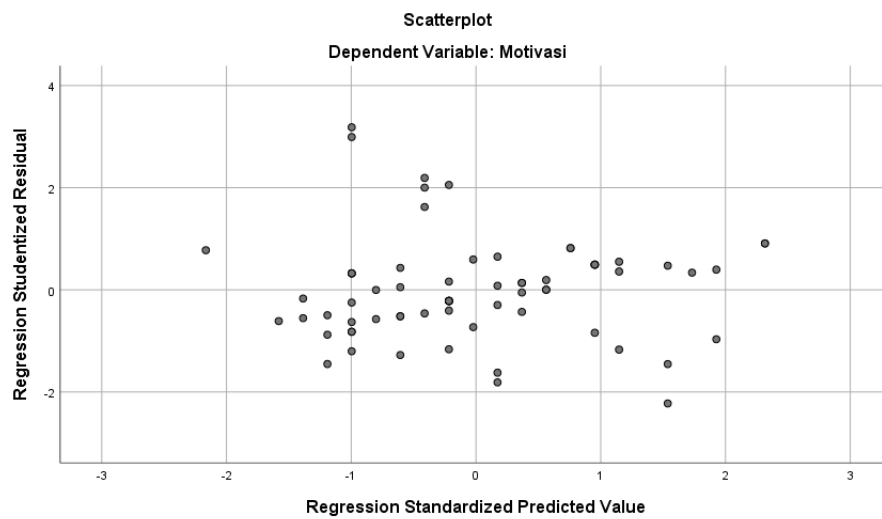
		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.28313454
Most Extreme Differences	Absolute	.112
	Positive	.112
	Negative	-.051
Test Statistic		.112
Asymp. Sig. (2-tailed)		.029 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Lampiran 13 Uji Heteroskedastisitas



Lampiran 14 r Tabel

Tabel r untuk df = 1 - 36					
df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
231	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	20.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126

Lampiran 15 Uji Regresi Linier Sederhana

Variables Entered/Removed^a

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

a. Dependent Variable: Motivasi

b. All requested variables entered.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	24.193	6.662		3.632	.001
	Kompensasi	.711	.125	.568	5.693	.000

2a. Dependent Variable: Motivasi

Lampiran 16 Analisis Koefisiensi Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.568 ^a	.323	.313	5.32184

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

Lampiran 17 Hipotesis Koefisien Regresi Dengan Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	24.193	6.662		3.632	.001
	Kompensasi	.711	.125	.568	5.693	.000

a. Dependent Variable: Motivasi