



**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA  
MELALUI MOTIVASI KARYAWAN CV MEDIATAMA  
PERKASA DEPOK**

**SKRIPSI**

Dibuat Oleh:

Muhammad Ilham Azizul Adha

021120152

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS PAKUAN**

**BOGOR**

**MEI 2024**



**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA  
MELALUI MOTIVASI KARYAWAN CV MEDIATAMA  
PERKASA DEPOK**

Skripsi

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

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
(Tawaf Totok Irawan, SE., ME.,  
PH.D)

Ketua Program Studi Manajemen  
(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., M.M.,  
CA)

## LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SIDANG SKRIPSI

Kami selaku Ketua Komis Pembimbing dan Anggota Komisi Pembimbing telah melakukan bimbingan skripsi mulai tanggal : 07 September 2023 dan berakhir tanggal :

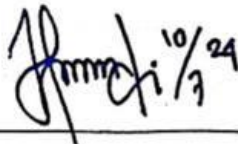
Dengan ini menyatakan bahwa,

Nama : Muhammad Ilham Azizul Adha  
NPM : 021120152  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Ketua Komisi : Dr. Herdiyana, SE., MM.  
Anggota Komisi : Dr. Dewi Taurusyanti, SE., MM.  
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja melalui Motivasi Karyawan CV Mediatama Perkasa Depok

Menyetujui bahwa nama tersebut di atas dapat disertakan mengikuti ujian sidang skripsi yang dilaksanakan oleh Pimpinan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.


Disetujui :

Ketua Komisi Pembimbing  
(Dr. Herdiyana, SE., MM.)



---

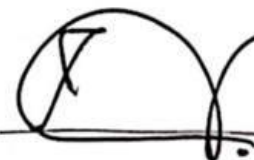
Anggota Komisi  
(Dr. Dewi Taurusyanti, SE., MM.)



---

Diketahui :

Ketua Program Studi  
(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., M.M., CA.)



---

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA MELALUI  
MOTIVASI KARYAWAN CV MEDIATAMA PERKASA DEPOK**

**SKRIPSI**

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus pada hari **Senin, 22 Juli 2024**

**Muhammad Ilham Azizul Adha**

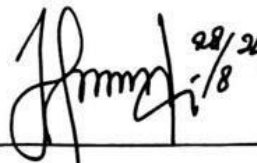
021120152

Menyetujui,


**Ketua Penguji Sidang  
(Dewi Atika, SE., Msi.)**

 07/07-24

**Ketua Komisi Pembimbing  
(Dr. Herdiyana, SE., MM.)**

 28/7/24

**Anggota Komisi  
(Dr. Dewi Taurusyanti, SE., MM.)**



## LEMBAR HAK CIPTA

---

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Muhammad Ilham Azizul Adha

NPM : 021120152

Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Karyawan CV Mediatama Perkasa Depok

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 yang tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustakan dibagian akhir skripsi.

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

Depok, Mei 2024

Penulis



Muhammad Ilham  
Azizul Adha

**© Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, tahun  
2024 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 suatu 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

Muhammad Ilham Azizul Adha. 021120152. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja melalui Motivasi Karyawan CV Mediatama Perkasa Depok. Di bawah bimbingan : Herdiyana dan Dewi Taurusyanti. 2024

Kinerja pegawai merupakan faktor utama yang sangat penting didalam pencapaian tujuan organisasi, maka dari itu organisasi harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang dapat memicu pegawai untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan secara optimal dalam hal kinerja. Hasil produksi yang dihasilkan pada CV Mediatama Perkasa Depok dari tahun 2020 hingga tahun 2023 telah mengalami fluktuasi dan belum mencapai target kepuasan yang diharapkan oleh organisasi, hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan CV Mediatama Perkasa belum sesuai dengan yang harapkan organisasi, oleh sebab itu organisasi perlu meningkatkan kinerja karyawannya sehingga dapat berdampak terhadap peningkatan kinerja, yang mana faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya yaitu kompensasi dan motivasi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana kondisi kompensasi, bagaimana kondisi motivasi, bagaimana kondisi kinerja, apakah terdapat pengaruh positif kompensasi terhadap motivasi, apakah terdapat pengaruh positif kompensasi terhadap kinerja, apakah terdapat pengaruh positif motivasi terhadap kinerja, dan apakah terdapat pengaruh positif tidak langsung kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi pada karyawan CV Mediatama Perkasa Depok. Penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder, penentuan sample dengan menggunakan metode sampling jenuh dengan jumlah responden 45 orang. Data tersebut dianalisis dengan menggunakan analisis deskriptif, analisis jalur, analisis regresi sederhana dan uji hipotesis.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, kondisi kompensasi berada dalam kategori baik dengan skor total rata-rata sebesar 73,57%. Kondisi motivasi berada dalam kategori baik dengan skor total rata-rata sebesar 70,74%. Kondisi kinerja berada dalam kategori baik dengan skor total rata-rata sebesar 72,26%. Hasil analisis regresi sederhana pada kompensasi terhadap motivasi diperoleh nilai  $t_{hitung} 6,591 > t_{tabel} 1,681$  dan nilai  $sig 0,000 < 0,05$  artinya kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Hasil analisis regresi sederhana pada kompensasi terhadap kinerja diperoleh nilai  $t_{hitung} 2,315 > t_{tabel} 1,681$  dan nilai  $sig 0,025 < 0,05$  artinya kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil analisis regresi sederhana pada motivasi terhadap kinerja diperoleh nilai  $t_{hitung} 3,762 > t_{tabel} 1,681$  dan nilai  $sig 0,001 < 0,05$  artinya motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil uji sobel pengaruh kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi diperoleh nilai  $t_{hitung} 3,966 > t_{tabel} 1,681$  dan  $\beta = 0,353$  bernilai positif artinya kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja melalui motivasi.

Kata kunci : kompensasi, motivasi, kinerja.

## PRAKATA

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan nikmat jasmani maupun rohani karena atas rahmat-Nya penulis masih diberikan kesempatan untuk menyelesaikan skripsi ini yang merupakan salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

Adapun judul yang diambil penulis dalam penelitian ini adalah **“Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja melalui Motivasi Karyawan CV Mediatama Perkasa Depok”**. Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan, bimbingan, dan petunjuk dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Pintu surgaku, Ibu Tarsih, Beliau sangat berperan penting dalam proses menyelesaikan program studi penulis, beliau memberikan dukungan, doa, dan kasih sayang serta semangat sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Kedua kakaku, Luthfi Miranti dan Firda Fadilla. Terimakasih sudah menjadi mood booster dan menjadi alasan penulis untuk menjadi kakak yang terbaik.
3. Bapak Prof. Dr.rer.pol. Ir. Didik Notosudjono, M.Sc. selaku Rektor Universitas Pakuan yang memberikan kesempatan kepada penulis untuk menimba ilmu di Universitas Pakuan selama ini.
4. Bapak Towaf T. Irawan, SE. ME., Ph.D selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pakuan.
5. Ibu Dr. Retno Martanti Endah L, SE., M.Si., MCA., CAPM. Selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pakuan.
6. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., CA selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
7. Ibu Dr. Tutus Rully, S.E., M.M. selaku Asisten Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
8. Bapak Dr. Herdiyana, S.E.,MM. selaku ketua Komisi Pembimbing yang telah memberikan waktu, ilmu dan bimbingan serta pengetahuan sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal penelitian dengan baik.
9. Ibu Dr. Dewi Taurusyanti., SE., MM selaku anggota komisi pembimbing yang telah mengarahkan serta memberikan saran selama penyusunan demi perbaikan penulisan skripsi ini.
10. Seluruh teman-teman Manajemen angkatan 2020, khususnya kelas E yang telah memberikan kesan dan memotivasi penulis selama diperkuliahan.

Namun demikian peneliti menyadari masih terdapat kekurangan karena keterbatasan dan kendala yang dihadapi. Untuk itu, peneliti mengharapkan kritik dan saran demi penyempurnaan skripsi ini. Peneliti berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi banyak pihak.



Akhir kata dengan kerendahan hati kepada Allah SWT dan kepada pembaca, penulis memohon pertolongan dan petunjuk serta berharap semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi yang membacanya

Depok, Mei 2024  
Penulis

Muhammad Ilham  
Azizul Adha

## DAFTAR ISI

<b>PRAKATA</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	8
1.3 Perumusan Masalah .....	8
1.4 Tujuan Penelitian .....	8
1.5 Kegunaan Penelitian .....	9
1.5.1 Kegunaan Praktis .....	9
1.5.2 Kegunaan Teoritis .....	9
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>10</b>
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	10
2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2.1.2 Fungsi Manajemen sumber Daya Manusia .....	10
2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	13
2.1.4 Peran Manajemen Sumber Daya Manusia .....	14
2.2. Kompensasi .....	16
2.2.1. Pengertian Kompensasi.....	16
2.2.2. Fungsi Pemberian Kompensasi .....	16
2.2.3 Tujuan Pemberian Kompensasi .....	17
2.2.4 Asas-Asas Kompensasi .....	20
2.2.5 Metode Kompensasi.....	21
2.2.6 Faktor – Faktor Kompensasi .....	22
2.2.7 Indikator Kompensasi .....	24
2.4 Kinerja.....	33
2.4.1. Pengertian Kinerja .....	33
2.4.2. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	34
2.4.3. Penilaian Kinerja.....	36
2.4.4. Tujuan Penilaian Kinerja.....	37
2.4.5. Indikator Kinerja.....	39
2.5 Peneliti Sebelumnya dan Kerangka Berpikir .....	41
2.5.1 Peneliti Sebelumnya.....	41
2.5.2 Kerangka Pemikiran.....	46

2.6	Hipotesis Penelitian .....	51
<b>BAB III</b>	<b>METODE PENELITIAN .....</b>	<b>52</b>
3.1.	Jenis Penelitian.....	52
3.2.	Objek, Unit Analisis dan Lokasi Penelitian .....	52
3.3.	Jenis Data dan Sumber Data Penelitian .....	52
3.4.	Oprasionalisasi Variabel .....	53
3.5.	Metode Penarikan Sampel .....	55
3.6	Metode Pengumpulan Data.....	55
3.7	Uji Instrumen .....	56
3.7.1	Uji Validitas Instrumen .....	56
3.7.2	Uji Reliabilitas .....	57
3.8	Metode Pengolahan Data/Analisis Data .....	58
3.8.1	Analisis Deskriptif .....	58
3.8.2	Uji Asumsi Klasik .....	59
3.8.3	Analisis Jalur .....	59
3.8.4	Uji Hipotesis .....	63
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>64</b>
4.1	Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	64
1.	Sejarah dan Perkembangan CV Mediatama Perkasa .....	64
2.	Visi dan Misi.....	64
3.	Profil Responden .....	64
4.2	Analisis Data .....	67
4.2.1.	Uji Instrumen .....	67
4.2.2.	Analisis Deskriptif .....	69
4.2.3.	Uji Asumsi Klasik .....	117
4.2.4.	Analisis Regresi Sederhana.....	119
4.2.5.	Diagram Jalur.....	121
4.2.6.	Uji Sobel .....	121
4.3	Pembahasan.....	122
<b>BAB V</b>	<b>KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>126</b>
5.1	Kesimpulan .....	126
5.2	Saran .....	126
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>		<b>128</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Hasil Produksi Percetakan CV Mediatama Perkasa Tahun 2020 - 2023 .....	2
Tabel 1. 2 Produk Ruask Yang Dihasilkan CV Mediatama Perkasa .....	2
Tabel 1. 3 Hasil Penilaian Kinerja Karyawan CV Mediatama Perkaasa Tahun 2020-2023 .....	3
Tabel 1. 4 Gaji Karyawan CV Mediatama Perkasa Tahun 2022-2023.....	5
Tabel 1. 5 Data Kompensasi CV Mediatama Perkasa Tahun 2021-2023.....	5
Tabel 1. 6 Hasil Pra Survey Motivasi terhadap 27 Karyawan CV Mediatama Perkasa .....	6
Tabel 1. 7 Data Pelanggaran dan Hukuman Karyawan CV. Mediatama Perkasa Tahun 2022-2023 .....	7
Tabel 3. 1 Oprasional Variabel .....	54
Tabel 3. 2 Skala Likert Variabel X (Motivasi dan Kompensasi).....	55
Tabel 3. 3 Skala Likert Variabel Y (Kinerja) .....	56
Tabel 3. 4 Kriteria Uji Reliabilitas .....	58
Tabel 3. 5 interpretasi hasil .....	58
Tabel 4. 1 Hasil Uji Validitas.....	67
Tabel 4. 2 Hasil UjilReliabilitas .....	69
Tabel 4. 3 Perusahaan telah memberikan gaji sesuai pekerjaan.....	69
Tabel 4. 4 Saya merasalgaji yang diterima dapatmemenuhi kebutuhan saya sehari hari .....	70
Tabel 4. 5 Sayarmendapatkan pemberiangaji tepat waktu.....	71
Tabel 4. 6 Insentif yang diberikan perusahaan telah sesuai dengan pekerjaan saya.....	71
Tabel 4. 7 Insentif yang diberikan membuat saya merasaipuas .....	72
Tabel 4. 8 Saya mendapatkan Insentif secara iadil danmerata .....	73
Tabel 4. 9 Perusahaan telah memberikan asuransi.....	73
Tabel 4. 10 asuransi telah diberikan kepada seluruh karyawan .....	74
Tabel 4. 11 Perusahaan telah memberikan asuransi yang sesuai.....	75
Tabel 4. 12 Perusahaan telah memberikan penunjang pekerjaan yang sesuai.....	75
Tabel 4. 13 Penunjang yang diberikan llperusahaan cukup memudahkan dalam bekerja .....	76
Tabel 4. 14 Fasilitas berupa (wc,tempat badah, area parkir,dll) mendukung dan memadai ...	77
Tabel 4. 15 Tunjangan hariiraya yang saya dapaticukup memadai .....	77
Tabel 4. 16 Saya mendapatkan tunjangan uang makan yang sudah sesuai .....	78
Tabel 4. 17 Tunjanganidiberikan tepat waktu.....	79
Tabel 4. 18 Rekapitulasi dan Nilai Rata-Rata Tanggapan Responden pada Variabel Kompensasi .....	79
Tabel 4. 19 Saya bangga bekerja di organisasi karena menghargai apa yang saya capai .....	81
Tabel 4. 20 Saya merasa puas terhadap pekerjaan saya karena memberikan saya perasaan telah menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan baik.....	82
Tabel 4. 21 Pimpinan selalu memberikan penghargaan bagi pegawai yang mampu menunjukkan prestasi di organisasi .....	83
Tabel 4. 22 Atasan saya selalu berterimakasih terhadap pekerjaan yang telah selsai saya kerjakan.....	83
Tabel 4. 23 Saya mendapatkan cukup pengakuan saat melakukan pekerjaan dengan baik....	84

Tabel 4. 24 Saya selalu mendapatkan penghargaan dari organisasi atas prestasi pengabdian saya selama ini .....	85
Tabel 4. 25 Pekerjaan saya sangat menarik dan banyak variasi tugas yang dapat saya lakukan .....	86
Tabel 4. 26 Tugas pekerjaan saya saat ini tidak bertentangan dengan hati nurani saya .....	86
Tabel 4. 27 Saya sering diikuti seratakan dalam kegiatan penting di organisasi .....	87
Tabel 4. 28 Saya selalu memeriksa ulang pekerjaan saya yang telah selsai sebagai rasa tanggung jawab .....	88
Tabel 4. 29 Apabila waktu yang digunakan dalam bekerja tidak cukup maka saya lembur untuk menyelesaikan .....	88
Tabel 4. 30 Saya mengkomunikasikan kepada pimpinan apabila kurang memahami tugas kerja .....	89
Tabel 4. 31 Pekerjaan yang sekarang memungkinkan saya untuk belajar hal baru untuk pengembangan karir dimasa depan .....	90
Tabel 4. 32 Saya puas dengan tingkat kemajuan kualitas diri saya .....	91
Tabel 4. 33 Aktif diorganisasi ini membuat kemampuan saya berkembang .....	91
Tabel 4. 34 Sistem administrasi di organisasi akomodatif ibagi saya .....	92
Tabel 4. 35 Kebijakan administrasi yang berlaku pada tempat kerja saya memotivasi saya dalam bekerja .....	93
Tabel 4. 36 Pengetahuan tentang peraturan dan prosedur yang berlaku memotivasi saya meningkatkan kecerdasan dan pemahaman dalam melakukan pekerjaan .....	93
Tabel 4. 37 Pemimpin sering melakukan inpeksi tempat (pengawasan secara langsung) kepada pegawai termasuk saya .....	94
Tabel 4. 38 Pemimpin melakukan pengawasan dengan mengoreksi jika saya melakukan kesalahan saat bekerja .....	95
Tabel 4. 39 Pemimpin memperhatikan dan memberikan saya arahan untuk melaksanakan pekerjaan lebih baik .....	96
Tabel 4. 40 didalam organisasi ini saya dapat dengan mudah bergaul dengan sesama pegawai maupun atasan .....	96
Tabel 4. 41 Saya merasa performa saya meningkat karena dukungan dari sesama pegawai maupun atasan .....	97
Tabel 4. 42 Saya merasa puas dalam bekerja karena hubungan dengan atasan saya maupun sesama pegawai .....	98
Tabel 4. 43 Saya merasa puas karena kenyamanan yang didapatkan ditempat kerja .....	98
Tabel 4. 44 Saya merasa bangga bekerja di organisasi ini karena suasana kerja yang menyenangkan .....	99
Tabel 4. 45 Saya merasa puas dengan sarana perlengkapan kerja untuk membantu pekerjaan sayam .....	100
Tabel 4. 46 Rekapitulasi dan Nilai Rata-Rata Tanggapan Responden pada Variabel Motivasi .....	101
Tabel 4. 47 Pegawai melakukan pekerjaan lebih dari yang diharapkan .....	104
Tabel 4. 48 Pegawai berusaha meningkatkan keterampilan kerjanya .....	105
Tabel 4. 49 Pegawai melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan SOP .....	106
Tabel 4. 50 Pegawai melaksanakan pekerjaannya dengan baik dalam waktu yang cukup ..	106
Tabel 4. 51 Pegawai mencapai target yang ditetapkan organisasi .....	107
Tabel 4. 52 Pegawai langsung mengerjakan tugas baru saat tugas lama selsai .....	108
Tabel 4. 53 Pegawai mengerjakan pekerjaan tepat waktu .....	108

Tabel 4. 54 Pegawai dalam melaksanakan pekerjaan selalu berupaya tepat waktu.....	109
Tabel 4. 55 Pegawai mendahulukan pekerjaan yang merupakan prioritas kerjanya .....	110
Tabel 4. 56 Pegawai memiliki kemampuan yang melebihi standar yang ditetapkan .....	110
Tabel 4. 57 Pegawai dapat memenuhi target efektifitas dalam penggunaan sumber daya dalam organisasi.....	111
Tabel 4. 58 Pegawai mampu menentukan dan mengatur prioritas kerja secara efektif .....	112
Tabel 4. 59 Pegawai mampu memilih dan melihat masalah dari sudut pandang yang berbeda dengan pegawai lain.....	113
Tabel 4. 60 Pegawai mampu mengerjakan tugas secara mandiri sesuai dengan yang diperintahkan.....	113
Tabel 4. 61 Pegawai bersedia menerima semua macam penugasan agar dapat tetap bekerja dengan organisasi .....	114
Tabel 4. 62 Rekapitulasi dan Nilai Rata-Rata Tanggapan Responden pada Variabel Kinerja .....	115
Tabel 4. 63 Hasil Uji Normalitas .....	117
Tabel 4. 64 Hasil Uji Linearitas Sub struktural 1.....	118
Tabel 4. 65 Hasil Uji Linearitas Sub struktural 2.....	118
Tabel 4. 66 Hasil Uji Linearitas Sub struktural 3.....	119
Tabel 4. 67 Hasil analisis Regresi Sederhana .....	119
Tabel 4. 68 Hasil analisis Regresi Sederhana .....	120
Tabel 4. 69 Hasil analisis Regresi Sederhana .....	120
Tabel 4. 70 Tabel Koefisien.....	122

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 3. 1 Analisis jalur (Path Analysis).....	60
Gambar 3. 2 Model Analisis jalur (Path Analysis) struktural 1 .....	61
Gambar 3. 3 Model Analisis jalur (Path Analysis) struktural 2 .....	61
Gambar 3. 4 Model Analisis jalur (Path Analysis) struktural 3 .....	62
Gambar 3. 5 Full Model Analisis jalur (Path Analysis) .....	62
Gambar 4. 1 Jenis kelamin responden.....	65
Gambar 4. 1 Jenis kelamin responden.....	65
Gambar 4. 2 Usia responden .....	65
Gambar 4. 2 Usia responden .....	65
Gambar 4. 3 Pendidikan responden.....	66
Gambar 4. 4 Model Diagram Jalur.....	121
Gambar 4. 4 Model Diagram Jalur.....	121

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Sumber daya manusia yang handal merupakan salah satu yang dibutuhkan di era globalisasi. Setiap perusahaan selalu mengharapakan sumber daya yang mampu berkerja secara efektif dan efisien agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Sumber Daya Manusia merupakan faktor sentral dalam sebuah organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi. Selain itu sumber daya manusia juga merupakan faktor penggerak dan penentu jalannya suatu perusahaan dalam mencapai keberhasilan atau tujuan organisasi (Ekhsan, 2019).

Sumber daya manusia yang kompeten dengan kinerja yang baik, dapat menunjang keberhasilan bisnis. Sebaliknya, sumber daya manusia yang tidak kompeten dan kinerja yang buruk merupakan masalah kompetitif yang dapat menempatkan perusahaan akan mengalami kerugian. Agar sistem ini berjalan tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan beberapa aspek penting seperti kompensasi, motivasi kerja, dan kinerja karyawan (Indrastuti, 2020).

Menurut Hasibuan (2021) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepada mereka berdasarkan tugas keterampilan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja karyawan yang mempengaruhi seberapa banyak atau besarnya kontribusi yang diberikan ke organisasi atau perusahaan tersebut. Perusahaan dapat mengambil peran dalam peningkatan kinerja tenaga kerja dengan cara melakukan evaluasi dan serangkaian perbaikan yang dapat memperbaiki kualitas dari karyawan sehingga perusahaan tumbuh, berkembang dan unggul dalam persaingan dunia usaha.

Menurut Robbins Judge dan Beward (2016), terdapat enam indikator kinerja yaitu Kualitas, Kuantitas, Ketetapan waktu, Efektifitas dan Kemandirian. Fungsi Indikator Kualitas untuk memastikan bahwa produk atau layanan yang dihasilkan memenuhi atau melebihi standar yang ditetapkan. Indikator kuantitas menunjukkan jumlah atau volume output yang dihasilkan. Fungsi dari indikator ketetapan waktu adalah untuk memastikan bahwa tugas atau proyek diselesaikan sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan. Indikator efektivitas menilai sejauh mana suatu tindakan atau strategi berhasil mencapai tujuan yang diinginkan. Indikator Kemandirian menunjukkan sejauh mana individu atau tim mampu bekerja secara mandiri tanpa supervisi langsung.



Dari kelima indikator tersebut, penulis menggunakan indikator Kualitas dan Kuantitas sebagai alat ukur kinerja karyawan pada CV Mediatama Perkasa kota Depok. Berikut adalah tabel jumlah kuantitas produk yang dihasilkan CV Mediatama Perkasa.

**Tabel 1.1 Hasil Produksi Percetakan CV Mediatama Perkasa Tahun 2020 - 2023**

No.	Tahun	Target produksi	Realisasi	Persentase %
1.	2020	2.500.000 Rim	2.383.000 Rim	95,32
2.	2021	2.500.000 Rim	2.326.000 Rim	93,04
3.	2022	2.500.000 Rim	2.289.250 Rim	91,57
4.	2023	2.500.000 Rim	2.189.000 Rim	87,56

Sumber: CV Mediatama Perkasa

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa realisasi produk belum mencapai target yang ditetapkan perusahaan. Selain itu, pencapaian hasil yang diperoleh juga mengalami penurunan yang signifikan dalam beberapa tahun terakhir.

Indikator kinerja karyawan lainnya yaitu kualitas produk yang dihasilkan. Kinerja karyawan CV Mediatama Perkasa diindikasikan belum optimal. Hal tersebut ditunjukkan dengan jumlah produk rusak yang dihasilkan pun semakin meningkat. Berikut adalah tabel jumlah kualitas produk yang dihasilkan CV Mediatama Perkasa.

**Tabel 1. 2 Produk Rusak Yang Dihasilkan CV Mediatama Perkasa Tahun 2020-2023**

No.	Tahun	Produk yang dihasilkan	Produk Rusak(%)
1.	2020	2.307.458 Rim	3,17
2.	2021	2.227.824 Rim	4,22
3.	2022	2.181.884 Rim	4,69
4.	2023	2.085.679 Rim	4,72

Sumber : CV Mediatama Perkasa

Dilihat dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa kinerja karyawan belum sesuai dengan harapan perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara terhadap beberapa karyawan personalia CV Mediatama Perkasa menurunnya kinerja karyawan CV Mediatama diindikasikan karena kurangnya motivasi kerja dan kompensasi yang diterima karyawan. Hal tersebut membuat pekerjaan yang dikerjakan karyawan kurang efektif dan target yang diinginkan perusahaan belum tercapai. Menurut wawancara terhadap karyawan CV Mediatama Perkasa, dari pihak perusahaan sendiri dirasa kurang memberikan motivasi dan kompensasi terhadap karyawannya.

Selain hasil produksi, terdapat juga data mengenai penilaian kinerja karyawan pada CV Mediatama Perkasa. Hasil penilaian kinerja ini memberikan wawasan yang berharga kepada perusahaan tentang kinerja karyawan dan membantu mengambil keputusan terkait pengembangan atau peningkatan kinerja. Berikut merupakan data hasil penilaian kinerja karyawan pada CV Mediatama Perkasa :

**Tabel 1. 3 Hasil Penilaian Kinerja Karyawan CV Mediatama Perkasa Tahun 2020-2023**

No	Aspek	2020		2021		2022		2023	
		Nilai	Ket	Nilai	Ket	Nilai	Ket	Nilai	Ket
1	Kualitas	80	Baik	79	Cukup Baik	78	Cukup Baik	75	Cukup Baik
2	Kuantitas	80	Baik	78	Cukup Baik	75	Cukup Baik	73	Cukup Baik
3	Ketepatan Waktu	81	Baik	82	Baik	80	Baik	77	Cukup Baik
4	Efektifitas	80	Baik	79	Cukup Baik	75	Cukup Baik	73	Cukup Baik
5	Kemandirian	83	Baik	81	Baik	77	Cukup Baik	74	Cukup Baik
<b>Rata-rata/ Keterangan</b>		<b>81</b>	<b>Baik</b>	<b>80</b>	<b>Baik</b>	<b>77</b>	<b>Cukup Baik</b>	<b>74</b>	<b>Cukup Baik</b>

Sumber : CV Mediatama Perkasa

Berdasarkan Tabel 1.3 diatas dapat dilihat bahwa penilaian kinerja pada CV Mediatama Perkasa mengalami penurunan tiap tahunnya. Pada tahun 2020 performa kinerja karyawan dengan nilai rata-rata yaitu 81 masuk kedalam kategori baik. Tahun 2021 performa kinerja karyawan mengalami penurunan dengan nilai rata-rata yaitu 80 dengan kategori baik. Tahun 2022 performa kinerja karyawan mengalami penurunan dengan nilai rata-rata yaitu 77 dengan kategori cukup baik. Dan tahun 2023 performa kinerja turun kembali dengan nilai rata-rata yaitu 74 dengan kategori cukup baik. Artinya performa kinerja CV Mediatama Perkasa belum mencapai hasil yang diinginkan dan belum maksimal.

Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Afandi (2018), yaitu : Kemampuan dan kepribadian, tingkat motivasi pekerja, fasilitas kerja, kompensasi, disiplin kerja dan pegawai yang ikut mematuhi.

Menurut Sinambela (2016) Kompensasi adalah semua bentuk penghargaan yang diberikan kepada pegawai sebagai imbalan atas kontribusi mereka terhadap organisasi. Sinambela menegaskan bahwa kompensasi adalah salah satu faktor utama yang mendorong motivasi pegawai dalam bekerja. Tujuan utama pemberian kompensasi adalah untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi pegawai agar mereka memberikan kontribusi terbaik dalam hal tenaga dan pikiran bagi organisasi.

Menurut Mujanah (2019) Jika karyawan menerima kompensasi melalui sistem yang adil, transparan, dan objektif, mereka akan merasa termotivasi untuk bekerja lebih keras, terutama ketika kompensasi dikaitkan dengan kinerja mereka. Senada dengan itu, Priansa (2018) menyatakan bahwa besarnya kompensasi berpengaruh pada prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja pegawai. Oleh karena itu, jika kompensasi diberikan dengan tepat, pegawai dapat mencapai kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja pegawai secara optimal. Sebaliknya, jika kompensasi yang diberikan kurang memadai, prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja pegawai kemungkinan besar akan menurun, yang dapat mengakibatkan penurunan kualitas kerja pegawai.

Di samping pemberian kompensasi, faktor yang secara langsung terkait dengan pegawai dalam suatu organisasi dan berdampak pada kinerja adalah faktor motivasi. menurut Ansory dan Indrasari (2018) motivasi kerja adalah dorongan yang timbul dari dalam maupun luar seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan semangat tinggi, serta menggunakan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mencapai kepuasan sesuai dengan tujuan yang diinginkannya.

CV Mediatama Perkasa merupakan industri manufaktur yang bergerak di bidang industri Percetakan. Secara kuantitatif belum ada data yang menggambarkan jumlah yang dibutuhkan pasar dari hasil produksi. Meskipun demikian dapat diperkirakan bahwa jumlah konsumsinya relatif tinggi. Hal ini di karenakan banyak Perusahaan makanan dan UMKM yang menggunakan hasil dari produksi percetakan. Dari segi permintaan, dengan bertambahnya jumlah penduduk dan kualitas hidup maka permintaan produk akan semakin bertambah. Menurut data survey Badan Pusat Statistik (BPS), Perusahaan dan UMKM baru ditahun 2022 banyak yang bermunculan diwilayah perkotaan dan pedesaan. Dengan kata lain dapat di katakan bahwa pengeluaran untuk konsumsi hasil percetakan akan terus meningkat untuk kedepannya.

Berkaitan dengan pentingnya pemberian kompensasi, hal yang berkaitan dengan kompensasi adalah gaji, didapatkan informasi bahwa masih ada pemberian kompensasi berupa gaji masih di bawah UMR Depok, karena gaji yang diberikan kepada karyawan CV Mediatama Perkasa masih di bawah UMR Kota Depok. Berikut merupakan tabel 1.4 adalah besarnya gaji karyawan CV Mediatama Perkasa selama tiga tahun terakhir:

**Tabel 1. 4 Gaji Karyawan CV Mediatama Perkasa Tahun 2022-2023**

Tahun	Gaji Pokok (Rp)	Umk Bogor (Rp)
2021	2.000.000,-	4.202.105,-
2022	2.000.000,-	4.377.231,-
2023	<b>2.500.000,-</b>	4.694.493,-

Sumber : CV Mediatama Perkasa

Pada Tabel 1.4 terlihat besarnya gaji pokok karyawan CV Mediatama Perkasa masih di bawah UMR Depok. Pada tahun 2021 UMR Depok sebesar Rp 4.202.105 akan tetapi gaji karyawan sebesar Rp2.000.000 berada di bawah UMR Depok, kemudian pada tahun 2022 UMK Bogor sebesar Rp4.377.231, akan tetapi gaji karyawan pada tahun 2021 sebesar Rp2.000.000 Masih di bawah UMR Depok, kemudian pada tahun terakhir 2023 Gaji pokok karyawan sebesar Rp2.500.000, sedangkan UMK Bogor sebesar Rp4.694.493, hal ini menunjukkan bahwa gaji karyawan CV Mediatama Perkasa masih di bawah UMR Depok.

Dari data yang didapat dari hasil wawancara dengan 27 karyawan CV. Mediatama Perkasa Depok diperoleh data kompensasi yang dapat dilihat pada table berikut.

**Tabel 1. 5 Data Kompensasi CV Mediatama Perkasa Tahun 2021-2023**

NO	Indikator	Betuk Kompensasi	Realisasi
1.	selalu datang tepat waktu	mendapatkan cuti tambahan	terlaksana
2.	melebihi target produksi	dapat bonus dan insentif	pembayarannya telat.
3.	pengemasan yang melebihi target.	Bonus, dan sembako	pembayaran tidak sesuai yang di janjikan

Sumber : Hasil wawancara karyawan CV Mediatama Perkasa

Berdasarkan data diatas terindikasi terjadi masalah didalam pembagian kompensasi, yang dimana terdapat karyawan yang mendapatkan pembayaran tidak sesuai dengan yang dijanjikan, pembayaran yang terlambat diberikan kepada karyawan dan pemberian bonus yang tidak sesuai dengan kesepakatan. Hal ini mengakibatkan timbulnya rasa kecewa dan tidak percaya para karyawan terhadap CV Mediatama Perkasa yang tidak memberikan hak para pekerja berupa kompensasi. Permasalahan dan kondisi tersebut tentunya akan berdampak pada kinerja karyawan CV Mediatama Perkasa. Dapat dilihat dari pekerjaan yang dikerjakan para karyawan tersebut tidak dilakukan secara optimal.

Selain itu didalam CV Mediatama Perkasa juga memiliki permasalahan mengenai motivasi kerja, berikut data motivasi karyawan di CV Mediatama Perkasa adalah sebagai berikut :

**Tabel 1. 6 Hasil Pra Survey Motivasi terhadap 27 Karyawan CV Mediatama Perkasa**

Indikator	Keterangan	Ya	Tidak	Tidak Total sampel $\times 100\%$
Prestasi	1. Saya bangga bekerja di organisasi ini karena menghargai apa yang telah saya capai	17	10	37%
Penghargaan	2. Saya mendapatkan cukup pengakuan saat melakukan pekerjaan dengan baik	12	15	55%
Pekerjaan itu sendiri	3. Pekerjaan saya sangat menantang dan menarik	13	14	51%
Tanggung jawab	4. Saya selalu memeriksa ulang pekerjaan yang telah selesai sebagai bentuk rasa tanggung jawab saya terhadap pekerjaan	16	11	40%
Kemajuan	5. Atasan berhasil mengembangkan keterampilan, kemampuan dan kemajuan karir saya selama bekerja di organisasi ini	10	17	61%
Kebijakan dan administrasi organisasi	6. Saya bangga bekerja di organisasi ini karena kebijakan organisasi sangat berpihak bagi pegawai	8	19	70%
Pengawasan, teknis	7. Pemimpin sering melakukan inspeksi tempat (pengawasan langsung) kepada pegawai termasuk saya	13	14	51%
Hubungan antarpribadi, penyelia	8. Saya merasa performa saya meningkat karena dukungan dari sesama pegawai maupun atasan saya	20	7	25%
Kondisi kerja	9. Saya merasa bangga bekerja di organisasi ini karena suasana kerja yang menyenangkan	19	8	29%

Sumber : Hasil wawancara karyawan CV Mediatama Perkasa

Berdasarkan pada tabel 1.5 diatas hasil pra survei menunjukkan bahwa tanggapan tertinggi yaitu ada pada indikator kebijakan dan administrasi organisasi, dengan jumlah total yaitu 70%. Yang artinya kebijakan dan administrasi organisasi CV Mediatama Perkasa terlalu memberatkan karyawan yang dimana hal tersebut berdampak pada penurunan motivasi karyawan pada organisasi.

**Tabel 1. 7 Data Pelanggaran dan Hukuman Karyawan CV. Mediatama Perkasa Tahun 2022-2023**

No	Pelanggaran	Bentuk hukuman	Realisasi
1.	datang terlambat	denda Rp. 25.000- Rp 50.000	Hukuman yang diberlakukan sering tidak tepat sasaran
2.	tidak mencapai target produksi	dipotong gaji pada bulan tersebut.	jumlah pemotongan gaji sering berbeda beda
3.	tidak mencapai target penjualan	dipotong gaji pada bulan tersebut.	jumlah pemotongan gaji sering berbeda beda
4.	memakai barang perusahaan tidak mempunyai izin	surat peringatan 1, dan denda.	terlaksana

Sumber : Hasil wawancara karyawan CV Mediatama Perkasa

Dilihat dari data diatas, masalah motivasi kerja yang terjadi pada karyawan CV Mediatama Perkasa yaitu bentuk hukuman atas pelanggaran yang dilakukan para pekerja dirasa terlalu membentarkan para pekerja. Dari hasil wawancara terhadap karyawan CV Mediatama Perkasa, hukuman yang diberikan atas keterlambatan datang sering tidak tepat sasaran, yang mana hukuman tersebut sering sekali diberikan kepada karyawan yang pada kenyataannya tidak pernah terlambat. Selain itu hukuman untuk pelanggaran atas produksi yang tidak mencapai target dan penjualan yang tidak mencapai target berupa pemotongan gaji karyawan mengalami kekeliruan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, kompensasi dan motivasi dianggap sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi berperan sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan suatu kegiatan dengan tujuan mencapai hasil terbaik. Di sisi lain, motivasi kerja karyawan perlu diaktifkan agar mereka mampu memberikan kinerja yang optimal. Karyawan yang kurang termotivasi cenderung menghadapi kesulitan dalam menjalankan pekerjaan dengan baik dan sering kali kurang bertanggung jawab, meskipun memiliki kemampuan operasional yang baik. Dengan membangun motivasi kerja karyawan, diharapkan mereka dapat mencapai kinerja yang lebih baik di dalam organisasi atau perusahaan. Mengingat pentingnya kompensasi dan motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan, maka saya tertarik untuk melakukan penelitian di CV Mediatama Perkasa, yang berlokasi di Depok.

Mengingat pangsa pasar percetakan yang cukup besar, maka CV Mediatama Perkasa di tuntut untuk mampu memproduksi sesuai dengan permintaan pasar tersebut. Hal ini mengindikasikan manajer CV Mediatama Perkasa di tuntut untuk mampu meningkatkan kinerja karyawan antara lain dengan cara memberikan kompensasi yang sesuai dengan kebutuhan karyawan, sehingga mampu memotivasi karyawan agar mau bekerja dengan baik.

Atas dasar uraian tersebut di atas penyusun tertarik untuk mengadakan penelitian dalam rangka menyusun skripsi yang berjudul: **Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja melalui Motivasi Karyawan CV Mediatama Perkasa.**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian yang telah dikemukakan diatas, maka dapat di identifikasikan permasalahan yang ada sebagai berikut :

1. Hasil produksi masih belum mencapai target yang diharapkan perusahaan tiap tahunnya;
2. Kinerja karyawan tiap tahunnya masih mengalami penurunan, sehingga masih belum mencapai target standar kinerja;
3. Pemberian bonus dan insentif yang tidak sesuai dengan yang dijanjikan serta sering adanya ketelambatan pembayaran terhadap para pekerja menjadi permasalahan dalam hal kompensasi;
4. Karyawan merasa tertekan terhadap peraturan dan kebijakan yang diberikan perusahaan kepada para pekerja yang berdampak pada menurunnya motivasi kerja karyawan;

## **1.3 Perumusan Masalah**

1. Bagaimana kondisi kompensasi karyawan pada CV Mediatama Perkasa ?
2. Bagaimana kondisi motivasi karyawan pada CV Mediatama Perkasa ?
3. Bagaimana kondisi kinerja karyawan pada CV Mediatama Perkasa ?
4. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap motivasi karyawan CV Mediatama Perkasa ?
5. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan CV Mediatama Perkasa ?
6. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan CV Mediatama Perkasa ?
7. Bagaimana pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan CV Mediatama Perkasa melalui motivasi ?

## **1.4 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis :

1. Untuk menjelaskan kondisi kompensasi karyawan pada CV Mediatama Perkasa.
2. Untuk menjelaskan kondisi motivasi karyawan pada CV Mediatama Perkasa.
3. Untuk menjelaskan kondisi kinerja karyawan pada CV Mediatama Perkasa.
4. Untuk menjelaskan pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan CV Mediatama Perkasa.
5. Untuk menjelaskan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan CV Mediatama Perkasa.
6. Untuk menjelaskan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan CV Mediatama Perkasa.

7. Untuk menjelaskan pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan CV Mediatama Perkasa melalui motivasi.

## **1.5 Kegunaan Penelitian**

### **1.5.1 Kegunaan Praktis**

Bagi perusahaan dapat dijadikan bahan masukan dan pertimbangan serta pemikiran yang bermanfaat bagi perusahaan dalam hal motivasi dan kompensasi guna meningkatkan kinerja karyawan yang bertujuan untuk mencapai tujuan perusahaan. Penulis berharap bahwa penelitian ini bisa dijadikan bahan untuk penelitian selanjutnya dan disamping itu hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi mahasiswa yang akan menulis laporan penelitian di kemudian hari.

### **1.5.2 Kegunaan Teoritis**

Menambah wawasan ilmu dan pengetahuan untuk mengembangkan pengetahuan dan kemampuan akademik tentang pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Serta dapat mengetahui secara langsung pada obyek yang di teliti di dalam hubungan dengan teori yang diperoleh selama di bangku kuliah.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

##### **2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan. SDM merupakan elemen utama perusahaan, lebih penting dari modal dan teknologi, karena manusia sendiri yang mengendalikan faktor lain.

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Afandi, 2018).

Menurut Wahjono (2018) manajemen sumber daya manusia merupakan proses pembentukan, melatih dan mengembangkan kompetensi karyawan pada suatu perusahaan sehingga memiliki kinerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

*Human Resources Management is the process of acquiring, appraising, and compensating employees, and attending their labor relations, health and safety, and fairness concern (Dessler, 2019).*

*Human resource management (HRM) may be defined broadly in terms of including all aspects of managing people in organizations and the ways in which organizations respond to the actions of employees, either individually or collectively. (Kramar, R., 2017).*

Berdasarkan pendapat para ahli dalam manajemen sumber daya manusia, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan proses mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien dengan mengelola sumber daya manusia sebagai sumber daya utama. Tujuan dari manajemen ini adalah untuk memenuhi kebutuhan baik organisasi maupun individu dengan optimal.

##### **2.1.2 Fungsi Manajemen sumber Daya Manusia**

Secara prinsip, fungsi manajemen sumber daya manusia mencakup berbagai aktivitas yang secara signifikan mempengaruhi seluruh area kerja dalam suatu organisasi. Aktivitas-aktivitas tersebut meliputi perencanaan, pengangkatan dan pemberhentian karyawan; pengupahan dan pemberian tunjangan; penilaian kinerja, penghargaan dan pengembangan karier; pelatihan dan pengembangan; keselamatan dan kesehatan kerja, kepemimpinan dan produktivitas.

Dalam mengelola SDM yang ada didalam organisasi, manajemen sumber daya manusia memiliki beberapa fungsi menurut Hasibuan (2021), meliputi:

1. Perencanaan  
Perencanaan (*human resources planning*) perencanaan yang efektif dan efisien untuk memastikan bahwa kebutuhan tenaga kerja organisasi dapat dipenuhi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik.
2. Pengorganisasian  
Pengorganisasian adalah kegiatan yang mencakup pengaturan semua pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam struktur atau bagan organisasi. (*organization chart*);
3. Pengarahan  
Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan yang mencakup proses mengarahkan semua pegawai agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif serta efisien untuk membantu mencapai tujuan organisasi, individu, dan masyarakat;
4. Pengendalian  
Pengendalian (*controlling*) merupakan kegiatan untuk mengawasi dan mengontrol semua pegawai agar patuh terhadap peraturan-peraturan dalam organisasi serta bekerja sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan;
5. Pengadaan  
Pengadaan (procurement) merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi;
6. Pengembangan  
Pengembangan (development) merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan;
7. Kompensasi  
Kompensasi (compensation) merupakan pemberian balas jasa langsung (direct) dan tidak langsung (indirect), uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi;
8. Pengintegrasian  
Pengintegrasian (integration) merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan;
9. Pemeliharaan  
Pemeliharaan (maintenance) merupakan kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas pegawai agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun;

#### 10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal;

#### 11. Pemberhentian

Pemberhentian (separation) merupakan putusnya hubungan kerja seseorang dari organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan organisasi, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

Sedangkan menurut Sabarofek (2022), terdapat tujuh fungsi dari manajemen sumber daya manusia. Berikut penjelasannya:

##### 1. *Staffing*

Fungsi manajemen SDM yang pertama adalah staffing atau kepegawaian. Kepegawaian pada jabatan manajemen sumber daya manusia merupakan jabatan yang mengatur tentang keanggotaan. Ada tiga kegiatan utama dari fungsi ini termasuk perencanaan, penarikan dan memilih;

##### 2. Evaluasi Kinerja

Fungsi manajemen sumber daya manusia ini dapat mencakup penilaian dan evaluasi terkait kinerja yang diberikan dari waktu ke waktu;

##### 3. Kompensasi

Fungsi manajemen SDM ini nantinya akan berkaitan dengan kompensasi atas kinerja yang diberikan oleh SDM, yang juga akan berkaitan dengan kepuasan dan manfaat yang diterima oleh organisasi;

##### 4. Pelatihan dan Pengembangan

Fungsi ini mengharuskan manajemen SDM terlibat dalam program pelatihan dan pengembangan, menilai kebutuhan program pelatihan dan pengembangan, dan mengevaluasi efektivitas program pelatihan dan pengembangan;

##### 5. *Employee relations*

fungsi manajemen SDM harus aktif dalam menangani semua masalah dan negosiasi serikat pekerja. Tanggung jawab utama departemen SDM adalah menghindari praktik tidak sehat seperti mogok kerja

##### 6. *Personal research*

Fungsi manajemen SDM selanjutnya adalah menganalisis masalah individu dan organisasi dan membuat perubahan yang sesuai. Manajemen SDM juga akan berperan sebagai solusi atas permasalahan yang muncul atau pertanyaan pribadi;

##### 7. Kesehatan dan keselamatan kerja

Fungsi manajemen SDM ini adalah menciptakan kesehatan dan keselamatan kerja yang baik di lingkungan organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu perencanaan; pengorganisasian; pengarahan; pengendalian; pengadaan; pengembangan; kompensasi; pengintegrasian;

pemeliharaan; kedisiplinan; pemberhentian; staffing; keamanan dan kesehatan; pegawai dan relasi kerja; riset SDM; evaluasi kinerja; *employee relations*; *personal research*; serta kesehatan dan keselamatan kerja.

### 2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Astarina dan Windartini (2022), dalam mencapai suatu tujuan yang diharapkan, baik secara sosial, organisasional, fungsional ataupun pribadi perlu perhatian khusus terhadap kualitas sumber daya manusia, sehingga dalam proses mencapai tujuan akan lebih terarah dan terorganisir dengan baik. Berikut tujuan yang dimaksud:

1. Tujuan sosial  
Tujuan sosial adalah agar organisasi bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap tantangan dan kebutuhan masyarakat serta meminimalkan dampak negatif tuntutan itu terhadap organisasi;
2. Tujuan organisasional  
Tujuan organisasional adalah sasaran formal organisasi yang dibuat untuk membantu organisasi dalam pencapaian tujuannya. Seperti peningkatan produktivitas organisasi dengan menyiapkan pegawai yang terlatih dan termotivasi dengan baik;
3. Tujuan fungsional  
Tujuan fungsional adalah untuk mempertahankan dan memberikan kontribusi departemen SDM pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Seperti organisasi menyediakan program rekrutmen, pelatihan, riset dan inovasi;
4. Tujuan Pribadi  
Tujuan pribadi adalah tujuan individu dari setiap anggota organisasi yang hendak dicapai melalui aktivitasnya didalam organisasi. Seperti individu dari masing-masing pegawai harus harmonis didalam organisasi (kebutuhan pegawai terakomodir).

Menurut Sabarofek (2022), tujuan-tujuan MSDM terdiri dari empat tujuan inti, yaitu:

1. Tujuan organisasional  
Ditujukan untuk dapat mengenali keberadaan manajemen sumberdaya manusia (MSDM) dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi;
2. Tujuan fungsional  
Ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi;

3. Tujuan sosial

Ditujukan secara etis dan sosial merespon terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan meminimalisasi dampak negatif terhadap organisasi;

4. Tujuan personal

Ditujukan untuk membantu pegawai dalam pencapaian tujuannya, minimal tujuan-tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu tujuan sosial; organisasi; fungsional; dan pribadi (personal). Selain itu tujuan lainnya yaitu sebagai masukan bagi manajemen dalam kebijakan SDM; mengimplementasikan kebijakan dan prosedur SDM; pengembangan strategi dan tujuan organisasi; dukungan terhadap manajer lini; menangani permasalahan antar pegawai; penyedia sarana dan prasarana komunikasi pegawai; serta memelihara standar organisasi dan nilai inti dalam MSDM.

#### 2.1.4 Peran Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2021), peranan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description*, *job specification*, *job recruitment*, dan *job evaluation*;
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan pegawai berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job*;
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian;
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang;
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan organisasi pada khususnya;
6. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijakan pemberian balas jasa organisasi sejenis;
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat pekerja;
8. Melaksanakan pendidikan, pelatihan, dan penilai kinerja pegawai;
9. Mengatur mutasi pegawai baik vertikal maupun horizontal;
10. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

Menurut Sabarofek ( 2022), terdapat tiga peran penting manajemen sumber daya manusia antara lain:

1. Peran administrasi manajemen sumber daya manusia  
Peran ini difokuskan pada pemrosesan dan penyimpanan data, meliputi penyimpanan database dan arsip pegawai, proses klaim keuntungan, kebijakan organisasi tentang program pemeliharaan dan kesejahteraan pegawai, pengumpulan dokumen dan sebagainya;
2. Peran operasional manajemen sumber daya manusia  
Peranan lini lebih bersifat teknis, meliputi pemrosesan lamaran pekerjaan, proses seleksi dan wawancara, kepatuhan terhadap kebijakan peraturan, peluang bekerja dan menjaga kondisi kerja dengan baik, pelatihan dan pengembangan, program K3, dan sistem kompetensi;
3. Peran strategis manajemen sumber daya manusia  
Keunggulan kompetitif dari unsur sumberdaya manusia merupakan kelebihan yang dimiliki oleh peran ini. Peran strategis menekankan bahwa orang-orang dalam organisasi merupakan sumberdaya yang penting dan investasi organisasi yang besar.

Menurut Larasati (2018), peran manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Melakukan analisis jabatan (menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan *berdasarkan job description, job specification, job requirement, dan job evaluation*;
2. Merencanakan kebutuhan tenaga kerja dan rekrutmen (menetapkan penarikan, seleksi), dan penempatan pegawai berdasarkan prinsip *the right man in the right place and the right man in the right job*;
3. Menetapkan upah, gaji dan cara memberikan kompensasi, memberikan insentif;
4. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, mutasi, pensiun dan pemberhentian;
5. Mengatur program pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi pegawai;
6. Mensosialisasikan, melaksanakan dan mengevaluasi pelaksanaan K3;
7. Membangun komitmen kerja;
8. Menyelesaikan perselisihan antar pegawai atau perselisihan perburuhan;
9. Menyelesaikan keluhan dan *relationship* pegawai;
10. Meramalkan penawaran dan permintaan SDM pada masa yang akan datang;
11. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan organisasi pada khususnya;
12. Memonitor UU perburuhan dan kebijakan balas jasa organisasi sejenis;
13. Memonitor perkembangan serikat buruh.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa peran Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu peran administrasi MSDM; operasional MSDM; dan Strategis MSDM. Selain itu peran lainnya yaitu melakukan analisis jabatan; merencanakan kebutuhan tenaga kerja dan

rekrutmen; penetapan kompensasi pegawai; penetapan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, mutasi, pensiun dan pemberhentian; mengatur program pendidikan, pelatihan dan penilaian prestasi pegawai; mensosialisasikan, melaksanakan dan mengevaluasi pelaksanaan K3; menyelesaikan perselisihan antar pegawai; menyelesaikan keluhan dan *relationship* pegawai; meramalkan kebutuhan SDM; memperkirakan keadaan perekonomian dan perkembangan organisasi; memonitor UU perburuhan; dan memonitor perkembangan serikat buruh.

## **2.2. Kompensasi**

### **2.2.1. Pengertian Kompensasi**

Kompensasi pada dasarnya merupakan imbalan yang diterima sebagai balas jasa atas apa yang telah dikerjakan oleh seseorang. Selain itu kompensasi juga berupa penerimaan yang diterima seseorang atas dasar pendidikan dan keterampilan yang dimilikinya, kontribusi kerja mereka, dan merupakan salah satu elemen kepuasan kerja. Berikut beberapa pengertian kompensasi menurut beberapa ahli:

*Compensation is the total of all rewards provided employees in return for their work.* (Mondy, R. W and Martocchio, 2016).

*Compensation has a major impact on employee attitudes and behaviours. It influences the kind of employees who are attracted to (and remain with) the organisation and it can be a powerful tool for aligning current employees' interests with those of the broader organization.* (Kramar, R., 2017).

Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi. (Hasibuan, 2018).

kompensasi merupakan bagian dari fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan setiap jenis imbalan atau balas jasa yang diterima oleh pegawai atas kerja yang di berikannya untuk organisasi. (Suryani dan FoEh, 2019).

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada organisasi. (Rivai, 2018).

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli mengenai kompensasi, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kompensasi merupakan sebuah imbalan atau penghargaan yang diberikan kepada seseorang karena telah memberikan kontribusi jasa pada organisasi.

### **2.2.2. Fungsi Pemberian Kompensasi**

Menurut Enny (2019), Pemberian kompensasi memiliki beberapa fungsi. Fungsi-fungsi pemberian kompensasi tersebut adalah sebagai berikut:

1. Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien

Fungsi ini dapat menyatakan bahwa pemberian kompensasi yang baik pada pegawai yang memiliki prestasi baik, dapat mendorong para pegawai untuk bekerja lebih baik dan bekerja ke arah pekerjaan yang lebih produktif. Atau dapat dikatakan bahwa ada kecenderungan para pegawai dapat berpindah dari yang kompensasinya rendah menuju ke tempat kerja yang memiliki kompensasi tinggi dengan cara menunjukkan prestasi kerja yang lebih baik.

2. Penggunaan sumber daya manusia lebih efisien dan efektif  
Tingginya pemberian kompensasi kepada seorang pegawai memiliki arti bahwa organisasi menggunakan pegawai seefisien dan seefektif mungkin. Karena dengan cara ini, organisasi yang bersangkutan akan mendapatkan keuntungan dan atau manfaat yang maksimal. Di sinilah produktivitas pegawai menjadi faktor kunci yang sangat penting.
3. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi  
Sebagai hasil dari alokasi dan penggunaan sumber daya manusia yang efisien dan efektif didalam organisasi, diharapkan bahwa sistem kompensasi akan secara langsung berkontribusi pada stabilitas organisasi dan secara tidak langsung berkontribusi pada stabilitas dan pertumbuhan ekonomi negara secara keseluruhan.

Berdasarkan pendapat ahli tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa fungsi pemberian kompensasi yaitu sebagai pengalokasian sumber SDM secara efisien; penggunaan SDM lebih efisien dan efektif; dan mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi.

### **2.2.3 Tujuan Pemberian Kompensasi**

Menurut Sabarofek (2022), Tujuan pemberian kompensasi adalah untuk membantu organisasi mencapai kesuksesan strategis sambil memastikan ekuitas internal dan eksternal. Secara lebih rinci diuraikan tujuan pemberian kompensasi meliputi:

1. Memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas  
Kompensasi yang tinggi dibutuhkan untuk menjadi daya tarik bagi pelamar. Tingkat pembayaran harus responsif karena organisasi berkompetensi dalam mendapatkan pegawai yang sesuai dengan harapan.
2. Mempertahankan pegawai yang ada  
Para pegawai dapat keluar apabila besaran kompensasi tidak kompetitif dan berakibat terhadap perputaran pegawai yang semakin tinggi di dalam organisasi;
3. Menjamin Keadilan  
Manajemen kompensasi selalu berusaha agar keadilan internal dan eksternal dapat tercapai dengan baik.



4. Penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan  
Pemberian kompensasi seharusnya dapat memperkuat perilaku yang diinginkan dan bertindak sebagai insentif sebagai perbaikan perilaku di masa depan.
5. Mengendalikan biaya  
Sistem kompensasi yang baik dapat membantu organisasi memperoleh dan mempertahankan para pegawai dengan biaya yang sesuai. Tanpa manajemen kompensasi yang efektif, bisa saja pegawai di bayar di bawah atau di atas standar.

Menurut Priansa (2018), mengungkapkan bahwa tujuan dari pemberian kompensasi umumnya diperuntukan untuk kepentingan organisasi, pegawai, pemerintah dan masyarakat. Secara lebih rinci diuraikan tujuan program kompensasi meliputi:

1. Pertahankan pegawai yang luar biasa  
Mempertahankan pegawai yang dianggap potensial dan memenuhi syarat untuk tetap bekerja. Hal ini juga bertujuan untuk mencegah pergantian staf yang tinggi. Adanya kompensasi ini dapat memotivasi karyawan untuk terus bekerja.
2. Mendapatkan pegawai yang berkualitas  
Salah satu cara organisasi untuk mendapatkan pegawai atau calon pelamar kerja yang berkualitas adalah dengan menawarkan tingkat kompensasi yang cukup kompetitif dibandingkan dengan organisasi lain;
3. Menjamin keadilan dalam organisasi  
Memastikan terpenuhinya keadilan dalam hubungan antara manajemen dan pegawai. Hal ini juga dimaksudkan sebagai penghargaan kepada organisasi atas apa yang telah dilakukan atau dilakukan oleh seorang pegawai kepada organisasi;
4. Biaya Efisien  
Tujuannya adalah jika organisasi merencanakan atau melaksanakan program kompensasi yang rasional. Jadi pada akhirnya membantu organisasi untuk memiliki dan mempertahankan sumber daya manusia pada tingkat biaya yang wajar.
5. Temui administrasi hukum  
Dalam penatausahaan retribusi yang seharusnya ada dalam setiap usaha, juga terdapat batasan hukum yang ditetapkan oleh pemerintah dalam suatu undang-undang. Pembelian administrasi ini dalam suatu organisasi juga bertujuan untuk memenuhi administrasi legalitas.
6. Membawa perubahan perilaku dan sikap menjadi lebih baik  
Dengan pemberian kompensasi yang layak dan adil kepada pegawai, maka pegawai akan memiliki sikap dan perilaku yang baik serta dapat menguntungkan dan mempengaruhi produktivitas kerja.

Sedangkan menurut Enny (2019), manajemen kompensasi yang efektif memiliki beberapa tujuan yang meliputi:

1. Memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas  
Kompensasi yang tinggi dibutuhkan untuk menjadi daya tarik bagi pelamar. Tingkat pembayaran harus responsif karena organisasi berkompetensi dalam mendapatkan pegawai yang sesuai dengan harapan.
2. Mempertahankan pegawai yang ada  
Para pegawai dapat keluar apabila besaran kompensasi tidak kompetitif dan berakibat terhadap perputaran pegawai yang semakin tinggi di dalam organisasi.
3. Menjamin keadilan  
Manajemen kompensasi selalu berusaha agar keadilan internal dan eksternal dapat tercapai dengan baik.
4. Penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan  
Pemberian kompensasi seharusnya dapat memperkuat perilaku yang diinginkan dan bertindak sebagai insentif sebagai perbaikan perilaku di masa depan.
5. Mengendalikan biaya  
Sistem kompensasi yang baik dapat membantu organisasi memperoleh dan mempertahankan para pegawai dengan biaya yang sesuai. Tanpa manajemen kompensasi yang efektif, bisa saja pegawai di bayar di bawah atau di atas standar.

Menurut Priansa (2018), ada lima faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi yaitu,:

1. Ikatan kerjasama  
Dengan adanya pemberian kompensasi maka terjalinlah ikatan kerja sama formal antara organisasi dan pegawai, dimana pegawai harus mengerjakan tugasnya dengan baik sedangkan organisasi wajib membayar kompensasi yang telah disepakati.
2. Kepuasan kerja  
Dengan pemberian balas jasa, pegawai dapat memenuhi kebutuhannya sehingga diperoleh kepuasan kerja dari jabatan yang diembannya.
3. Motivasi  
Dengan kompensasi yang memadai, manajer merasa lebih mudah untuk memotivasi pegawai, yang pada gilirannya berarti berdampak pada peningkatan produktivitas.
4. Stabilitas pegawai  
Dengan program kompensasi yang berdasarkan prinsip adil dan wajar, stabilitas pegawai lebih terjamin karena turnover yang relatif rendah.

#### 5. Peningkatan disiplin

Kompensasi yang sesuai prosedur memiliki dampak meningkatkan disiplin pegawai.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tujuan pemberian kompensasi yaitu untuk memperoleh SDM yang berkualitas; mempertahankan pegawai yang ada; menjamin keadilan; mengendalikan biaya; penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan; temui administrasi hukum; dan membawa perubahan perilaku dan sikap menjadi lebih baik. selain itu tujuan lain dari pemberian kompensasi yaitu sebagai ikatan kerjasama; kepuasan kerja; motivasi; stabilitas pegawai; dan peningkatan disiplin.

### 2.2.4 Asas-Asas Kompensasi

Menurut Hasibuan (2021), program kompensasi (balas jasa) harus ditetapkan atas asas adil dan layak serta dengan memperhatikan undang-undang perburuhan yang berlaku. Prinsip adil dan layak perlu lebih diperhatikan agar kompensasi yang diberikan sesuai dan dapat memberikan motivasi serta meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Asas-asas dalam program kompensasi pegawai yang perlu diperhatikan adalah sebagai berikut:

#### 1. Asas adil

Besarnya balas jasa (kompensasi) yang dibayarkan kepada setiap pegawai harus memenuhi keadilan yang disesuaikan dengan jenis pekerjaan, prestasi kerja, beban kerja, risiko pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan, jabatan, dan memenuhi persyaratan lainnya. Jadi, asas adil bukan berarti bahwa setiap pegawai menerima kompensasi yang sama rata jumlah bilangannya atau disetarakan antara satu dengan yang lainnya. Asas adil yang dimaksud disini lebih kepada dasar penilaian, perlakuan dan pemberian penghargaan atau hukuman bagi setiap pegawai. Dengan menggunakan asas adil, maka akan menciptakan suasana kerja yang baik, semangat kerja tinggi, tingkat disiplin yang baik, loyalitas yang tinggi, dan kondisi stabilitas pegawai yang lebih baik.

#### 2. Asas layak dan wajar

Besarnya balas jasa (kompensasi) yang diterima pegawai seharusnya dapat memenuhi kebutuhan hidup pada tingkat normatif yang ideal. Ukuran dari layak dan wajar ini sangatlah bersifat relatif. Besarnya penetapan kompensasi dapat didasarkan pada batas upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah dan kondisi eksternal konsistensi dipasar tenaga kerja. Manajer personalia harus selalu memantau dan menyesuaikan kompensasi dengan kondisi eksternal konsistensi yang berlaku. Hal tersebut penting agar semangat kerja pegawai tinggi dan pegawai yang qualified tidak menjadi gusar serta situasi lingkungan kerja bisa terjaga dengan baik.

Berdasarkan pendapat ahli tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa asas-asas kompensasi terdiri dari asas adil serta asas layak dan wajar, dimana asas adil mengatur besarnya balas jasa (kompensasi) yang dibayarkan kepada setiap pegawai harus memenuhi keadilan, sedangkan asas layak dan wajar mengatur besarnya balas jasa (kompensasi) yang diterima pegawai harus dapat memenuhi kebutuhan hidup pada tingkat normatif yang ideal.

### **2.2.5 Metode Kompensasi**

Menurut Syarief (2022), metode kompensasi dikenal memiliki dua jenis metode antara lain metode tunggal dan metode jamak, yaitu sebagai berikut:

#### **1. Metode Tunggal**

Metode ini pada penerapannya berpatokan hanya pada pembayaran gaji berdasarkan ijazah terakhir dari pendidikan formal pegawai. Jadi, tingkat golongan dan gaji pokok pegawai ditetapkan hanya atas ijazah terakhir.

#### **2. Metode Jamak**

Metode ini pada penerapannya pembayaran gaji pokok berdasarkan berbagai pertimbangan seperti ijazah, pendidikan formal, sifat pekerjaan, bahkan hubungan kekerabatan ikut andil menentukan besarnya gaji pokok pegawai.

Menurut Sabarofek (2022), ada lima metode pemberian kompensasi yaitu sebagai berikut:

#### **1. Tarif dasar**

Gaji pokok untuk posisi yang dilakukan disebut tarif dasar. Tarif dasar harus ditetapkan untuk setiap tingkat jabatan di dalam organisasi dan dikelompokkan berdasarkan tingkatannya.

#### **2. Tunjangan**

Tunjangan juga merupakan bagian penting dari biaya tenaga kerja. Tunjangan seperti gaji hari raya, uang liburan, uang lembur, pensiun dan tunjangan kenaikan harga harus ditambahkan ke tarif dasar untuk mendapatkan biaya tenaga kerja yang dibulatkan.

#### **3. Upah Insentif**

Tujuan utama dari insentif adalah untuk mendorong pegawai untuk mendapatkan lebih banyak, mendapatkan upah yang lebih tinggi sambil mengurangi biaya per unit. Metode upah ini bertujuan untuk memastikan output yang lebih besar, memperkuat kontrol atas biaya tenaga kerja dengan menetapkan biaya per unit secara lebih seragam, dan mengubah upah dasar dari jam kerja menjadi pekerjaan selesai.

#### **4. Bonus perorangan**

Bonus individu adalah salah satu metode bonus insentif yang paling sederhana, membayar upah ekstra di atas tarif dasar untuk produksi di atas tarif standar.

#### 5. Bonus grup

Bonus kelompok ini, sebagaimana dimaksudkan untuk bonus individu, dimaksudkan untuk membawa produksi di atas standar minimum.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa metode pemberian kompensasi yaitu terdiri dari metode tunggal dan jamak. Selain itu metode pemberian kompensasi yang lain yaitu menggunakan metode tarif dasar; tunggal; upah insentif; bonus perorangan; dan bonus group.

### 2.2.6 Faktor – Faktor Kompensasi

Menurut Syarief (2022), ada beberapa faktor terkait kompensasi yaitu:

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja  
Apabila pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan (permintaan), maka kompensasi yang diberikan akan relatif rendah. Sedangkan sebaliknya apabila pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan, maka kompensasi yang diberikan relatif akan lebih tinggi.
2. Kemampuan dan kesediaan organisasi  
Saat kemampuan dan kemauan organisasi untuk membayar meningkat, maka imbalannya juga akan meningkat. Sedangkan sebaliknya apabila organisasi tidak dapat atau tidak mau membayar, maka jumlah kompensasi relatif rendah.
3. Serikat buruh atau organisasi pegawai  
Apabila serikat pekerja kuat dan berpengaruh, maka kompensasi akan tinggi, sedangkan apabila serikat pekerja lemah dan tidak berpengaruh, maka kompensasi relatif akan lemah.
4. Produktivitas kerja pegawai  
Apabila produktivitas kerja pegawai semakin tinggi, maka semakin tinggi kompensasinya. Sedangkan apabila produktivitas kerja pegawai buruk, maka jumlah kompensasi lebih kecil.
5. Pemerintah dengan UU dan Kepres  
Negara berusaha untuk mencegah organisasi yang sewenang-wenang dalam menentukan kompensasi, oleh karena itu negara wajib menentukan batas upah atau gaji minimum untuk melindungi masyarakat dari tindakan organisasi yang sewenang-wenang dalam penentuan kompensasi.
6. Biaya hidup (cost living)  
Apabila biaya hidup disuatu daerah tinggi, maka kompensasi yang diberikan akan tinggi, sedangkan apabila biaya hidup disuatu daerah rendah, maka kompensasi yang diberikan akan rendah.
7. Posisi jabatan pegawai  
Pegawai dengan pangkat lebih tinggi akan menerima gaji atau penghargaan lebih tinggi, sedangkan apabila pegawai dengan posisi lebih rendah akan

menerima kompensasi atau gaji yang lebih rendah, hal tersebut berkaitan dengan tanggung jawab yang diemban oleh masing-masing jabatan.

8. Pendidikan dan pengalaman kerja  
Semakin tinggi tingkat pendidikan dan lamanya pengalaman kerja, serta tingginya keterampilan dan kemampuan pegawai, maka akan semakin tinggi kompensasi dan gajinya. Sedangkan apabila pegawai dengan pendidikan atau pengalaman kerja rendah, maka berdampak pada tingkat kompensasi dan gaji yang diterimanya rendah.
9. Kondisi perekonomian nasional  
Saat kondisi ekonomi sedang booming, maka tingkat kompensasi atau upah akan naik saat mendekati kondisi kerja penuh. Sedangkan jika kondisi ekonomi tidak terlalu maju (depresi), maka tingkat kompensasi atau upah akan rendah kerana banyaknya orang yang pengangguran.
10. Jenis dan sifat pekerjaan  
Apabila pekerjaan itu bersifat sulit dan melibatkan resiko yang besar, maka kompensasinya akan besar pula, sedangkan apabila pekerjaan yang dilakukan sederhana tidak membutuhkan keterampilan dan akurasi yang baik, serta memiliki risiko yang rendah, maka kompensasinya pula relatif rendah.

Menurut Mangkunegara (2017), ada enam faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi yaitu: faktor pemerintah, penawaran bersama antara organisasi dan pegawai, standar dan biaya hidup pegawai, ukuran perbandingan upah, permintaan dan persediaan, dan kemampuan membayar.

1. Faktor pemerintah  
Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya transportasi atau angkutan, inflasi maupun devaluasi sangat mempengaruhi organisasi dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai.
2. Penawaran bersama antara organisasi dan pegawai  
Kebijakan dalam menentukan kompensasi dapat dipengaruhi pula pada saat terjadinya tawar-menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan oleh organisasi kepada pegawainya.
3. Standar dan biaya hidup pegawai  
Kebijakan kompensasi perlu mempertimbangkan standar dan biaya minimal pegawai. Hal ini karena kebutuhan dasar pegawai harus terpenuhi. Dengan terpenuhinya dasar pegawai dan keluarganya, maka pegawai akan merasa aman. Terpenuhinya kebutuhan dasar dan rasa aman pegawai akan memungkinkan pegawai dapat bekerja dengan penuh motivasi untuk mencapai tujuan organisasi.
4. Ukuran perbandingan upah  
Kebijakan dalam menentukan kompensasi dipengaruhi oleh ukuran besar kecilnya organisasi, tingkat pendidikan pegawai, dan masa kerja pegawai.

Artinya, perbandingan tingkat upah pegawai perlu memperhatikan tingkat pendidikan, masa kerja, dan ukuran organisasi.

5. Permintaan dan perediaan

Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu mempertimbangkan permintaan dan persediaan pasar. Artinya, kondisi pasar pada saat itu perlu dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat upah pegawai.

6. Kemampuan membayar

Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu didasarkan pada kemampuan organisasi dalam membayar pegawai. Artinya, jangan sampai menentukan kebijakan kompensasi di luar batas kemampuan yang ada pada organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa faktor kompensasi yaitu terdiri dari penawaran dan permintaan tenaga kerja; kemampuan dan kesediaan organisasi; serikat buruh atau organisasi pegawai; produktivitas kerja pegawai; pemerintah dengan UU dan Kepres; biaya hidup (*cost living*); posisi jabatan pegawai; pendidikan dan pengalaman kerja; kondisi perekonomian nasional; jenis dan sifat pekerjaan.

### 2.2.7 Indikator Kompensasi

Menurut Hasibuan (2021), indikator kompensasi terbagi menjadi dua yaitu: kompensasi langsung (*direct compensation*) berupa gaji, upah, dan upah insentif; kompensasi tidak langsung (*indirect compensation* atau *employee welfare* atau kesejahteraan pegawai). Berikut ini penjelasannya:

1. Gaji

Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada pegawai tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Maksudnya, gaji akan tetap dibayarkan walupun pekerja tersebut tidak masuk kerja.

2. Upah

Upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya.

3. Upah insentif

Upah insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada pegawai tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Upah insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.

4. *Benefit dan Service*

*Benefit dan Service* adalah kompensasi tambahan (finansial atau nonfinansial) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan organisasi terhadap semua pegawai dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan mereka. Seperti tunjangan hari raya, uang pensiun, pakaian dinas, kafeteria, mushala, olahraga, dan darmawisata.

Menurut Rivai (2018), terdapat beberapa indikator kompensasi yaitu:

1. Gaji  
Gaji merupakan balas jasa dalam bentuk uang yang diterima pegawai sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang pegawai yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan organisasi. Atau, dapat dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah organisasi.
2. Upah  
Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada pegawai berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah berubah-ubah tergantung pada keluaran yang dihasilkan.
3. Insentif  
Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada pegawai karena kinerjanya melebihi standart yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung diluar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang biasa disebut kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*).
4. Kompensasi tidak langsung (*fringe benefit*)  
*Fringe benefit* merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan organisasi terhadap semua pegawai sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para pegawai. Contohnya, berupa fasilitas-fasilitas, seperti: asuransi-asuransi, tunjangan-tunjangan, uang pensiun, dan lain-lain.

Menurut Hasibuan (2021), menyatakan secara umum ada beberapa indikator kompensasi yaitu :

1. Gaji dan upah
2. Upah insentif
3. Asuransi
4. Fasilitas
5. Tunjangan

Berdasarkan pendapat para ahli mengenai kompensasi, maka dapat disimpulkan indikator-indikator kompensasi terbagi menjadi dua yaitu kompensasi langsung (*direct compensation*) berupa gaji, upah, dan upah insentif; kompensasi tidak langsung (*indirect compensation* atau *employee welfare* atau kesejahteraan pegawai). berupa fasilitas dan perlakuan.

## **2.3 Motivasi**

### **2.3.1. Pengertian Motivasi**

Motivasi dapat dinyatakan sebagai pemberian dorongan yang secara sadar diciptakan untuk membangkitkan semangat kerja, keinginan untuk bekerja sama,



bekerja dengan efektif, dan segala upaya untuk mencapai kepuasan kebutuhan. Dimana dampak dari pemberian motivasi yang rendah terhadap pegawai yang memiliki kualitas yang tinggi dapat menyebabkan orang tersebut memiliki kinerja yang buruk. Sebaliknya pemberian motivasi yang dilakukan secara berkala dengan layak dapat membuat pegawai yang memiliki kualitas rendah memiliki kinerja yang baik. Berikut beberapa pengertian motivasi menurut beberapa ahli :

*Motivation is shaped by needs and people are attracted to a source that could fulfil their needs.* (Machado, and Davim 2018).

*Motivation as the processes that account for an individual's intensity, direction, and persistence of effort toward attaining a goal.* (Robbins Judge dan Breward, 2016).

Motivasi kerja merupakan dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang baik yang berasal dari dalam dan luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi serta menggunakan seluruh kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya untuk mencapai kepuasan yang sesuai dengan apa yang diinginkannya. (Ansory dan Indrasari, 2018).

Motivasi kerja merupakan suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu dan tujuan organisasi dan untuk memenuhi beberapa kebutuhan. (Syarief, 2022).

Motivasi kerja merupakan perilaku dan faktor-faktor yang mempengaruhi pegawai untuk berperilaku terhadap pekerjaannya. Motivasi kerja merupakan proses yang menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan sebagai upaya mencapai tujuan organisasi (Priansa, 2018).

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli mengenai motivasi, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan yang berasal dari diri seseorang baik yang berasal dari dalam dan luar dirinya menuju pencapaian suatu tujuan dan kepuasan yang sesuai dengan apa yang diinginkan.

### **2.3.2. Tujuan Pemberian Motivasi**

Menurut (Syarief (2022), tujuan pemberian motivasi kepada para pegawai yaitu:

1. Meningkatkan rasa tanggung jawab;
2. Meningkatkan prestasi kerja;
3. Mempertinggi moral kerja pegawai;
4. Meningkatkan gairah dan semangat kerja;
5. Mengubah perilaku pegawai sesuai dengan kebutuhan organisasi;
6. Menumbuhkan loyalitas pegawai pada organisasi;
7. Meningkatkan produktifitas dan efisiensi.

Sedangkan menurut Ansory dan Indrasari (2018), tujuan pemberian motivasi pada pegawai yaitu :

1. Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi pegawai;
2. Meningkatkan efesiensi alat dan bahan baku;
3. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja;
4. Meningkatkan produktifitas;
5. Mengefektifkan pengadaan pegawai;
6. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai;
7. Meciptakan suasana hubungan kerja yang baik;

Berdasarkan teori tersebut maka dapat diambil kesimpulan tujuan pemberian motivasi bagi pegawai yaitu untuk mendorong gairah kerja pegawai, meningkatkan moral dan kepuasan kerja, meningkatkan prodktifitas, mempertahankan loyalitas dan kestabilan pegawai, meningkatkan kedisiplinan, menciptakan suasana hubungan kerja yang baik, meningkatkan efisiensi alat dan bahan baku, serta meningkatkan kreatifitas dan partisipasi pegawai.

### **2.3.3. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Motivasi**

Menurut Enny (2019), motivasi sebagai suatu proses psikologis dalam diri seseorang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor ekstern dan faktor intern yang berasal dari seseorang tersebut.

#### 1. Faktor *ekstern*

Faktor *ekstern* yang dapat mempengaruhi motivasi ialah :

##### a. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan;

##### b. Adanya jaminan pekerjaan

Mereka bekerja bukan hanya hari ini saja, tetapi mereka berharap akan bekerja sampai tua cukup dalam satu organisasi saja;

##### c. Peraturan yang *fleksibel*

Peraturan bersifat melindungi dan memberikan motivasi para pegawai untuk bekerja lebih baik. Semua peraturan yang berlaku dalam organisasi itu perlu diinformasikan sejelas-jelasnya kepada pegawai;

##### d. Kompensasi yang sesuai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para pegawai untuk menghidupi diri beserta keluarganya.

#### 2. Faktor *intern*

Faktor *intern* yang dapat mempengaruhi motivasi ialah :

- a. Keinginan untuk memperoleh penghargaan  
Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orangtua, untuk memperoleh status sosial yang tinggi orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itupun harus bekerja keras;
- b. Keinginan untuk dapat memiliki  
Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan, contoh: keinginan untuk memiliki sepeda motor dapat mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan;
- c. Keinginan untuk dapat berkuasa  
Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat;
- d. Keinginan untuk bertahan hidup  
Keinginan ini meliputi :
  - a) Kondisi kerja yang aman dan nyaman
  - b) Pekerjaan yang tetap walau tidak sepadan dengan penghasilan
  - c) Memperoleh kompensasi yang layak.

Menurut Priansa (2018), faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai erat kaitannya dengan :

1. Konsep diri  
Konsep diri berkaitan dengan bagaimana pegawai berpikir tentang dirinya. Jika pegawai percaya bahwa dirinya mampu untuk melakukan sesuatu, maka pegawai akan termotivasi untuk melakukan hal tersebut;
2. Keluarga kebudayaan  
Motivasi berprestasi pegawai dapat dipengaruhi oleh lingkungan sosial seperti orang tua dan teman;
3. Jenis kelamin  
Prestasi kerja di lingkungan kerja umumnya dikaitkan dengan *maskulinitas*, sehingga banyak para wanita belajar tidak maksimal khususnya jika wanita tersebut berada diantara lingkungan kerja yang didominasi pria;
4. Unsur – unsur dinamis dalam pekerjaan  
Unsur-unsur dinamis dalam pekerjaan merupakan unsur-unsur yang keberadaannya dalam proses pekerjaan tidak stabil, kadang-kadang kuat, kadang-kadang lemah, bahkan hilang sama sekali, khususnya kondisi-kondisi yang sifatnya kondisional;
5. Kondisi pegawai  
Kondisi fisik dan kondisi psikologis pegawai sangat mempengaruhi faktor motivasi kerja, sehingga sebagai pemimpin organisasi harus lebih cermat melihat kondisi fisik dan psikologis pegawai;
6. Kemampuan belajar

Kemampuan ini meliputi beberapa aspek psikis yang terdapat dalam diri pegawai, misalnya pengalaman, perhatian, ingatan, daya pikir dan fantasi;

7. Upaya pemimpin memotivasi pegawai

Upaya yang dimaksud adalah bagaimana pimpinan mempersiapkan strategi dalam memotivasi pegawai.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi pegawai terdiri dari faktor *eksternal* dan *internal*, faktor *internal* yaitu kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, *survive* yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab serta peraturan yang fleksibel. Sedangkan faktor *eksternal* nya yaitu keinginan untuk hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penguasaan dan penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan; serta keinginan untuk berkuasa. Faktor lain yang dapat mempengaruhi motivasi pegawai yaitu keluarga dan kebudayaan; konsep diri; jenis kelamin; pengakuan dan prestasi; cita-cita atau aspirasi; kemampuan belajar; kondisi pegawai; kondisi lingkungan; unsur-unsur dinamis dalam pekerjaan; serta upaya pimpinan memotivasi pegawai. Faktor lainnya pula yaitu gaya kepemimpinan *administrator*; sikap individu; dan situasi kerja, lingkungan kerja; jarak tempuh dan fasilitas.

#### 2.3.4. Jenis –Jenis Motivasi

Menurut Hasibuan (2021), jenis-jenis motivasi dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu:

1. Motivasi *positive*

Motivasi *positive* (*insentif positive*), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi *positive* ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja;

2. Motivasi *negatif*

Motivasi *negatif* (*insentif negatif*), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi *negatif* ini semangat kerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat, karena takut dihukum.

Menurut Priansa (2018), sumber motivasi setidaknya digolongkan menjadi dua macam yaitu sebagai berikut :

1. Motivasi *intrinsik*

Motivasi *intrinsik* muncul karena motif yang timbul dari dalam diri pegawai. Motif ini aktif atau berfungsi tanpa adanya rangsangan dari luar. Faktor individual yang mendorong pegawai untuk melakukan sesuatu yaitu minat, sikap positif dan kebutuhan;

## 2. Motivasi *ekstrinsik*

Motivasi *ekstrinsik* muncul karena adanya rangsangan dari luar. Dua faktor utama yang berkaitan dengan motivasi ekstrinsik pegawai dalam organisasi diantaranya berkenaan dengan motivator dan kesehatan kerja.

Menurut Ansory dan Indrasari (2018), motivasi digolongkan menjadi dua macam yaitu sebagai berikut :

### 1. Motivasi *internal*

Motivasi *internal* merupakan motivasi yang tumbuh dari dalam diri seseorang tanpa dipengaruhi oleh orang lain untuk melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan;

### 2. Motivasi *eksternal*

Motivasi *eksternal* merupakan motivasi yang datang dari luar diri seseorang dengan harapan dapat mencapai sesuatu tujuan yang dapat menguntungkan dirinya.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa jenis motivasi terbagi menjadi motivasi positif dan motivasi negatif, motivasi positif dilakukan manajer dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Sedangkan motivasi negatif dilakukan manajer dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik. selain itu motivasi seseorang digolongkan menjadi motivasi intrinsik dan ekstrinsik, dimana motivasi intrinsik muncul karena motif yang timbul dari dalam diri pegawai, sedangkan motivasi ekstrinsik muncul karena adanya rangsangan dari luar.

### **2.3.5. Aspek – Aspek Motivasi**

Menurut Wahjono (2018), mengungkapkan ada tiga aspek motivasi yang mengarah tercapainya tujuan tertentu, yaitu :

1. Kebutuhan, seseorang memiliki motivasi yang tinggi bila seseorang butuh. Ketika seseorang membutuhkan sesuatu misalnya gaji, kompensasi maka pekerjaan akan terpacu untuk melakukan pekerjaannya dengan baik;
2. Keinginan, ketika seseorang memiliki keinginan maka ia akan termotivasi untuk melakukan suatu pekerjaan agar tercapai sesuatu yang diinginkannya;
3. Rasa aman, seseorang akan berusaha melakukan sesuatu juga disebabkan ketakutan saat orang tersebut tidak melakukan sesuatu sehingga alasan motivasi muncul karena ketika seseorang melakukan sesuatu dirinya merasa aman.

Menurut Mohtar (2019), menjelaskan tentang aspek-aspek motivasi yaitu :

1. Taggung jawab dalam melakukan pekerjaan, suatu kesadaran pada individu untuk melaksanakan kewajiban atau pekerjaan, diiringi rasa keberanian menerima segala resiko, inisiatif yang besar dalam menghadapi kesulitan terhadap pekerjaan dan dorongan yang besar untuk menyelesaikan apa yang harus dan patut diselesaikan;
2. Kepercayaan diri perasaan, yakni yang dimiliki pegawai terhadap kemampuan dirinya. Daya berpikir *positif* dalam menghadapi kenyataan yang terjadi serta bertanggung jawab atas keputusan yang dapat diambil sehingga dapat menyelesaikan masalahnya dengan tenang;
3. Adanya kedisiplinan dari pegawai yaitu, sikap tingkah laku atau perbuatan para pegawai untuk melakukan aktivitas-aktivitas kerja yang sesuai dengan pola-pola tertentu. Keputusan-keputusan dan norma-norma yang ditetapkan dan disetujui bersama, baik tulis maupun lisan serta sanggup menerima sanksi bila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan;
4. Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi membuat hasil kerja dan kombinasi ide-ide atau gambaran disusun secara lebih teliti atau inisiatif sendiri bukan ditiru dan bersifat konstruktif sehingga membuat suatu hasil atau produk yang mendukung pada kualitas kerja yang lebih baik;
5. Daya tahan terhadap tekanan, reaksi pegawai terhadap pengalaman emosional yang tidak menyenangkan yang dirasakan sebagai ancaman atau sebab adanya ketidakseimbangan antara tuntutan dan kemauan yang dimiliki, dan tekanan tersebut diselesaikan dengan cara tersendiri yang khas bagi masing-masing individu.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa aspek-aspek motivasi yaitu adanya kedisiplinan dari pegawai; imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi dalam bekerja; kepercayaan diri perasaan; daya tahan terhadap tekanan; dan tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan. Selain itu ada tiga aspek motivasi yang mengarah tercapainya tujuan tertentu yaitu keinginan; kebutuhan; dan rasa aman.

### **2.3.6. Indikator Motivasi**

Menurut Bambang (2020) menjelaskan bahwa motivasi memiliki berapa indikator yaitu :

1. Kebutuhan fisik
  - a. Uang makan;
  - b. Pemberian bonus;
  - c. Fasilitas;
  - d. Uang transport.

2. Kebutuhan sosial
  - a. Interaksi;
  - b. Teman.
3. Kebutuhan akan penghargaan
  - a. Pengakuan akan prestasi;
  - b. Penghargaan diri.
4. Kebutuhan rasa aman dan Keelamatan
  - a. Asuransi kesehatan;
  - b. Tunjangan kesehatan;
  - c. Perlengkapan keselamatan kerja.
5. Kebutuhan aktualisasi diri indikatornya adalah kemampuan keterampilan potensi optimal.

Menurut Sedarmayanti (2017), menyebutkan bahwa terdapat beberapa indikator untuk mengukur motivasi kerja, yaitu :

1. Semangat kerja, semangat kerja sebagai keadaan *psikologis* yang baik apabila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik serta konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh organisasi;
2. Inisiatif dan kreativitas, inisiatif diartikan sebagai kekuatan untuk kemampuan seseorang pegawai untuk memulai atau meneruskan suatu pekerjaan dengan penuh energi tanpa ada dorongan dari orang lain atau atas kehendak sendiri, sedangkan kreativitas merupakan kemampuan seseorang pegawai untuk menemukan hubungan-hubungan baru dan membuat kombinasi-kombinasi yang baru sehingga dapat menemukan sesuatu yang baru. Dalam hal ini sesuatu yang baru bukan berarti sebelumnya tidak ada, akan tetapi sesuatu yang baru ini dapat berupa sesuatu yang belum dikenal sebelumnya;
3. Dorongan mencapai tujuan, seseorang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka dalam dirinya mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal, yang nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan dari suatu organisasi;
4. Rasa tanggung jawab, sikap individu pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang baik harus mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu diselesaikan secara tepat waktu.

Menurut teori motivasi dua faktor dari Herzberg dalam Indrastuti (2020) yaitu sebagai berikut :

1. Faktor *Motivasional (Intrinsik)*, yang tergolong dalam faktor *intrinsik* adalah:
  - a. Pekerjaan itu sendiri

- b. Penghargaan
  - c. Kemajuan
  - d. Tanggung jawab
  - e. Prestasi
2. Faktor *Hygiene* atau Pemeliharaan (*Ekstrinsik*), yang tergolong dalam faktor *ekstrinsik* adalah:
- a. Pengawasan teknis
  - b. Kebijakan dan administrasi
  - c. Kondisi kerja
  - d. Hubungan antar pribadi

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut maka penulis memutuskan indikator-indikator motivasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu faktor motivasional dan hygiene. faktor motivasional yang terdiri dari prestasi; penghargaan; pekerjaan itu sendiri; tanggung jawab; dan kemajuan. Sedangkan faktor hygiene terdiri dari kebijakan dan administrasi; pengawasan, teknis; gaji; hubungan antarpribadi, penyelia; dan kondisi kerja.

## **2.4 Kinerja**

### **2.4.1. Pengertian Kinerja**

Kinerja dalam organisasi menggambarkan berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan, dan seberapa jauh seseorang telah melaksanakan tugas pokoknya sehingga dapat memberikan hasil yang telah ditetapkan oleh organisasi. Berikut beberapa pengertian kinerja menurut beberapa ahli:

Kinerja individu didefinisikan sebagai kemampuan individu dalam melakukan sesuatu dengan keahlian tertentu. Sinambela (2016);

Kinerja pegawai merupakan kemampuan mencapai persyaratan- persyaratan pekerjaan, yaitu ketika target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika organisasi. Adhari (2021) ;

Kinerja pegawai merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi. Priansa (2018);

Menurut (Robbins Judge dan Breward 2016) “ *Performance is a result that is measured over a certain period of time based on the ability to work of employees in the company*”.



Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.(Mangkunegara, 2017).

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli mengenai kinerja, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang diselesaikan pada waktu yang tepat, sesuai dengan target dan bertanggung jawab sesuai dengan peranannya dalam perusahaan atau organisasi.

#### **2.4.2. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut (Robbins Judge dan Breward, (2016), terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu:

1. Kompensasi individu  
Kompensasi individu merupakan kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompensasi setiap orang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat di kelompokkan dalam enam golongan yaitu:
  - a. Kemampuan dan keterampilan  
Menggambarkan tentang kemampuan maupun keahlian yang dimiliki oleh pegawai dalam melakukan pekerjaan.
  - b. Keahlian  
Menggambarkan tentang kerja pegawai berdasarkan sejauh mana pengetahuan tentang hal yang mereka tangani lebih baik dari pada orang yang lain di bidang yang sama.
  - c. Kebutuhan  
Menggambarkan tentang kinerja pegawai berdasarkan pada hal-hal yang menggerakkan pegawai pada aktivitas-aktivitas dan menjadi dasar alasan berusaha.
  - d. Tanggung jawab  
Menggambarkan tentang kinerja pegawai berdasarkan keadaan wajib menanggung terhadap tugas-tugasnya.
  - e. Latar belakang  
Menggambarkan tentang kinerja pegawai dilihat dari titik tolak masa lalunya yang memberikan pemahaman kepada pekerjaannya apa yang ingin dia lakukan.
  - f. Etos kerja  
Menggambarkan kinerja pegawai berdasarkan sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem organisasi orientasi nilai budaya terhadap kinerja.
2. Faktor dukungan organisasi kondisi dan syarat kerja  
Setiap orang bergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan

lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja. Pengorganisasian yang dimaksud disini adalah untuk memberi kejelasan bagi setiap unit kerja dan setiap orang tentang sasaran tersebut. Sedangkan penyediaan sarana dan alat kerja langsung mempengaruhi kinerja setiap orang, penggunaan peralatan dan teknologi maju sekarang ini bukan saja dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja, akan tetapi juga dipandang untuk memberikan kemudahan dan kenyamanan kerja.

### 3. Faktor *psikologis*

Kinerja organisasi dan kinerja setiap perorangan juga sangat tergantung pada kemampuan *psikologis* seperti persepsi, sikap dan motivasi.

Menurut Enny (2019), terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja sebagai berikut:

1. Kemampuan dan keahlian, merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memilih kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.
2. Pengetahuan, merupakan pengetahuan tentang pekerjaan, seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.
3. Rancangan kerja, artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan lancar. Pada dasarnya rancangan pekerjaan digunakan untuk memudahkan pegawai dalam melakukan pekerjaannya.
4. Kepribadian, merupakan kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang, setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya.
5. Motivasi kerja, merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika pegawai memiliki dorongan yang kuat dari organisasi dan dari dalam dirinya sendiri maka pegawai akan terdorong untuk melakukan suatu pekerjaannya dengan baik.
6. Kepemimpinan, merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya unruk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
7. Gaya kepemimpinan, merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Dalam praktiknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasinya.
8. Budaya organisasi, merupakan kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi, ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu organisasi.
9. Kepuasan kerja, merupakan perasaan senang atau gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Demikian pula jika

seseorang tidak senang atau gembira dan tidak suka atas pekerjaannya, maka akan ikut memengaruhi hasil kerja pegawai. Jadi dengan demikian kepuasan kerja dapat memengaruhi kinerja.

10. Lingkungan kerja, merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, *layout*, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.
11. Loyalitas, merupakan kesetiaan pegawai untuk tetap bekerja dan membela organisasi dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja dengan sungguh-sungguh sekalipun organisasinya dalam kondisi yang kurang baik.
12. Komitmen, merupakan kepatuhan pegawai untuk menjalankan kebijakan atau peraturan organisasi dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan pegawai kepada janji-janji yang telah dibuatnya.
13. Disiplin kerja, merupakan usaha pegawai untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, seperti masuk kerja dengan tepat waktu.

Menurut Mangkunegara (2017), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu:

1. Faktor kemampuan  
Secara psikologi, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan IQ dan EQ dimana kemampuan kemampuan tersebut sangat mendukung kegiatan bekerja pegawai.
2. Faktor motivasi  
Motivasi berbentuk dari sikap pegawai dalam menghadapi situasi di lingkungan kerja yang menggerakkan diri pegawai agar dapat bekerja dengan maksimal.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kompensasi individu; faktor dukungan organisasi kondisi dan syarat kerja; serta faktor *psikologis*. Selain itu faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kemampuan dan keahlian; pengetahuan; rancangan kerja; kepribadian; motivasi kerja; kepemimpinan; gaya kepemimpinan; budaya organisasi; kepuasan kerja; lingkungan kerja; loyalitas; komitmen serta disiplin kerja.

### **2.4.3. Penilaian Kinerja**

Kinerja dapat di ukur dan di ketahui jika individu atau sekelompok pegawai telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah di tetapkan oleh organisasi. oleh karena itu jika tanpa tujuan dan target yang di tetapkan dalam pengukuran, maka pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat di

ketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilan. Berikut merupakan pengertian penilaian kinerja menurut para ahli:

*Performance appraisal is the evaluation of the completed work, which must be based on clear communication of how the performance will be measured.* (Chesser, 2016).

Penilaian kinerja merupakan penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil kerja pegawai dan kinerja organisasi. (Sabarofek, 2022).

Penilaian kinerja merupakan suatu alat manajemen yang digunakan untuk menilai pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya. (Sitinjak, 2021).

Penilaian kinerja melukiskan suatu sistem yang mengkaji ulang komponen-komponen suatu sistem kinerja yang efektif, dan juga mengkaji faktor-faktor penentu penilaian kinerja serta membahas lebih rinci agar seluruh sistem manajemen kinerja berjalan guna memaksimalkan kinerja. (Indrastuti, 2020).

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli mengenai penilaian kinerja, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa penilaian kerja merupakan proses mengevaluasi seberapa baik pegawai melakukan pekerjaan menggunakan prosedur-prosedur formal dan sistematis dengan cara mengukur, menilai, mempengaruhi sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran, guna memaksimalkan kinerja.

#### **2.4.4. Tujuan Penilaian Kinerja**

Menurut Enny (2019), penilaian kinerja mempunyai tujuan dan manfaat baik bagi organisasi maupun bagi pegawai, diantaranya yaitu:

1. *Performance Improvement*: yaitu memungkinkan pegawai dan manajer untuk membuat tindakan yang berhubungan dengan penilaian kinerja.
2. *Compensation Adjustment*: yaitu membantu para pembuat keputusan untuk menentukan siapa saja yang berhak menerima kenaikan gaji atau sebaliknya;
3. *Placement Decision*: menentukan promosi, mutasi, atau penurunan jabatan.
4. *Training and Development Needs*: mengevaluasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan bagi pegawai.
5. *Career Planning and Development*: memandu untuk menentukan jenis karier dan pengembangan potensi yang dimiliki.
6. *Staffing Process Deficiencies*: mempengaruhi prosedur perekrutan pegawai.
7. *Informational Inaccuracies and Job Design Error*: membantu menjelaskan kesalahan yang terjadi.
8. *Equal Employment Opportunity*: menunjukkan bahwa penempatan pegawai tidak ada diskriminasi.

9. *External Challenges*: faktor kinerja pegawai secara *eksternal* seperti keluarga, keuangan pribadi, dan sebagainya.
10. *Feedback*: memberikan umpan balik bagi urusan kepegawaiannya maupun pegawai sendiri.

Menurut Larasati (2018), tujuan penilaian kinerja terbagi menjadi dua jenis, yaitu:

1. Tujuan penilaian kinerja secara umum :
  - a. Bertujuan untuk memperbaiki pelaksanaan pekerjaan para pekerja dengan memberi bantuan agar setiap pekerja potensi yang dimilikinya secara maksimal dalam melaksanakan misi organisasi.
  - b. Bertujuan untuk menghimpun dan mempersiapkan informasi bagi pekerja dan para manajer dalam membuat keputusan.
  - c. Bertujuan untuk menyusun inventarisasi SDM di lingkungan organisasi yang dapat digunakan dalam mendesain hubungan antara atasan dan bawahan guna mewujudkan saling pengertian dan penghargaan dalam rangka mengembangkan keseimbangan antara keinginan pekerja dengan sasaran organisasi.
  - d. Bertujuan untuk meningkatkan motivasi kerja, yang berpengaruh pada prestasi kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya.
2. Tujuan penilaian kinerja secara khusus :
  - a. Untuk melakukan promosi, menghentikan pelaksanaan kerja yang keliru, menegakkan disiplin sebagai kepentingan bersama, dan menetapkan pemberian penghargaan.
  - b. Penilaian kinerja menghasilkan informasi yang dapat digunakan sebagai kriteria dalam membuat tes yang mempunyai validitas tinggi.
  - c. Penilaian kinerja menghasilkan informasi yang dapat digunakan sebagai umpan balik bagi pekerja dalam meningkatkan efisiensi kinerja.
  - d. Penilaian kinerja berisi informasi yang dapat digunakan untuk mengidentifikasi kebutuhan pekerjaan.
  - e. Penilaian kinerja memberikan informasi tentang spesifikasi jabatan.
  - f. Penilaian kinerja harus dilaksanakan oleh manajer dengan atau tanpa kerja sama petugas manajemen SDM terhadap bawahannya.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli mengenai tujuan penilaian kinerja, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tujuan penilaian kerja ialah untuk melakukan penilaian dan pembinaan SDM guna meningkatkan kinerja dan kompetensi pada karyawan.

### 2.4.5. Indikator Kinerja

Kinerja (*Performance*) dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok (organisasi) dalam waktu tertentu. Untuk pencapaian atau menilai kinerja, perlu menggunakan indikator sebagai tolak ukur berikut ini adalah indikator-indikator kinerja menurut para ahli:

Menurut (Robbins dan Judge (2016), indikator kinerja merupakan alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja pegawai. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja pegawai yaitu:

1. Kualitas

Kualitas kerja pegawai dapat diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai. Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan pegawai dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya.

2. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh pegawai sehingga kinerja pegawai dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut. misalnya pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan organisasi.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Kinerja pegawai juga dapat diukur dari ketepatan waktu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang lain yang merupakan bagian dari tugas pegawai tersebut.

4. Efektifitas

Efektifitas disini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya. Bahwa dalam pemanfaatan sumber daya baik itu sumber daya manusia itu sendiri maupun sumber daya yang berupa teknologi, modal, informasi dan bahan baku yang ada di organisasi dapat digunakan semaksimal mungkin oleh pegawai.

5. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas. Kinerja pegawai itu meningkat atau menurun dapat dilihat dari

kualitas kerja pegawai, kuantitas kerja pegawai, ketepatan waktu pegawai dalam bekerja disegala aspek, efektifitas dan kemandirian pegawai dalam bekerja. Artinya pegawai yang mandiri, yaitu pegawai ketika melakukan pekerjaannya tidak perlu diawasi dan bisa menjalankan sendiri fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

Menurut Afandi (2018), indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Kualitas hasil kerja  
Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
2. Kuantitas hasil kerja  
Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas  
Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.
4. Disiplin kerja  
Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.
5. Inisiatif  
Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.
6. Ketelitian  
Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu sudah mencapai tujuan atau belum.
7. Kepemimpinan  
Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.
8. Kejujuran  
Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.
9. Kreatifitas  
Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

Menurut Kasmir (2020) , indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan ada enam, yaitu:

1. Kualitas (mutu)  
Kualitas merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk,

maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.

2. Kuantitas (jumlah)  
Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang.
3. Waktu (jangka waktu)  
Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.
4. Kerja sama antar pegawai  
Kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama antar pegawai dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang pegawai mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lain.
5. Penekanan biaya  
Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas organisasi sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.
6. Pengawasan  
Dengan melakukan pengawasan pegawai akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut maka penulis memutuskan indikator-indikator kinerja yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kualitas kerja; kuantitas; ketepatan waktu; efektivitas; dan kemandirian.

## **2.5 Peneliti Sebelumnya dan Kerangka Berpikir**

### **2.5.1 Peneliti Sebelumnya**

Pada penelitian ini, terdapat sepuluh penelitian terdahulu untuk menjadi satu acuan pada penulisan ini.



Tabel 2. 1 Penelitian Sebelumnya

No.	Nama Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	Amellya Amellya, Fitriasuri Fitriasuri dan Efan Elpanso (2022) Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Banyuasin	Kompetensi (X1) Motivasi (X2) Kinerja (Y)	Kompetensi: pengetahuan, keterampilan, perilaku dan sikap. Motivasi: daya tarik, usaha- prestasi kerja, prestasi kerja- imbalan. Kinerja: penampilan kerja dan sikap kerja.	Analisis regresi linear berganda.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Secara simultan kompetensi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
2.	Langda Aditya dan Nur Laily (2021) Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening.	Disiplin Kerja (X1) Kompensasi (X2) Kinerja (Y) Motivasi (Z).	Disiplin kerja: taat terhadap aturan waktu, peraturan perusahaan, aturan perilaku dalam pekerjaan dan peraturan lainnya. Kompensasi: gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas. Kinerja: kualitas (mutu), kuantitas (jumlah), waktu (jangka waktu), penekanan biaya, pengawasan dan hubungan antar karyawan. Motivasi: kebutuhan akan berprestasi, kekuasaan dan berkehidupan sosial.	Analisis <i>partial least square (PLS)</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi. Kompensasi berpengaruh terhadap motivasi. Terhadap motivasi. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi. Serta Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi.

No.	Nama Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
3.	Natalia Susanto (2019) Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT. Rembeka	Motivasi Kerja (X1). Kepuasan Kerja (X2) Disiplin Kerja (X3). Kinerja Karyawan (Y)	Motivasi Kerja (X1) : arah perilaku, tingkat usaha, dan tingkat kegigihan. Kepuasan Kerja (X2) : tingkat pekerjaan, tingkat gaji/upah, tingkat pengawasan, dan hubungan rekan kerja. Disiplin Kerja (X3) : kepatuhan terhadap peraturan, perusahaan, keefektifan waktu, tanggung jawab dan tingkat absensi. Kinerja Karyawan (Y) : kualitas kerja, produktivitas, pengetahuan kerja, bisa diandalkan kehadiran dan kemandirian	Metode analisis data dilakukan dengan metode analisis regresi linier berganda.	Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh antara motivasi kerja pada kinerja karyawan. Hasil analisis uji t diperoleh nilai signifikansi t motivasi kerja 0,016 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ( $0,016 < 0,05$ ). Kinerja karyawan.
4.	Riyanto Efendi, M. Nanang Riva'i, Khairul Bahrun, Hilyati Milla dan Suharmi (2020) <i>The Mediation of Work Motivation on the Effects of Work Discipline and Compensation on Performance Batik MSMEs Employees in Yogyakarta City, Indonesia</i>	<i>Discipline (X1)</i> <i>Compensation (X2)</i> <i>Employee Performance (Y)</i> <i>Motivation (Z).</i>	<i>Discipline: timeliness, how to use work equipment, responsibility, and adherence to work rules.</i> <i>Compensation: direct financial compensation, indirect financial compensation, non-financial compensation.</i> <i>Employee Performance: quality, quantity, timeliness, attendance, and cooperation.</i> <i>Motivation: Psychological need, Safety need, Social need, Esteem need, and Need for self actualization.</i>	<i>Path analysis</i>	<i>The results showed Work discipline has a positive and significant effect on employee performance.</i> <i>Compensation has a positive and significant effect on employee performance. Work motivation has a positive and significant effect on employee performance.</i> <i>Work motivation mediates the relationship of work discipline to employee performance.</i> <i>Work motivation mediates the relationship of compensation to employee performance.</i>

No.	Nama Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
5.	Muhammad Fathussyakir, Meutia dan Heriani (2022) Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru SMK Kota Bima Dengan Motivasi Sebagai Intervening	Kompensasi (X1) Kompetensi (X2) Kinerja (Y) Motivasi (Z)	Kompensasi: gaji ( <i>salary</i> ), upah ( <i>wages</i> ), insentif ( <i>incentive</i> ), tunjangan ( <i>benefit</i> ), dan fasilitas ( <i>perquisites</i> ). Kompetensi: keahlian dibidangnya, pengetahuan yang cukup dan keterampilan memadai. Kinerja: keterampilan, upaya dan kondisi eksternal. Motivasi: kebutuhan fisiologis ( <i>Physiological-needs</i> ), kebutuhan rasa aman ( <i>safety-need</i> ), kebutuhan Sosial ( <i>Social-need</i> ), kebutuhan Penghargaan ( <i>Esteem-need</i> ), Kebutuhan aktualisasi diri ( <i>Self actualization-need</i> ).	Analisis <i>partial least square (PLS)</i> .	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja; Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja; Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja; Motivasi mampu memediasi kompensasi dan berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja; Melalui perantara Motivasi, kompetensi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja.
6.	Yoel Brando Sitopul, Kevin Arianda Sitinjak dan Fenny Krisna Marpaung (2021) <i>The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance</i>	<i>Motivation</i> (X1) <i>Work Discipline</i> (X2) <i>Compensation</i> (X3) <i>Employee Performance</i> (Y)	<i>Motivation: responsibility, work performance and opportunities to move forward. Work discipline: always present on time, always prioritize the percentage of attendance, obeying the term and prioritize working hours.</i> <i>Compensation: wages and salaries, incentive, allowances and facilities. Employee performance: ability, professional commitment,</i>	<i>Analysis Multiple linear regression.</i>	<i>The results showed motivation partially has a significant effect on employee performance; Discipline of work partially has a significant effect on employee performance; Compensation partially affects the Employee Performanc; Motivation, Discipline Work and Compensation significantly affect the Employee Performance.</i>

No.	Nama Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
			<i>motivation and job satisfaction.</i>		
7.	Intan Candrawati dan I. Gst. A. Manuati Dewi (2019) <i>Effect of Compensation on Employee Performance towards Motivation as Mediation Variable</i>	<i>Compensation (X) Employee Performance</i>	<i>Compensation: salaries, incentives, benefits, and facilities. Employee Performance: quantity of work, quality of work, timeliness of completion of work, attendance and ability to work together. Motivation: consistency in time to take work, interesting work, self-confidence, responsibility for work, motivating mentors, showing the best results, worries about work and training.</i>	<i>Analysis partial least square (PLS).</i>	<i>The results showed compensation has a positive and significant effect on employee performance, compensation has a positive and significant effect on motivation, motivation has a positive and significant effect on employee performance, motivation mediates partially and positively and significantly on the relationship between compensation and employee performance.</i>
8.	Mauli Siagian (2018) Peranan Disiplin Kerja dan Kompensasi dalam mendeterminasi Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Cahaya Pura di Kota Batam.	Disiplin Kerja (X1) Kompensasi (X2) Kinerja (Y) Motivasi Kerja (Z)	Disiplin kerja: penyampaian informasi, manajer paham aturan kerja, tegas pada pelanggaran, konsisten, sesuai prosedur, langsung dan penyampaian benar. Kompensasi: gaji, insentif dan tunjangan. Kinerja: quantity of work, quality of work, job knowledge, creativeness, cooperation, dependability, initiative, personal qualitie. Motivasi: kebutuhan pencapaian, kebutuhan berafiliasi, kebutuhan tenaga.	Analisis jalur	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja. Kompensasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja. Disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui

No.	Nama Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
					motivasi kerja. Serta kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja
9.	Tuwuhadi Pratamiaji, Zainul Hidayat dan Kusnanto Darmawan (2019) Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Tempursari Kabupaten Lumajang.	Kompensasi (X1) Motivasi (X2) Kinerja (Y)	Kompensasi: gaji, insentif, penghargaan dan tunjangan. Motivasi: material incentive, semi material incentive dan non material incentive. Kinerja: pelayanan yang tepat waktu, tingkat keterampilan pegawai sesuai dengan tugas pekerjaan dan produktivitas kerja.	Analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Tempursari Kabupaten Lumajang. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Tempursari Kabupaten Lumajang. Serta kompensasi dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan.

### 2.5.2 Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2018) Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

#### 1) Pengaruh kompensasi terhadap motivasi

Menurut Rivai (2018) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada organisasi. Selain itu kompensasi dan balas jasa juga merupakan suatu hal yang penting dalam organisasi, karena hak ini merupakan tujuan utama bagi pegawai untuk bersedia bekerja giat dan bekerja semangat. Oleh sebab itu maka sistem kompensasi yang baik sangat dibutuhkan agar dapat membuat pegawai giat bekerja dengan penuh semangat untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh organisasi.

Motivasi dapat dinyatakan sebagai pemberian dorongan yang secara sadar diciptakan untuk membangkitkan semangat kerja, keinginan untuk bekerja sama, bekerja dengan efektif, dan segala upaya untuk mencapai kepuasan kebutuhan. Dimana dampak dari pemberian motivasi yang rendah terhadap pegawai yang

memiliki kualitas yang tinggi dapat menyebabkan orang tersebut memiliki kinerja yang buruk. Sebaliknya pemberian motivasi yang dilakukan secara berkala dengan layak dapat membuat pegawai yang memiliki kualitas rendah memiliki kinerja yang baik. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Priansa (2018)“motivasi kerja merupakan perilaku dan faktor- faktor yang mempengaruhi pegawai untuk berperilaku terhadap pekerjaannya”.

Menurut Mujanah (2019) tujuan utama dari kompensasi adalah untuk meningkatkan motivasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Senada dengan itu Enny (2019) menyatakan bahwa salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja para pegawai adalah melalui kompensasi. Serta menurut Sinambela (2016) kompensasi mempunyai pengaruh yang besar dalam penarikan pegawai, motivasi, produktivitas, dan tingkat perputaran pegawai. Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian dari Langda Adtya dan Nur Laily (2021) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Oleh sebab itu maka rumusan hipotesis yang diajukan ialah:

H1 : Terdapat pengaruh positif kompensasi terhadap motivasi karyawan CV Mediatama Perkasa.

## **2) Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan**

Kompensasi bagi perusahaan ialah faktor yang krusial sebab kompensasi bisa mendorong, menarik, mempertahankan, serta memelihara tenaga kerja untuk lebih produktif. Umumnya, manajemen kompensasi bertujuan guna membantu perusahaan dalam menjamin terciptanya keadilan eksternal dan internal serta membantu mencapai tujuan keberhasilan strategi yang di terapkannya. Melalui kompensasi yang adil akan bisa mendorong optimalnya kinerja karyawan. Menurut Kasmir (2020), pemberian kompensasi dinyatakan memiliki hubungan atau pengaruh dengan kinerja karyawan, artinya jika kompensasi diberikan secara layak dan wajar maka kinerja karyawan akan meningkat. Namun jika kompensasi yang dilakukan tidak dibayarkan secara wajar dan layak maka kinerja karyawan akan menurun.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh dari Amellya Fitriasuri (2022) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

H2 : Terdapat pengaruh positif kompensasi terhadap kinerja karyawan CV Mediatama Perkasa.

## **3) Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.**

Menurut Ansory dan Indrasari (2018) motivasi kerja merupakan dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang baik yang berasal dari dalam dan luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi serta menggunakan seluruh kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya untuk mencapai kepuasan yang sesuai

dengan apa yang diinginkannya. Ansory dan Indrasari (2018) juga mengungkapkan bahwa motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi pegawai agar mau bekerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Oleh karena itu maka seorang pemimpin harus bisa memotivasi dan mengarahkan pegawainya, agar mau bekerja secara maksimal sehingga keinginan atau tujuan organisasi dan pegawai dapat tercapai dengan optimal.

Menurut Mangkunegara (2017) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh sebab itu maka kinerja dari para pegawai harus mendapat perhatian dari para pemimpin organisasi, sebab menurunnya kinerja dari pegawai dapat mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Robbins dan Judge (2016) menyatakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja terdiri dari kompensasi individu, faktor dukungan organisasi dan syarat kerja, dan faktor psikologis seperti sikap dan motivasi. Hal ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tuwuhadi Pratamiaji (2019) dengan judul Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja terdapat pengaruh positif motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

H3 : Terdapat pengaruh positif motivasi terhadap kinerja karyawan CV Mediatama Perkasa.

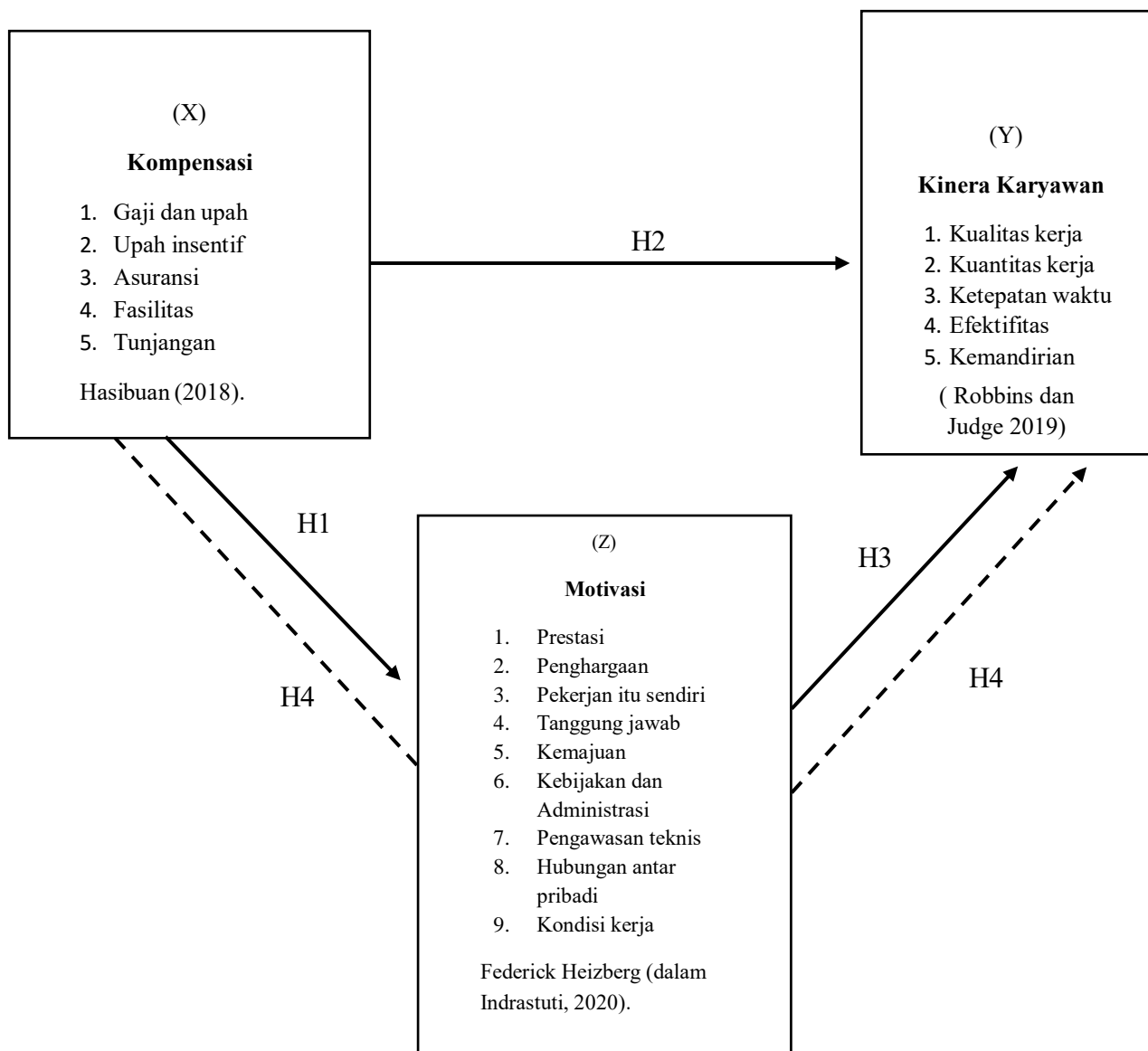
#### **4) Pengaruh kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi**

Motivasi dan kompensasi adalah dua hal yang saling berhubungan dimana dalam kesehariannya di dalam dunia kerja pemberian kompensasi yang sesuai dapat memberikan motivasi atau dorongan dalam meningkatkan kinerjanya. sehingga beban kerja dan lingkungan kerja saling berpengaruh baik positif maupun negatif terhadap kinerja karyawan. Menurut pendapat Mujanah, (2019) yang menyatakan jika pegawai mendapatkan kompensasi dengan sistem yang adil terbuka dan objektif maka pegawai akan termotivasi untuk bekerja dengan lebih giat, terutama dalam pemberian kompensasi yang di kaitkan dengan kinerja. Selain itu menurut Nurmansyah (2018), menyatakan bahwa besar kecilnya pemberian kompensasi berpengaruh terhadap prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja pegawai. Oleh sebab itu apabila kompensasi diberikan dengan tepat, maka pegawai dapat mencapai kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi sehingga dapat memperoleh kinerja pegawai yang optimal, sebaliknya apabila pemberian kompensasi kurang memadai, maka prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja pegawai kemungkinan besar mengalami penurunan atau terjadinya penurunan kualitas kerja pegawai. Hal ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Aditya dan Laily (2021) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi.

H4 : Terdapat pengaruh positif tidak langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan CV Mediatama Perkasa melalui motivasi.

Berdasarkan latar belakang dan kerangka pemikiran diatas, berikut ini merupakan gambar konstelasi penelitiannya :





Gambar 2 .1 Konstelasi Penelitian

## **2.6 Hipotesis Penelitian**

Menurut Sugiyono (2018), Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah. Karena sifatnya masih sementara, maka perlu dibuktikan kebenarannya melalui data empirik yang terkumpul. Dari uraian latar belakang dan kerangka pemikiran, maka penulis mengemukakan suatu hipotesis sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif kompensasi terhadap motivasi karyawan CV Mediatama Perkasa.
2. Terdapat pengaruh positif kompensasi terhadap kinerja karyawan pada karyawan CV Mediatama Perkasa
3. Terdapat pengaruh positif motivasi terhadap kinerja karyawan CV Mediatama Perkasa.
4. Terdapat pengaruh positif tidak langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan CV Mediatama Perkasa.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory survey* yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab akibat. Dengan mengumpulkan data dan informasi dari perusahaan untuk mendeskripsikan objek penelitian agar memperoleh gambaran secara mendalam dan objektif. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### **3.2. Objek, Unit Analisis dan Lokasi Penelitian**

Objek dalam penelitian ini adalah variable motivasi, kompensasi dan kinerja karyawan. Unit analisis dalam penelitian ini yaitu individu atau perorangan karena data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari responden individual karyawan pada CV Mediatama Perkasa yang berjumlah 45 orang. Lokasi penelitian ini dilakukan di CV Mediatama Perkasa yang beralamat di Jl. Raya Tapos, Cimpaeun, Kec. Tapos, Depok, Jawa Barat 16459.

#### **3.3. Jenis Data dan Sumber Data Penelitian**

Jenis data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dan kuantitatif yang meliputi data kualitatif, yaitu data yang diperoleh dari hasil wawancara dan kuesioner mengenai motivasi, kompensasi dan kinerja karyawan pada CV Mediatama Perkasa. Data kuantitatif, yaitu data yang mengenai jumlah, tingkatan, perbandingan, volume, atau data yang berupa angka-angka yang dalam penelitian ini berupa data hasil produksi selama tahun 2020-2023 pada CV Mediatama Perkasa.

Berdasarkan sumbernya, data dalam penelitian ini meliputi data primer dan data skunder. Data primer merupakan data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh peneliti langsung dari responden berupa kuesioner berisi daftar pernyataan yang terstruktur dan materinya berhubungan tentang motivasi, kompensasi, dan kinerja karyawan. Data sekunder merupakan data yang diperoleh tidak langsung yaitu data tersebut diperoleh dari dokumen-dokumen perusahaan yang memberikan informasi mengenai motivasi, kompensasi, dan kinerja karyawan.

### 3.4. Oprasionalisasi Variabel

Oprasionalisasi variabel diperlukan untuk menjabarkan variabel penelitian menjadi konsep, dimensi, indikator dan ukuran yang diarahkan untuk memperoleh nilai variabel lainnya. Disamping itu, tujuannya untuk memudahkan pengertian dan menghindari perbedaan persepsi dalam penelitian ini.

#### 1. Kinerja

##### a) Defenisi Konseptual

Kinerja merupakan kemampuan mencapai persyaratan- persyaratan pekerjaan, yaitu ketika target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika organisasi.

##### b) Definisi Oprasional

Kinerja karyawan ialah penilaian pimpinan terhadap kinerja karyawan yang diukur melalui indikator sebagai berikut :

- 1) Kualitas kerja
- 2) Kuantitas kerja
- 3) Tanggung jawab
- 4) Kerjasama
- 5) Inisiatif

#### 2. Motivasi

##### a) Definisi Konseptual

Motivasi kerja merupakan dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang baik yang berasal dari dalam dan luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi serta menggunakan seluruh kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya untuk mencapai kepuasan yang sesuai dengan apa yang diinginkannya.

##### b) Definisi Oprasional

Motivasi kerja ialah persepsi karyawan atas apa yang dirasakannya yang menjadi dorongan atau semangat kerja pada diri karyawan dalam yang dapat diukur dengan indikator sebagai berikut :

- 1) Prestasi
- 2) Penghargaan
- 3) Pekerjaan itu sendiri
- 4) Tanggung jawab
- 5) Kemajuan
- 6) Kebijakan dan Administrasi
- 7) Pengawasan teknis
- 8) Hubungan antar pribadi

## 9) Kondisi kerja

**3. Kompensasi**

## a) Definisi Konseptual

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada organisasi.

## b) Definisi Oprasional

Kompensasi karyawan ialah persepsi karyawan terhadap balas jasa yang diberikan perusahaan atas kinerja karyawan yang dapat diukur dengan indikator sebagai berikut :

- 1) Gaji dan Upah
- 2) Upah insentif
- 3) Asuransi
- 4) Fasilitas
- 5) Tunjangan

Tabel 3. 1 Oprasional Variabel

Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
Motivasi	Prestasi	Likert: Interval
	Penghargaan	Likert: Interval
	Pekerjaan itu sendiri	Likert: Interval
	Tanggung Jawab	Likert: Interval
	Kemajuan	Likert: Interval
	Kebijakan dan Administrasi	Likert: Interval
	Pengawasan Teknis	Likert: Interval
	Hubungan antar Pribadi	Likert: Interval
	Kondisi Kerja	Likert: Interval
	Gaji dan Upah	Likert: Interval
Kompensasi	Upah Insentif	Likert: Interval
	Asuransi	Likert: Interval
	Fasilitas	Likert: Interval
	Tunjangan	Likert: Interval
	Kualitas Kerja	Likert: Interval
Kinerja	Kuantitas Kerja	Likert: Interval
	Ketepatan Waktu	Likert: Interval

Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
	Efektifitas	Likert: Interval
	Kemandirian	Likert: Interval
		Likert: Interval

### 3.5. Metode Penarikan Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Peneliti tidak melakukan penarikan sampel dalam penelitian ini, dikarenakan jumlah populasi karyawan pada CV. Mediatama Perkasa tidak terlalu besar, yaitu berjumlah 45 orang. Peneliti menentukan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan sampling jenuh/sensus yaitu metode penarikan sampel dengan menggunakan semua anggota populasi sebagai sampel.

### 3.6 Metode Pengumpulan Data

#### 1. Data Primer

Untuk data primer ini, pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis mengenai pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai kepada responden untuk menjawab. Pada penelitian ini menggunakan skala likert untuk pertanyaan-pertanyaan dari variabel motivasi dan kompensasi, serta penggunaan skala rating untuk pertanyaan-pertanyaan dari variabel kinerja.

Tabel 3. 2 Skala Likert Variabel X (Motivasi dan Kompensasi)

Keterangan	Simbol	Nilai
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Kurang Setuju	KS	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber: Sugiyono (2018).

Tabel 3. 3 Skala Likert Variabel Y (Kinerja)

Keterangan	Simbol	Nilai
Selalu	Sl	5
Sering	Sr	4
Kadang – kadang	KK	3
Pernah	P	2
Tidak Pernah	TP	1

Sumber: Sugiyono (2018).

## 2. Data Sekunder

Data yang dikumpulkan atau diperoleh dari sumber-sumber yang ada. Data ini diperoleh dari buku-buku atau laporan-laporan terdahulu yang berkaitan dengan Motivasi, Kompensasi dan Kinerja.

### 3.7 Uji Instrumen

#### 3.7.1 Uji Validitas Instrumen

Uji validitas adalah suatu data dapat dipercaya kebenarannya sesuai dengan kenyataan (Sugiyono, 2018). Bahwa valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas menunjukkan derajat ketetapan antara data yang seharusnya diukur. Validitas menunjukkan derajat ketetapan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data dikumpulkan oleh peneliti. Untuk menguji Validitas menurut Sugiyono (2018), dapat dilihat rumus sebagai berikut :

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x \cdot \sum y)}{\sqrt{[n \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2] [n \cdot \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan :

$r_{hitung}$  = Koefisien validitas item yang dicari

$\sum x$  = Jumlah nilai dalam distribusi X

$\sum y$  = Jumlah nilai dalam distribusi Y

$\sum xy$  = Jumlah dari hasil pengamatan X dan Y

$\sum x^2$  = Jumlah kuadrat pada masing-masing skor butir

$\sum y^2$  = Jumlah kuadrat pada masing-masing total butir

- $y$  = Skor total instrumen  
 $n$  = Jumlah responden  
 $x$  = Skor yang diperoleh dari subyek dalam setiap item

Apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka data dapat dinyatakan valid, dan sebaliknya apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka dinyatakan tidak valid.

### 3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2018), uji reliabilitas dinyatakan bahwa ini dilakukan pada saat sebelum penelitian untuk mengetahui apakah instrument pengumpulan data tersebut sebuah reliabel (dapat diandalkan) atau belum. Uji reliabilitas instrument merupakan syarat untuk pengujian validitas intrument, penelitian ini menggunakan faktor analisis melalui program SPSS. Teknik yang digunakan untuk perhitungan reliabilitas sebagai alat ukur adalah teknik *Alpha Cronbach* yaitu :

Rumus :

$$r_i = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

Keterangan :

- $r_i$  = reliabilitas  
 $K$  = jumlah item pertanyaan  
 $\sum S_i^2$  = jumlah variance skor tiap item  
 $S_t^2$  = variance total

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 Cronbach*  $> 0,60$ . Adapun jika nilai *Alpha Cronbach*  $< 0,6$  maka item pernyataan pada kuesioner dinyatakan tidak reliabel. Kriteria penilaian terhadap koefisien Alpha Cronbach adalah sebagai berikut :



Tabel 3. 4 Kriteria Uji Reliabilitas

No	Nilai $\alpha$	Keterangan
1.	$\alpha < 0,6$	Kurang Reliabel
2.	$0,6 > \alpha < 0,8$	Cukup Reliabel
3.	$\alpha > 0,8$	Sangat Reliabel

Sumber: Sugiyono (2018).

### 3.8 Metode Pengolahan Data/Analisis Data

#### 3.8.1 Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2018), untuk menjawab hipotesis deskriptif yang menggambarkan variabel X dan Y dinyatakan bahwa dengan menggunakan skor ideal. Skor ideal adalah skor yang ditetapkan dengan asumsi bahwa setiap responden pada setiap pertanyaan memberi jawaban dengan skor yang tinggi dan selanjutnya adalah menjawab hipotesis deskriptif yaitu dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

Nilai Tertinggi = 5

Nilai Terendah = 1

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

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

Tabel 3. 5 Interpretasi hasil

Interval Nilai	Keterangan
81-100	Sangat Baik
61-80	Baik
41-60	Kurang Baik
21-40	Tidak Baik
0-20	Sangat Tidak Baik

Sumber: Sugiyono (2018).

### 3.8.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dilakukan pada analisis regresi linier berganda yang berbasis ordinary least square, dalam OLS hanya terdapat satu variabel dependen, sedangkan dalam variabel independen berjumlah lebih dari satu. Untuk menentukan ketepatan model perlu dilakukan pengujian atas beberapa asumsi klasik, di antaranya uji normalitas dan uji linearitas.

#### 1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak. Uji yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji statistik dengan *Kolmogorov-smirnov*. dasar pengambilan keputusan dengan menggunakan Uji Normalitas *Kolmogorov-smirnov* adalah sebagai berikut :

Jika signifikansi  $> 0,05$  maka data distribusi normal.

Jika signifikansi  $< 0,05$  maka data tidak berdistribusi normal.

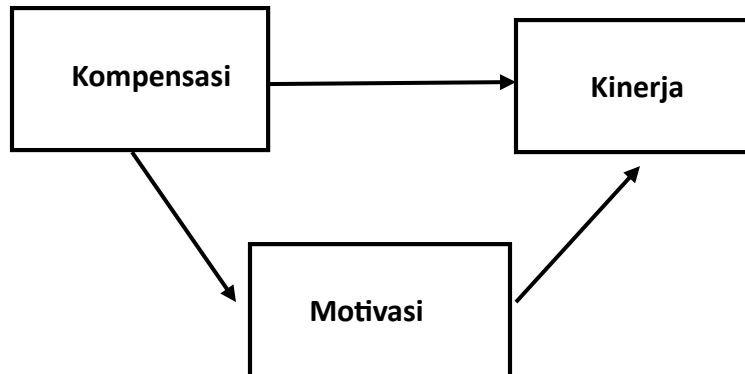
#### 2. Uji Linearitas

Menurut Ghozali (2018) uji linearitas bertujuan untuk mengetahui hubungan linier antara variabel terkait dan variabel bebas. Dengan kriteria pengambilan keputusan yaitu jika nilai Sig *linearity*  $< 0,05$  maka uji linearitas terpenuhi, sedangkan jika nilai Sig *linearity*  $> 0,05$  maka uji linearitas tidak terpenuhi.

### 3.8.3 Analisis Jalur

Menurut Haryono (2016) analisis jalur merupakan perluasan atau ekstensi dari analisis regresi linier berganda (*multiple regression*), atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk hubungan kausalitas antar variabel (model causal) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Analisis jalur sendiri tidak dapat menentukan hubungan sebab akibat dan juga tidak dapat digunakan sebagai substitusi bagi peneliti untuk melihat hubungan kausalitas antara variabel.

Berikut merupakan model awal analisis jalur (path analysis) pada penelitian ini :



Gambar 3. 1 Analisis jalur (*Path Analysis*)

Model persamaannya adalah sebagai berikut:

$$M_o = \alpha_1 + b_{MoKo} \dots \dots \dots (i)$$

$$K_i = \alpha_2 + b_{KiKo} \dots \dots \dots (ii)$$

$$K_i = \alpha_2 + b_{KiMo} \dots \dots \dots (iii)$$

Keterangan:

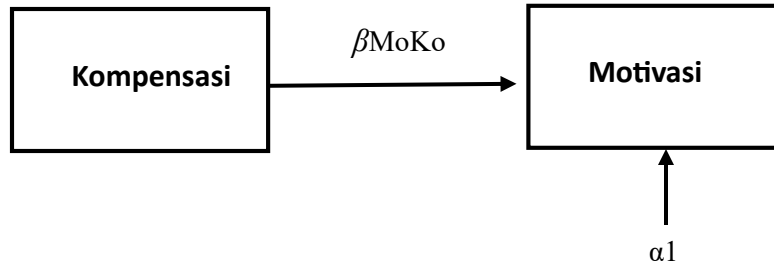
$M_o$  = Motivasi  $K_i$  = Kinerja

$K_o$  = Kompensasi

$\alpha$  = Tingkat kesalah residual/error

Berikut merupakan persamaan sub strukturalnya :

1. Persamaan sub struktural 1  
Pengaruh kompensasi terhadap motivasi  
 $M_o = \alpha_1 + b_{MoKo} \dots \dots \dots (i)$



Gambar 3. 2 Model Analisis jalur (*Path Analysis*) struktural 1

Hipotesis statistik pada persamaan sub struktural 1 adalah sebagai berikut :

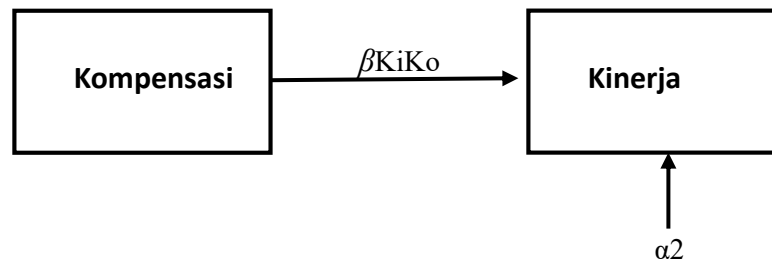
Ho : Tidak terdapat pengaruh positif kompensasi terhadap motivasi

Ha : Terdapat pengaruh positif kompensasi terhadap motivasi

2. Persamaan sub struktural 2

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja

$K_i = \alpha_2 + \beta_{KiKo} \dots \dots \dots (ii)$



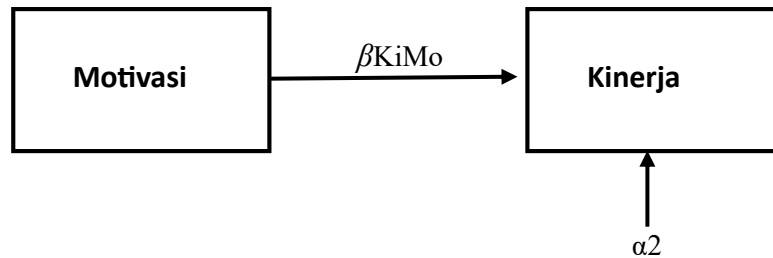
Gambar 3. 3 Model Analisis jalur (*Path Analysis*) struktural 2

Hipotesis statistik pada persamaan sub struktural 2 adalah sebagai berikut :

Ho : Tidak terdapat pengaruh positif kompensasi terhadap kinerja

Ha : Terdapat pengaruh positif kompensasi terhadap kinerja

3. Persamaan sub struktural 3  
 Pengaruh motivasi terhadap kinerja  
 $Ki = \alpha_2 + \beta_{KiMo} \dots \dots \dots (iii)$



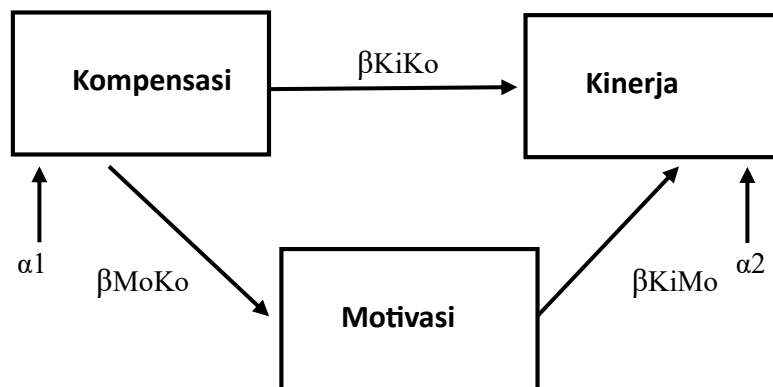
Gambar 3. 4 Model Analisis jalur (*Path Analysis*) struktural 3

Hipotesis statistik pada persamaan sub struktural 3 adalah sebagai berikut :

Ho : Tidak terdapat pengaruh positif motivasi terhadap kinerja

Ha : Terdapat pengaruh positif motivasi terhadap kinerja.

Berikut merupakan full model analisis jalurnya :



Gambar 3. 5 Full Model Analisis jalur (*Path Analysis*)

### 3.8.4 Uji Hipotesis

Uji Sobel digunakan untuk menghitung nilai variabel mediasi yang berdistribusi secara normal. Pada penelitian ini variabel mediasi atau variabel *intervening* adalah motivasi. Menurut Ghozali (2018), variabel mediasi atau variabel *intervening* akan mempengaruhi antar variabel bebas dan variabel terikat. Untuk menghitung nilai dari signifikansi variabel pengaruh *intervening*, menggunakan uji sobel ialah sebagai berikut :

$$S a b = \sqrt{b^2 S a^2 + a^2 S b^2 + S a^2 S b^2}$$

Dengan keterangan :

Sab = besar standart *error* pengaruh tidak langsung

Sa = standart *error* koefisien a

Sb = standart *error* koefisien b

a = jalur variabel bebas (kompensasi) dengan variabel *intervening* (motivasi)

b = jalur variabel *intervening* (motivasi) dengan variabel terikat (kinerja)

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung, perlu adanya pengujian nilai t dari koefisien ab dengan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{ab}{sab}$$

Nilai thitung akan dibandingkan dengan nilai ttabel dengan nilai ttabel sebesar 1,692. Apabila nilai thitung > ttabel maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh mediasi dan jika thitung < ttabel maka tidak terjadi pengaruh mediasi.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan CV Mediatama Perkasa. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan sampling jenuh/sensus yaitu metode penarikan sampel dengan menggunakan semua anggota populasi yang berjumlah 45 orang sebagai sampel. Metode pengolahan data / Analisis data dalam penelitian ini menggunakan Analisis deskriptif, Analisis regresi sederhana, Uji asumsi klasik dan Uji Sobel.

#### **4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

##### **1. Sejarah dan Perkembangan CV Mediatama Perkasa**

CV Mediatama Perkasa berdiri sejak tahun 1992 dengan luas lahan 15.000 m<sup>2</sup> dan luas bangunan 12.000 m<sup>2</sup> yang beralamat di jalan raya Tapos No. 58, Tapos Depok Jawa Barat. CV Mediatama Perkasa merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak dibidang percetakan dan telah terbukti keunggulannya sebagai pemain utama dalam industri percetakan kemasan. Dengan tim yang terdiri dari 250 karyawan yang terampil dan berdedikasi serta di dukung dengan teknologi mesin terbaru dari Jerman dan Jepang yang menjadikan kunci keberhasilan CV Mediatama Perkasa.

CV Mediatama Perkasa menggunakan sistem manajemen mutu ISO versi 9001-2015 memastikan setiap tahap produksi dijalankan dengan standar tinggi dan menghasilkan produk yang berkualitas. Sejalan dengan itu CV Mediatama Perkasa telah menjalin kerjasama dengan beberapa perusahaan farmasi, makanan serta beberapa UMKM yang ada.

##### **2. Visi dan Misi**

- Visi

Menjadikan perusahaan percetakan terbesar dan paling terpercaya di Indonesia. Dengan komitmen pada inovasi dan pelayanan kostumer yang unggul, kami berupaya memenuhi kebutuhan klien dengan efisien, memberikan dampak positif dan memastikan kebanggaan dalam setiap proyek percetakan.

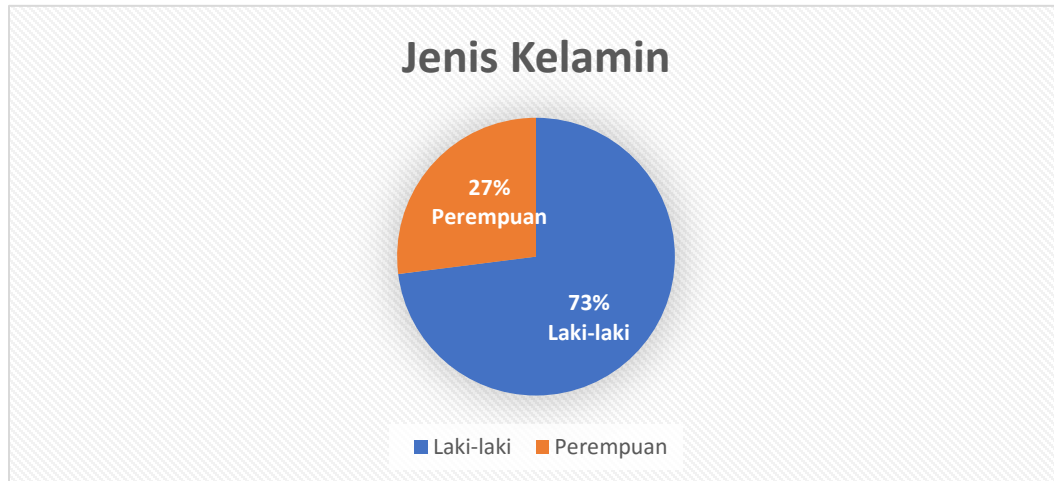
- Misi

Komitmen pada kualitas, Inovasi tak terhingga dan kemitraan strategis.

##### **3. Profil Responden**

Profil responden pada penelitian ini dibagi menjadi tiga kriteria yaitu Jenis kelamin, usia dan pendidikan terakhir. Berikut data responden :

## 1. Jenis kelamin responden

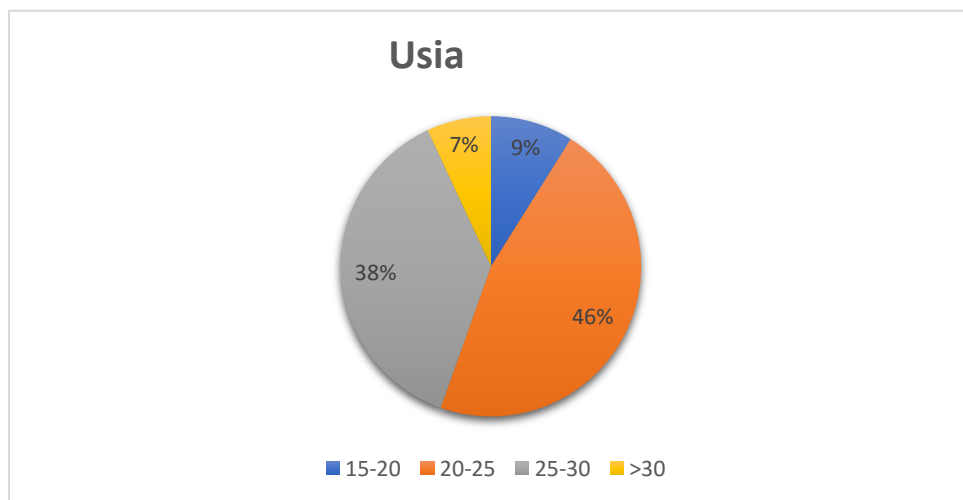


Sumber : Data primer diolah (2024)

Gambar 4. 1 Jenis kelamin responden

Berdasarkan hasil data yang ada pada kuesioner menunjukkan bahwa jumlah responden yang diteliti berdasarkan jenis kelamin berjumlah 45 orang. Responden yang paling banyak yaitu laki-laki yang berjumlah 33 orang dengan persentase 73% dan responden perempuan berjumlah 12 orang dengan persentase 27%. Maka dapat disimpulkan karyawan produksi CV Mediatama Perkasa didominasi oleh laki-laki.

## 2. Usia responden



Sumber : Data primer diolah (2024)

Gambar 4. 3 Usia responden

Berdasarkan data diatas dapat diketahui karyawan CV Mediatama Perkasa yang berumur 15-20 tahun berjumlah 4 orang atau 9%, karyawan yang berumur 20-25 tahun berjumlah



21 orang dengan persentase 46%, karyawan yang berumur 25-30 17 orang dengan persentase 38% dan karyawan yang berumur >30 berjumlah 3 orang dengan persentase 7%. Jadi, dapat diketahui bahwa rata-rata responden yang bekerja di CV Mediatama Perkasa pada penelitian ini, mayoritas di dominasi oleh responden yang memiliki rentang usia lebih dari 20-25 tahun.

### 3. Pendidikan terakhir responden



Sumber : Data primer diolah (2024)

Gambar 4. 5 Pendidikan responden

Berdasarkan gambar diatas, menunjukkan bahwa tingkat pendidikan terakhir responden dimulai dari SMP, SMK/SMA dan D3/S1. Untuk karyawan yang pendidikan terakhirnya SMP berjumlah 5 orang dengan persentase 11%, lalu ada karyawan yang pendidikan terakhirnya SMK/SMA berjumlah 38 orang dengan persentase 85%, dan terakhir yaitu karyawan yang pendidikan terakhirnya D3/S1 berjumlah 2 orang dengan persentase 4%. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas pendidikan terakhir responden pada penelitian ini ialah SMK/SMA.

## 4.2 Analisis Data

### 4.2.1. Uji Instrumen

#### 1. Uji Validitas

Dalam penelitian ini jumlah sampel yang akan diteliti dalam uji validitas sebanyak 30 orang, pengujian validitas ini menggunakan SPSS. Kriteria pengambilan keputusan uji validitas adalah jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka kuesioner valid, sebaliknya jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka kuesioner tidak valid. Berikut merupakan hasil pengujian validitas dari variabel kompensasi, motivasi dan kinerja :

Tabel 4. 1 Hasil Uji Validitas

No.	Butir Pertanyaan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
<b>Kompensasi</b>				
1	Pertanyaan 1	0,744	0,361	Valid
2	Pertanyaan 2	0,622	0,361	Valid
3	Pertanyaan 3	0,638	0,361	Valid
4	Pertanyaan 4	0,646	0,361	Valid
5	Pertanyaan 5	0,731	0,361	Valid
6	Pertanyaan 6	0,458	0,361	Valid
7	Pertanyaan 7	0,787	0,361	Valid
8	Pertanyaan 8	0,823	0,361	Valid
9	Pertanyaan 9	0,744	0,361	Valid
10	Pertanyaan 10	0,755	0,361	Valid
11	Pertanyaan 11	0,641	0,361	Valid
12	Pertanyaan 12	0,710	0,361	Valid
13	Pertanyaan 13	0,650	0,361	Valid
14	Pertanyaan 14	0,624	0,361	Valid
15	Pertanyaan 15	0,631	0,361	Valid
<b>Motivasi</b>				
1	Pertanyaan 1	0,896	0,361	Valid
2	Pertanyaan 2	0,650	0,361	Valid
3	Pertanyaan 3	0,380	0,361	Valid
4	Pertanyaan 4	0,459	0,361	Valid
5	Pertanyaan 5	0,631	0,361	Valid
6	Pertanyaan 6	0,669	0,361	Valid
7	Pertanyaan 7	0,608	0,361	Valid
8	Pertanyaan 8	0,433	0,361	Valid
9	Pertanyaan 9	0,551	0,361	Valid
10	Pertanyaan 10	0,595	0,361	Valid

No.	Butir Pertanyaan	rhitung	rtabel	Keterangan
11	Pertanyaan 11	0,399	0,361	Valid
12	Pertanyaan 12	0,522	0,361	Valid
13	Pertanyaan 13	0,686	0,361	Valid
14	Pertanyaan 14	0,561	0,361	Valid
15	Pertanyaan 15	0,650	0,361	Valid
16	Pertanyaan 16	0,375	0,361	Valid
17	Pertanyaan 17	0,737	0,361	Valid
18	Pertanyaan 18	0,397	0,361	Valid
19	Pertanyaan 19	0,631	0,361	Valid
20	Pertanyaan 20	0,444	0,361	Valid
21	Pertanyaan 21	0,552	0,361	Valid
22	Pertanyaan 22	0,404	0,361	Valid
23	Pertanyaan 23	0,408	0,361	Valid
24	Pertanyaan 24	0,597	0,361	Valid
25	Pertanyaan 25	0,819	0,361	Valid
26	Pertanyaan 26	0,447	0,361	Valid
27	Pertanyaan 27	0,386	0,361	Valid
<b>Kinerja</b>				
1	Pertanyaan 1	0,701	0,361	Valid
2	Pertanyaan 2	0,673	0,361	Valid
3	Pertanyaan 3	0,620	0,361	Valid
4	Pertanyaan 4	0,638	0,361	Valid
5	Pertanyaan 5	0,726	0,361	Valid
6	Pertanyaan 6	0,464	0,361	Valid
7	Pertanyaan 7	0,786	0,361	Valid
8	Pertanyaan 8	0,820	0,361	Valid
9	Pertanyaan 9	0,751	0,361	Valid
10	Pertanyaan 10	0,758	0,361	Valid
11	Pertanyaan 11	0,643	0,361	Valid
12	Pertanyaan 12	0,710	0,361	Valid
13	Pertanyaan 13	0,642	0,361	Valid
14	Pertanyaan 14	0,629	0,361	Valid
15	Pertanyaan 15	0,644	0,361	Valid

Sumber : Data primer diolah (2024)

Berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa semua instrument variabel yang terdiri dari variabel kompensasi, motivasi dan kinerja dapat dikatakan valid karena nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  0,361 sehingga semua instrumen layak diikutsertakan kedalam pengujian selanjutnya.

## 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas ialah tolak ukur yang menunjukkan sejauh mana instrument dapat diandalkan dan dipercaya. Apabila variabel yang diteliti mempunyai *cronbach alpha* ( $\alpha$ )  $> 0,60$  maka variabel tersebut dinyatakan reliabel, namun apabila *cronbach alpha* ( $\alpha$ )  $< 0,60$  maka variabel tersebut dinyatakan tidak reliabel. Berikut merupakan hasil pengujian reliabilitas dari variabel kompensasi, motivasi dan kinerja :

Tabel 4. 2 Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	<i>cronbach alpha</i> ( $\alpha$ )	Keterangan
1	Kompensasi	0,761	Reliabel
2	Motivasi	0,747	Reliabel
3	Kinerja	0,762	Reliabel

Sumber : Data primer diolah (2024)

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas dapat disimpulkan bahwa semua instrument variabel yang terdiri dari variabel kompensasi, motivasi dan kinerja dapat dikatakan reliabel karena nilai *cronbach alpha* ( $\alpha$ )  $> 0,60$  sehingga layak diikutsertakan ke pengujian selanjutnya.

### 4.2.2. Analisis Deskriptif

#### 1. Kompensasi di CV Mediatama Perkasa

Untuk mengetahui kondisi kompensasi karyawan di CV Mediatama Perkasa, maka dilakukan penyebaran kuesioner kepada 45 orang pegawai dengan 5 indikator yang digunakan dan hasil penelitian disajikan pada tabel-tabel di bawah ini :

##### 1. Gaji dan Upah

Tabel 4. 3 Perusahaan telah memberikan gaji sesuai pekerjaan

Keterangan	Skor	Jumlah	Persentase	Total Skor
Sangat Tidak Setuju	1	1	2%	1
Tidak Setuju	2	10	22%	20
Kurang Setuju	3	22	49%	66
Setuju	4	12	27%	48
Sangat Setuju	5	0	0%	0
Jumlah		45	100%	135

Sumber : Data primer diolah (2024)

Tabel diatas menunjukkan jawaban 45 responden karyawan CV Mediatama Perkasa yang menyatakan bahwa ” Perusahaan telah memberikan gaji sesuai pekerjaan” Berpendapat Sangat Setuju 0%, Setuju 27%, Kurang Setuju 49%, Tidak Setuju 22%, Sangat Tidak Setuju 2%. Sehingga dapat hitung dengan rumus tingkat persetujuannya sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Penelitian}}{\text{Skor Ideal}} \times 100 \\ &= \frac{135}{5 \times 45} \times 100 \% = 60,00\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan responden diatas, diperoleh nilai sebesar 60,00%, yang menunjukkan bahwa pegawai menyatakan setuju perusahaan telah memberikan gaji sesuai pekerjaan.

Tabel 4. 4 Saya merasalgaji yang diterima dapatmemenuhi kebutuhan saya sehari hari

Keterangan	Skor	Jumlah	Persentase	Total Skor
Sangat Tidak Setuju	1	1	2%	1
Tidak Setuju	2	4	9%	8
Kurang Setuju	3	13	29%	39
Setuju	4	27	60%	108
Sangat Setuju	5	0	0%	0
Jumlah		45	100%	156

Sumber : Data primer diolah (2024)

Tabel diatas menunjukkan jawaban 45 responden karyawan CV Mediatama Perkasa yang menyatakan bahwa ”Saya merasa gaji yang diterima dapat memenuhi kebutuhan saya sehari - hari” Berpendapat Sangat Setuju 0%, Setuju 60%, Kurang Setuju 29%, Tidak Setuju 9%, Sangat Tidak Setuju 2%. Sehingga dapat hitung dengan rumus tingkat persetujuannya sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Penelitian}}{\text{Skor Ideal}} \times 100 \\ &= \frac{156}{5 \times 45} \times 100 \% = 69,33\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan responden diatas, diperoleh nilai sebesar 69,33%, yang menunjukkan bahwa pegawai menyatakan setuju gaji yang diterima dapat memenuhi kebutuhan saya sehari hari.

Tabel 4. 5 Saya mendapatkan pemberian gaji tepat waktu

Keterangan	Skor	Jumlah	Persentase	Total Skor
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Tidak Setuju	2	1	2%	2
Kurang Setuju	3	14	31%	42
Setuju	4	28	63%	112
Sangat Setuju	5	2	4%	10
Jumlah		45	100%	166

Sumber : Data primer diolah (2024)

Tabel diatas menunjukkan jawaban 45 responden karyawan CV Mediatama Perkasa yang menyatakan bahwa "Saya mendapatkan pemberian gaji tepat waktu" Berpendapat Sangat Setuju 4%, Setuju 63%, Kurang Setuju 31%, Tidak Setuju 2%, Sangat Tidak Setuju 0%. Sehingga dapat hitung dengan rumus tingkat persetujuannya sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Penelitian}}{\text{Skor Ideal}} \times 100 \\ &= \frac{166}{5 \times 45} \times 100 \% = 73,77\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan responden diatas, diperoleh nilai sebesar 73,77%, yang menunjukan bahwa pegawai menyatakan setuju mendapatkan pemberian gaji tepat waktu.

## 2. Upah Insentif

Tabel 4. 6 Insentif yang diberikan perusahaan telah sesuai dengan pekerjaan

Keterangan	Skor	Jumlah	Persentase	Total Skor
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Tidak Setuju	2	0	0%	0
Kurang Setuju	3	14	31%	42
Setuju	4	29	65%	116
Sangat Setuju	5	2	4%	10
Jumlah		45	100%	168

Sumber : Data primer diolah (2024)

Tabel diatas menunjukkan jawaban 45 responden karyawan CV Mediatama Perkasa yang menyatakan bahwa ” Insentif yang diberikan perusahaan telah sesuai dengan pekerjaan” Berpendapat Sangat Setuju 4%, Setuju 65%, Kurang Setuju 31%, Tidak Setuju 0%, Sangat Tidak Setuju 0%. Sehingga dapat hitung dengan rumus tingkat persetujuannya sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Penelitian}}{\text{Skor Ideal}} \times 100 \\ &= \frac{168}{5 \times 45} \times 100 \% = 74,66\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan responden diatas, diperoleh nilai sebesar 74,66%, yang menunjukkan bahwa pegawai menyatakan setuju Insentif yang diberikan perusahaan telah sesuai dengan pekerjaan saya.

Tabel 4. 7 Insentif yang diberikan membuat saya merasa puas

Keterangan	Skor	Jumlah	Persentase	Total Skor
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Tidak Setuju	2	1	2%	2
Kurang Setuju	3	17	38%	51
Setuju	4	24	53%	96
Sangat Setuju	5	3	7%	15
Jumlah		45	100%	164

Sumber : Data primer diolah (2024)

Tabel diatas menunjukkan jawaban 45 responden karyawan CV Mediatama Perkasa yang menyatakan bahwa ” Insentif yang diberikan membuat saya merasa puas” Berpendapat Sangat Setuju 7%, Setuju 53%, Kurang Setuju 38%, Tidak Setuju 2%, Sangat Tidak Setuju 0%. Sehingga dapat hitung dengan rumus tingkat persetujuannya sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Penelitian}}{\text{Skor Ideal}} \times 100 \\ &= \frac{164}{5 \times 45} \times 100 \% = 72,88\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan responden diatas, diperoleh nilai sebesar 72,88%, yang menunjukkan bahwa pegawai menyatakan setuju insentif yang diberikan membuat saya merasa puas.

Tabel 4. 8 Saya mendapatkan Insentif secara iadil dan merata

Keterangan	Skor	Jumlah	Persentase	Total Skor
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Tidak Setuju	2	4	9%	8
Kurang Setuju	3	16	36%	48
Setuju	4	23	51%	92
Sangat Setuju	5	2	4%	10
Jumlah		45	100%	158

Sumber : Data primer diolah (2024)

Tabel diatas menunjukkan jawaban 45 responden karyawan CV Mediatama Perkasa yang menyatakan bahwa ” Saya mendapatkan Insentif secara adil dan merata” Berpendapat Sangat Setuju 4%, Setuju 51%, Kurang Setuju 36%, Tidak Setuju 9%, Sangat Tidak Setuju 0%. Sehingga dapat hitung dengan rumus tingkat persetujuannya sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Penelitian}}{\text{Skor Ideal}} \times 100 \\ &= \frac{158}{5 \times 45} \times 100 \% = 70,22\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan responden diatas, diperoleh nilai sebesar 70,22%, yang menunjukkan bahwa pegawai menyatakan setuju Saya mendapatkan Insentif secara adil dan merata.

### 3. Asuransi

Tabel 4. 9 Perusahaan telah memberikan asuransi

Keterangan	Skor	Jumlah	Persentase	Total Skor
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Tidak Setuju	2	0	0%	0
Kurang Setuju	3	8	18%	24
Setuju	4	32	71%	128
Sangat Setuju	5	5	11%	25
Jumlah		45	100%	177

Sumber : Data primer diolah (2024)



Tabel diatas menunjukkan jawaban 45 responden karyawan CV Mediatama Perkasa yang menyatakan bahwa ” Perusahaan telah memberikan asuransi “ Berpendapat Sangat Setuju 11%, Setuju 71%, Kurang Setuju 18%, Tidak Setuju 0%, Sangat Tidak Setuju 0%. Sehingga dapat hitung dengan rumus tingkat persetujuannya sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Penelitian}}{\text{Skor Ideal}} \times 100 \\ &= \frac{177}{5 \times 45} \times 100 \% = 78,66\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan responden diatas, diperoleh nilai sebesar 78,66%, yang menunjukkan bahwa pegawai menyatakan setuju perusahaan telah memberikan asuransi.

Tabel 4. 10 asuransi telah diberikan kepada seluruh karyawan

Keterangan	Skor	Jumlah	Persentase	Total Skor
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Tidak Setuju	2	0	0%	0
Kurang Setuju	3	13	29%	39
Setuju	4	28	62%	112
Sangat Setuju	5	4	9%	20
Jumlah		45	100%	171

Sumber : Data primer diolah (2024)

Tabel diatas menunjukkan jawaban 45 responden karyawan CV Mediatama Perkasa yang menyatakan bahwa ”asuransi telah diberikan kepada seluruh karyawan“ Berpendapat Sangat Setuju 9%, Setuju 62%, Kurang Setuju 9%, Tidak Setuju 0%, Sangat Tidak Setuju 0%. Sehingga dapat hitung dengan rumus tingkat persetujuannya sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Penelitian}}{\text{Skor Ideal}} \times 100 \\ &= \frac{171}{5 \times 45} \times 100 \% = 76\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan responden diatas, diperoleh nilai sebesar 76%, yang menunjukkan bahwa pegawai menyatakan setuju asuransi telah diberikan kepada seluruh karyawan.

Tabel 4. 11 Perusahaan telah memberikan asuransi yang sesuai

Keterangan	Skor	Jumlah	Persentase	Total Skor
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Tidak Setuju	2	0	0%	0
Kurang Setuju	3	7	15%	21
Setuju	4	34	76%	136
Sangat Setuju	5	4	9%	20
Jumlah		45	100%	177

Sumber : Data primer diolah (2024)

Tabel diatas menunjukkan jawaban 45 responden karyawan CV Mediatama Perkasa yang menyatakan bahwa ” Perusahaan telah memberikan asuransi yang sesuai “ Berpendapat Sangat Setuju 9%, Setuju 76%, Kurang Setuju 15%, Tidak Setuju 0%, Sangat Tidak Setuju 0%. Sehingga dapat hitung dengan rumus tingkat persetujuannya sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Penelitian}}{\text{Skor Ideal}} \times 100 \\ &= \frac{177}{5 \times 45} \times 100 \% = 78,66\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan responden diatas, diperoleh nilai sebesar 78,66%, yang menunjukkan bahwa pegawai menyatakan setuju perusahaan telah memberikan asuransi yang sesuai.

#### 4. Fasilitas

Tabel 4. 12 Perusahaan telah memberikan penunjang pekerjaan yang sesuai

Keterangan	Skor	Jumlah	Persentase	Total Skor
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Tidak Setuju	2	0	0%	0
Kurang Setuju	3	6	13%	18
Setuju	4	32	71%	128
Sangat Setuju	5	7	16%	35
Jumlah		45	100%	181

Sumber : Data primer diolah (2024)

Tabel diatas menunjukkan jawaban 45 responden karyawan CV Mediatama Perkasa yang menyatakan bahwa ” Perusahaan telah memberikan penunjang pekerjaan yang sesuai “ Berpendapat Sangat Setuju 16%, Setuju 71%, Kurang Setuju 13%, Tidak Setuju 0%, Sangat Tidak Setuju 0%. Sehingga dapat hitung dengan rumus tingkat persetujuannya sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Penelitian}}{\text{Skor Ideal}} \times 100 \\ &= \frac{181}{5 \times 45} \times 100 \% = 78,66\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan responden diatas, diperoleh nilai sebesar 78,66%, yang menunjukkan bahwa pegawai menyatakan setuju perusahaan telah memberikan penunjang pekerjaan yang sesuai.

Tabel 4. 13 Penunjang yang diberikan perusahaan cukup memudahkan dalam bekerja

Keterangan	Skor	Jumlah	Persentase	Total Skor
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Tidak Setuju	2	0	0%	0
Kurang Setuju	3	17	38%	51
Setuju	4	28	62%	112
Sangat Setuju	5	0	0%	0
Jumlah		45	100%	163

Sumber : Data primer diolah (2024)

Tabel diatas menunjukkan jawaban 45 responden karyawan CV Mediatama Perkasa yang menyatakan bahwa ” Penunjang yang diberikan perusahaan cukup memudahkan dalam bekerja“ Berpendapat Sangat Setuju 0%, Setuju 62%, Kurang Setuju 38%, Tidak Setuju 0%, Sangat Tidak Setuju 0%. Sehingga dapat hitung dengan rumus tingkat persetujuannya sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Penelitian}}{\text{Skor Ideal}} \times 100 \\ &= \frac{163}{5 \times 45} \times 100 \% = 72,44\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan responden diatas, diperoleh nilai sebesar 72,44%, yang menunjukkan bahwa pegawai menyatakan setuju penunjang yang diberikan perusahaan cukup memudahkan dalam bekerja.

Tabel 4. 14 Fasilitas berupa (wc,tempat ibadah, area parkir,dll) mendukung dan memadai

Keterangan	Skor	Jumlah	Persentase	Total Skor
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Tidak Setuju	2	3	7%	6
Kurang Setuju	3	16	35%	48
Setuju	4	23	51%	92
Sangat Setuju	5	3	7%	15
Jumlah		45	100%	161

Sumber : Data primer diolah (2024)

Tabel diatas menunjukkan jawaban 45 responden karyawan CV Mediatama Perkasa yang menyatakan bahwa ” Fasilitas berupa (wc,tempat ibadah, area parkir,dll) mendukung dan memadai“ Berpendapat Sangat Setuju 0%, Setuju 62%, Kurang Setuju 38%, Tidak Setuju 0%, Sangat Tidak Setuju 0%. Sehingga dapat hitung dengan rumus tingkat persetujuannya sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Penelitian}}{\text{Skor Ideal}} \times 100 \\ &= \frac{161}{5 \times 45} \times 100 \% = 71,55\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan responden diatas, diperoleh nilai sebesar 71,55%, yang menunjukkan bahwa pegawai menyatakan setuju Fasilitas berupa (wc,tempat ibadah, area parkir,dll) mendukung dan memadai.

## 5. Tunjangan

Tabel 4. 15 Tunjangan hariiraya yang saya dapaticukup memadai

Keterangan	Skor	Jumlah	Persentase	Total Skor
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Tidak Setuju	2	6	13%	12
Kurang Setuju	3	11	25%	33
Setuju	4	28	62%	112
Sangat Setuju	5	0	0%	0
Jumlah		45	100%	157

Sumber : Data primer diolah (2024)

Tabel diatas menunjukkan jawaban 45 responden karyawan CV Mediatama Perkasa yang menyatakan bahwa "Tunjangan hari raya yang saya dapat cukup memadai" Berpendapat Sangat Setuju 0%, Setuju 62%, Kurang Setuju 25%, Tidak Setuju 13%, Sangat Tidak Setuju 0%. Sehingga dapat hitung dengan rumus tingkat persetujuannya sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Penelitian}}{\text{Skor Ideal}} \times 100 \\ &= \frac{157}{5 \times 45} \times 100 \% = 69,77\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan responden diatas, diperoleh nilai sebesar 69,77%, yang menunjukkan bahwa pegawai menyatakan setuju tunjangan hari raya yang saya dapat cukup memadai.

Tabel 4. 16 Saya mendapatkan tunjangan uang makan yang sudah sesuai

Keterangan	Skor	Jumlah	Persentase	Total Skor
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Tidak Setuju	2	3	7%	6
Kurang Setuju	3	11	24%	33
Setuju	4	31	69%	124
Sangat Setuju	5	0	0%	0
Jumlah		45	100%	163

Sumber : Data primer diolah (2024)

Tabel diatas menunjukkan jawaban 45 responden karyawan CV Mediatama Perkasa yang menyatakan bahwa "Saya mendapatkan tunjangan uang makan yang sudah sesuai" Berpendapat Sangat Setuju 0%, Setuju 69%, Kurang Setuju 24%, Tidak Setuju 7%, Sangat Tidak Setuju 0%. Sehingga dapat hitung dengan rumus tingkat persetujuannya sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Penelitian}}{\text{Skor Ideal}} \times 100 \\ &= \frac{163}{5 \times 45} \times 100 \% = 72,44\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan responden diatas, diperoleh nilai sebesar 72,44%, yang menunjukkan bahwa pegawai menyatakan setuju mendapatkan tunjangan uang makan yang sudah sesuai.

Tabel 4. 17 Tunjanganidiberikan tepat waktu

Keterangan	Skor	Jumlah	Persentase	Total Skor
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Tidak Setuju	2	8	18%	16
Kurang Setuju	3	18	40%	54
Setuju	4	19	42%	76
Sangat Setuju	5	0	0%	0
Jumlah		45	100%	146

Sumber : Data primer diolah (2024)

Tabel diatas menunjukkan jawaban 45 responden karyawan CV Mediatama Perkasa yang menyatakan bahwa ” Tunjangan diberikan tepat waktu” Berpendapat Sangat Setuju 0%, Setuju 42%, Kurang Setuju 40%, Tidak Setuju 18%, Sangat Tidak Setuju 0%. Sehingga dapat hitung dengan rumus tingkat persetujuannya sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Penelitian}}{\text{Skor Ideal}} \times 100 \\ &= \frac{146}{5 \times 45} \times 100 \% = 64,88\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan responden diatas, diperoleh nilai sebesar 64,88%, yang menunjukkan bahwa pegawai menyatakan setuju unjanganidiberikan tepat waktu.

Tabel 4. 18 Rekapitulasi dan Nilai Rata-Rata Tanggapan Responden pada Variabel Kompensasi

No .	Indikator	Total tanggapan responden	Rata – rata perindikator
	<b>Gaji dan Upah</b>		
1.	Perusahaan telah memberikan gaji sesuai pekerjaan	60,00%	67,70%
2.	Saya merasa kesesuaian gaji yang diterima dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari	69,33%	
3.	Saya mendapatkan pemberian gaji tepat waktu	73,77%	
	<b>Upah Insentif</b>		
4.	Insentif yang	74,66%	

No .	Indikator	Total tanggapan responden	Rata – rata perindikator
	diberikan perusahaan sesuai dengan pekerjaan saya		72,59%
5.	Insentif yang diberikan membuat saya merasa puas	72,88%	
6.	Saya mendapatkan insentif secara adil dan merata	70,22%	
	<b>Asuransi</b>		
7.	Perusahaan telah memberikan asuransi	78,66%	77,77%
8.	Asuransi telah di berikan kepada seluruh karyawan	76,00%	
9.	Perusahaan telah memberikan asuransi yang sesuai	78,66%	
	<b>Fasilitas</b>		
10.	Perusahaan memeberikan penunjang pekerjaan yang sudah sesuai	78,66%	78,66%
11.	Penunjang pekerjaan yang diberikan perusahaan cukup memudahkan dalam proses bekerja	72,66%	
12.	Kondisi kerja berupa fasilitas (Kamar mandi, tempat istirahat, tempat ibadah, dll) dan lingkungan perusahaan ini sangat mendukung dan memadai	71,55%	
	<b>Tunjangan</b>		
13.	Tunjangan hari raya yang saya dapat cukup memadai	69,77%	71,11%
14.	Saya mendapatkan tunjangan makan siang atau uang makan yang sudah sesuai	72,44%	
15.	Tunjangan diberikan kepada saya tepat waktu	64,88%	
	<b>Rata - rata</b>		<b>73,57%</b>

Sumber : Data primer diolah (2024)

Berdasarkan hasil rekapitulasi dan nilai rata-rata pada setiap indikator, diperoleh nilai rata-rata indikator sebesar 73,57%. Di mana rata-rata tersebut berada pada interval (61-80), sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi karyawan pada CV Mediatama Perkasa baik. Hal ini di tunjukan dengan banyaknya tanggapan setuju dari responden mengenai indikator pada variabel kompensasi. Tanggapan responden paling besar nilainya pada indikator “fasilitas” yaitu memiliki predikat 78,66%, sedangkan nilai rata-rata responden paling kecil adalah indikator “gaji dan upah” yaitu 67,70%. Sedangkan sub indikator tertinggi pada pernyataan ke-7,9 dan 10 yaitu 78,66%, sedangkan sub indikator terendah terdapat pada butir pernyataan ke-1 yaitu 60,00%. Untuk nilai yang terendah pada setiap indikator atau memiliki nilai di bawah rata-rata maka indikator tersebut perlu ditingkatkan pada CV Mediatama Perkasa.

## 2. Motivasi di CV Mediatama Perkasa

Untuk mengetahui kondisi kompensasi karyawan di CV Mediatama Perkasa, maka dilakukan penyebaran kuesioner kepada 45 orang pegawai dengan 9 indikator yang digunakan dan hasil penelitian disajikan pada tabel-tabel di bawah ini :

### 1. Prestasi

Tabel 4. 19 Saya bangga bekerja di organisasi karena menghargai apa yang saya capai

Keterangan	Skor	Jumlah	Persentase	Total Skor
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Tidak Setuju	2	0	0%	0
Kurang Setuju	3	11	25%	33
Setuju	4	33	73%	132
Sangat Setuju	5	1	2%	5
Jumlah		45	100%	170

Sumber : Data primer diolah (2024)

Tabel diatas menunjuka jawaban 45 responden karyawan CV Mediatama Perkasa yang menyatakan bahwa ” Saya bangga bekerja di organisasi karena menghargai apa yang saya capai” Berpendapat Sangat Setuju 2%, Setuju 73%, Kurang Setuju 25%, Tidak Setuju 0%, Sangat Tidak Setuju 0%. Sehingga dapat hitung dengan rumus tingkat persetujuannya sebagai berikut :



$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Penelitian}}{\text{Skor Ideal}} \times 100$$

$$= \frac{170}{5 \times 45} \times 100 \% = 75,55\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan responden diatas, diperoleh nilai sebesar 75,55%, yang menunjukkan bahwa pegawai menyatakan setuju bangga bekerja di organisasi karena menghargai apa yang saya capai.

Tabel 4. 20 Saya merasa puas terhadap pekerjaan saya karena memberikan saya perasaan telah menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan baik

Keterangan	Skor	Jumlah	Persentase	Total Skor
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Tidak Setuju	2	0	0%	0
Kurang Setuju	3	16	36%	48
Setuju	4	27	60%	108
Sangat Setuju	5	2	4%	10
Jumlah		45	100%	166

Sumber : Data primer diolah (2024)

Tabel diatas menunjukkan jawaban 45 responden karyawan CV Mediatama Perkasa yang menyatakan bahwa ” Say bangga bekerja di organisasi karena menghargai apa yang saya capai” Berpendapat Sangat Setuju 2%, Setuju 73%, Kurang Setuju 25%, Tidak Setuju 0%, Sangat Tidak Setuju 0%. Sehingga dapat hitung dengan rumus tingkat persetujuannya sebagai berikut :

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Penelitian}}{\text{Skor Ideal}} \times 100$$

$$= \frac{166}{5 \times 45} \times 100 \% = 73,77\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan responden diatas, diperoleh nilai sebesar 73,77%, yang menunjukkan bahwa pegawai menyatakan setuju merasa puas terhadap pekerjaan saya karena memberikan saya perasaan telah menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan baik.

Tabel 4. 21 Pimpinan selalu memberikan penghargaan bagi pegawai yang mampu menunjukkan prestasi di organisasi

Keterangan	Skor	Jumlah	Persentase	Total Skor
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Tidak Setuju	2	1	2%	2
Kurang Setuju	3	24	53%	72
Setuju	4	20	45%	80
Sangat Setuju	5	0	0%	0
Jumlah		45	100%	154

Sumber : Data primer diolah (2024)

Tabel diatas menunjukkan jawaban 45 responden karyawan CV Mediatama Perkasa yang menyatakan bahwa "Pimpinan selalu memberikan penghargaan bagi pegawai yang mampu menunjukkan prestasi di organisasi" Berpendapat Sangat Setuju 0%, Setuju 45%, Kurang Setuju 53%, Tidak Setuju 2%, Sangat Tidak Setuju 0%. Sehingga dapat hitung dengan rumus tingkat persetujuannya sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Penelitian}}{\text{Skor Ideal}} \times 100 \\ &= \frac{154}{5 \times 45} \times 100 \% = 68,44\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan responden diatas, diperoleh nilai sebesar 68,44%, yang menunjukan bahwa pegawai menyatakan setuju pimpinan selalu memberikan penghargaan bagi pegawai yang mampu menunjukkan prestasi di organisasi.

## 2. Penghargaan

Tabel 4. 22 Atasan saya selalu berterimakasih terhadap pekerjaan yang telah selsai saya kerjakan

Keterangan	Skor	Jumlah	Persentase	Total Skor
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Tidak Setuju	2	0	0%	0
Kurang Setuju	3	21	47%	63
Setuju	4	24	53%	96
Sangat Setuju	5	0	0%	0
Jumlah		45	100%	159

Sumber : Data primer diolah (2024)

Tabel diatas menunjukkan jawaban 45 responden karyawan CV Mediatama Perkasa yang menyatakan bahwa ” Atasan saya selalu berterimakasih terhadap pekerjaan yang telah selsai saya kerjakan” Berpendapat Sangat Setuju 0%, Setuju 53%, Kurang Setuju 47%, Tidak Setuju 2%, Sangat Tidak Setuju 0%. Sehingga dapat hitung dengan rumus tingkat persetujuannya sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Penelitian}}{\text{Skor Ideal}} \times 100 \\ &= \frac{154}{5 \times 45} \times 100 \% = 70,66\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan responden diatas, diperoleh nilai sebesar 70,66%, yang menunjukkan bahwa pegawai menyatakan setuju atasan saya selalu berterimakasih terhadap pekerjaan yang telahselsai saya kerjakan.

Tabel 4. 23 Saya mendapatkan cukup pengakuan saat melakukan pekerjaan dengan baik

Keterangan	Skor	Jumlah	Persentase	Total Skor
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Tidak Setuju	2	0	0%	0
Kurang Setuju	3	9	20%	27
Setuju	4	34	76%	136
Sangat Setuju	5	2	4%	10
Jumlah		45	100%	173

Sumber : Data primer diolah (2024)

Tabel di atas menunjukkan jawaban 45 responden karyawan CV Mediatama Perkasa yang menyatakan bahwa ”Saya mendapatkan cukup pengakuan saat melakukan pekerjaan dengan baik” Berpendapat Sangat Setuju 4%, Setuju 76%, Kurang Setuju 20%, Tidak Setuju 0%, Sangat Tidak Setuju 0%. Sehingga dapat hitung dengan rumus tingkat persetujuannya sebagai berikut :

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Penelitian}}{\text{Skor Ideal}} \times 100$$

$$= \frac{173}{5 \times 45} \times 100 \% = 76,88\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan responden diatas, diperoleh nilai sebesar 76,88%, yang menunjukkan bahwa pegawai menyatakan setuju mendapatkan cukup pengakuan saat melakukan pekerjaan dengan baik.

Tabel 4. 24 Saya selalu mendapatkan penghargaan dari organisasi atas prestasi pengabdian saya selama ini

Keterangan	Skor	Jumlah	Persentase	Total Skor
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Tidak Setuju	2	7	16%	14
Kurang Setuju	3	15	33%	45
Setuju	4	23	51%	92
Sangat Setuju	5	0	0%	0
Jumlah		45	100%	151

Sumber : Data primer diolah (2024)

Tabel diatas menunjukkan jawaban 45 responden karyawan CV Mediatama Perkasa yang menyatakan bahwa ” Saya selalu mendapatkan penghargaan dari organisasi atas prestasi pengabdian saya selama ini” Berpendapat Sangat Setuju 0%, Setuju 51%, Kurang Setuju 33%, Tidak Setuju 16%, Sangat Tidak Setuju 0%. Sehingga dapat hitung dengan rumus tingkat persetujuannya sebagai berikut :

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Penelitian}}{\text{Skor Ideal}} \times 100$$

$$= \frac{151}{5 \times 45} \times 100 \% = 67,11\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan responden diatas, diperoleh nilai sebesar 67,11%, yang menunjukkan bahwa pegawai menyatakan setuju saya selalu mendapatkan penghargaan dari organisasi atas prestasi pengabdian saya selama ini.

### 3. Pekerjaan itu sendiri

Tabel 4. 25 Pekerjaan saya sangat menarik dan banyak variasi tugas yang dapat saya lakukan

Keterangan	Skor	Jumlah	Persentase	Total Skor
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Tidak Setuju	2	7	16%	14
Kurang Setuju	3	22	49%	66
Setuju	4	16	36%	64
Sangat Setuju	5	0	0%	0
Jumlah		45	100%	144

Sumber : Data primer diolah (2024)

Tabel diatas menunjukkan jawaban 45 responden karyawan CV Mediatama Perkasa yang menyatakan bahwa ” Pekerjaan saya sangat menarik dan banyak variasi tugas yang dapat saya lakukan” Berpendapat Sangat Setuju 0%, Setuju 36%, Kurang Setuju 49%, Tidak Setuju 16%, Sangat Tidak Setuju 0%. Sehingga dapat hitung dengan rumus tingkat persetujuannya sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Penelitian}}{\text{Skor Ideal}} \times 100 \\ &= \frac{141}{5 \times 45} \times 100 \% = 62,66\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan responden diatas, diperoleh nilai sebesar 62,66%, yang menunjukkan bahwa pegawai menyatakan setuju pekerjaan saya sangat menarik dan banyak variasi tugas yang dapat saya lakukan.

Tabel 4. 26 Tugas pekerjaan saya saat ini tidak bertentangan dengan hati nurani saya

Keterangan	Skor	Jumlah	Persentase	Total Skor
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Tidak Setuju	2	2	4%	8
Kurang Setuju	3	28	62%	84
Setuju	4	15	33%	60
Sangat Setuju	5	0	0%	0
Jumlah		45	100%	152

Sumber : Data primer diolah (2024)

Tabel diatas menunjukkan jawaban 45 responden karyawan CV Mediatama Perkasa yang menyatakan bahwa ”Tugas pekerjaan saya saat ini tidak bertentangan dengan hati nurani saya” Berpendapat Sangat Setuju 0%, Setuju 33%, Kurang Setuju 62%, Tidak Setuju 4%, Sangat Tidak Setuju 0%. Sehingga dapat hitung dengan rumus tingkat persetujuannya sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Penelitian}}{\text{Skor Ideal}} \times 100 \\ &= \frac{152}{5 \times 45} \times 100 \% = 64,11\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan responden diatas, diperoleh nilai sebesar 64,11%, yang menunjukkan bahwa pegawai menyatakan setuju tugas pekerjaan saya saat ini tidak bertentangan dengan hati nurani saya.

Tabel 4. 27 Saya sering diikuti seratakan dalam kegiatan penting di organisasi

Keterangan	Skor	Jumlah	Persentase	Total Skor
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Tidak Setuju	2	6	13%	12
Kurang Setuju	3	21	47%	63
Setuju	4	18	40%	71
Sangat Setuju	5	0	0%	0
Jumlah		45	100%	147

Sumber : Data primer diolah (2024)

Tabel diatas menunjukkan jawaban 45 responden karyawan CV Mediatama Perkasa yang menyatakan bahwa ” Saya sering diikuti seratakan dalam kegiatan penting di organisasi” Berpendapat Sangat Setuju 0%, Setuju 40%, Kurang Setuju 47%, Tidak Setuju 13%, Sangat Tidak Setuju 0%. Sehingga dapat hitung dengan rumus tingkat persetujuannya sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Penelitian}}{\text{Skor Ideal}} \times 100 \\ &= \frac{147}{5 \times 45} \times 100 \% = 65,33\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan responden diatas, diperoleh nilai sebesar 65,33%, yang menunjukkan bahwa pegawai menyatakan setuju saya sering diikuti seratakan dalam kegiatan penting diorganisasi.

#### 4. Tanggung Jawab

Tabel 4. 28 Saya selalu memeriksa ulang pekerjaan saya yang telah selsai sebagai rasa tanggung jawab

Keterangan	Skor	Jumlah	Persentase	Total Skor
Sangat Tidak Setuju	1	1	2%	1
Tidak Setuju	2	4	9%	8
Kurang Setuju	3	22	49%	66
Setuju	4	18	40%	72
Sangat Setuju	5	0	0%	0
Jumlah		45	100%	147

Sumber : Data primer diolah (2024)

Tabel diatas menunjukkan jawaban 45 responden karyawan CV Mediatama Perkasa yang menyatakan bahwa ” Saya selalu memeriksa ulang pekerjaan saya yang telah selsai sebagai rasa tanggung jawab” Berpendapat Sangat Setuju 0%, Setuju 40%, Kurang Setuju 49%, Tidak Setuju 9%, Sangat Tidak Setuju 2%. Sehingga dapat hitung dengan rumus tingkat persetujuannya sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Penelitian}}{\text{Skor Ideal}} \times 100 \\ &= \frac{147}{5 \times 45} \times 100 \% = 65,33\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan responden diatas, diperoleh nilai sebesar 65,33%, yang menunjukkan bahwa pegawai menyatakan setuju saya selalu memeriksa ulang pekerjaan saya yang telah selsai sebagai rasa tanggung jawab.

Tabel 4. 29 Apabila waktu yang digunakan dalam bekerja tidak cukup maka saya lembur untuk menyelesaikan

Keterangan	Skor	Jumlah	Persentase	Total Skor
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Tidak Setuju	2	1	2%	2
Kurang Setuju	3	27	60%	81
Setuju	4	17	38%	68
Sangat Setuju	5	0	0%	0
Jumlah		45	100%	151

Sumber : Data primer diolah (2024)

Tabel diatas menunjukkan jawaban 45 responden karyawan CV Mediatama Perkasa yang menyatakan bahwa "Apabila waktu yang digunakan dalam bekerja tidak cukup maka saya lembur untuk menyelesaikan" Berpendapat Sangat Setuju 0%, Setuju 40%, Kurang Setuju 49%, Tidak Setuju 9%, Sangat Tidak Setuju 2%. Sehingga dapat hitung dengan rumus tingkat persetujuannya sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Penelitian}}{\text{Skor Ideal}} \times 100 \\ &= \frac{151}{5 \times 45} \times 100 \% = 67,11\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan responden diatas, diperoleh nilai sebesar 67,11%, yang menunjukan bahwa pegawai menyatakan setuju apabila waktu yang digunakan dalam bekerja tidak cukup maka saya lembur untuk menyelesaikan.

Tabel 4. 30 Saya mengkomunikasikan kepada pimpinan apabila kurang memahami tugas kerja

Keterangan	Skor	Jumlah	Persentase	Total Skor
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Tidak Setuju	2	2	4%	4
Kurang Setuju	3	23	51%	69
Setuju	4	20	45%	80
Sangat Setuju	5	0	0%	0
Jumlah		45	100%	153

Sumber : Data primer diolah (2024)

Tabel diatas menunjukkan jawaban 45 responden karyawan CV Mediatama Perkasa yang menyatakan bahwa "Saya mengkomunikasikan kepada pimpinan apabila kurang memahami tugas kerja" Berpendapat Sangat Setuju 0%, Setuju 45%, Kurang Setuju 51%, Tidak Setuju 4%, Sangat Tidak Setuju 0%. Sehingga dapat hitung dengan rumus tingkat persetujuannya sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Penelitian}}{\text{Skor Ideal}} \times 100 \\ &= \frac{153}{5 \times 45} \times 100 \% = 68,00\% \end{aligned}$$



Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan responden diatas, diperoleh nilai sebesar 67,11%, yang menunjukkan bahwa pegawai menyatakan setuju saya mengkomunikasikan kepada pimpinan apabila kurang memahami tugas kerja.

#### 5. Kemajuan

Tabel 4. 31 Pekerjaan yang sekarang memungkinkan saya untuk belajar hal baru untuk pengembangan karir dimasa depan

Keterangan	Skor	Jumlah	Persentase	Total Skor
Sangat Tidak Setuju	1	1	2%	1
Tidak Setuju	2	4	9%	8
Kurang Setuju	3	16	36%	48
Setuju	4	24	53%	96
Sangat Setuju	5	0	0%	0
Jumlah		45	100%	153

Sumber : Data primer diolah (2024)

Tabel diatas menunjukkan jawaban 45 responden karyawan CV Mediatama Perkasa yang menyatakan bahwa "Pekerjaan yang sekarang memungkinkan saya untuk belajar hal baru untuk pengembangan karir dimasa depan" Berpendapat Sangat Setuju 0%, Setuju 53%, Kurang Setuju 36%, Tidak Setuju 9%, Sangat Tidak Setuju 2%. Sehingga dapat hitung dengan rumus tingkat persetujuannya sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Penelitian}}{\text{Skor Ideal}} \times 100 \\ &= \frac{153}{5 \times 45} \times 100 \% = 68,00\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan responden diatas, diperoleh nilai sebesar 68,00%, yang menunjukkan bahwa pegawai menyatakan setuju pekerjaan yang sekarang memungkinkan saya untuk belajar hal baru untuk pengembangan karir dimasa depan.

Tabel 4. 32 Saya puas dengan tingkat kemajuan kualitas diri saya

Keterangan	Skor	Jumlah	Persentase	Total Skor
Sangat Tidak Setuju	1	1	2%	1
Tidak Setuju	2	2	4%	4
Kurang Setuju	3	15	34%	45
Setuju	4	27	60%	108
Sangat Setuju	5	0	0%	0
Jumlah		45	100%	158

Sumber : Data primer diolah (2024)

Tabel diatas menunjukkan jawaban 45 responden karyawan CV Mediatama Perkasa yang menyatakan bahwa ” Saya puas dengan tingkat kemajuan kualitas diri saya” Berpendapat Sangat Setuju 0%, Setuju 60%, Kurang Setuju 34%, Tidak Setuju 4%, Sangat Tidak Setuju 2%. Sehingga dapat hitung dengan rumus tingkat persetujuannya sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Penelitian}}{\text{Skor Ideal}} \times 100 \\ &= \frac{158}{5 \times 45} \times 100 \% = 70,22\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan responden diatas, diperoleh nilai sebesar 70,22%, yang menunjukkan bahwa pegawai menyatakan setuju saya puas dengan tingkat kemajuan kualitas diri saya.

Tabel 4. 33 Aktif diorganisasi ini membuat kemampuan saya berkembang

Keterangan	Skor	Jumlah	Persentase	Total Skor
Sangat Tidak Setuju	1	1	2%	1
Tidak Setuju	2	2	4%	4
Kurang Setuju	3	11	25%	33
Setuju	4	31	69%	124
Sangat Setuju	5	0	0%	0
Jumlah		45	100%	162

Sumber : Data primer diolah (2024)

Tabel diatas menunjukkan jawaban 45 responden karyawan CV Mediatama Perkasa yang menyatakan bahwa "Aktif di organisasi ini membuat kemampuan saya berkembang" Berpendapat Sangat Setuju 0%, Setuju 69%, Kurang Setuju 25%, Tidak Setuju 4%, Sangat Tidak Setuju 2%. Sehingga dapat hitung dengan rumus tingkat persetujuannya sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Penelitian}}{\text{Skor Ideal}} \times 100 \\ &= \frac{162}{5 \times 45} \times 100 \% = 72,00\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan responden diatas, diperoleh nilai sebesar 72,00%, yang menunjukkan bahwa pegawai menyatakan setuju aktif diorganisasi ini membuat kemampuan saya berkembang.

#### 6. Kebijakan dan Administrasi organisasi

Tabel 4. 34 Sistem administrasi di organisasi akomodatif ibagi saya

Keterangan	Skor	Jumlah	Persentase	Total Skor
Sangat Tidak Setuju	1	1	2%	1
Tidak Setuju	2	0	0%	0
Kurang Setuju	3	19	42%	57
Setuju	4	25	56%	100
Sangat Setuju	5	0	0%	0
Jumlah		45	100%	158

Sumber : Data primer diolah (2024)

Tabel diatas menunjukkan jawaban 45 responden karyawan CV Mediatama Perkasa yang menyatakan bahwa "Sistem administrasi di organisasi akomodatif bagi saya" Berpendapat Sangat Setuju 0%, Setuju 56%, Kurang Setuju 42%, Tidak Setuju 0%, Sangat Tidak Setuju 2%. Sehingga dapat hitung dengan rumus tingkat persetujuannya sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Penelitian}}{\text{Skor Ideal}} \times 100 \\ &= \frac{158}{5 \times 45} \times 100 \% = 70,22\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan responden diatas, diperoleh nilai sebesar 70,22%, yang menunjukkan bahwa pegawai menyatakan setuju sistem administrasi di organisasi akomodatif bagi saya.

Tabel 4. 35 Kebijakan administrasi yang berlaku pada tempat kerja saya memotivasi saya dalam bekerja

Keterangan	Skor	Jumlah	Persentase	Total Skor
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Tidak Setuju	2	2	4%	4
Kurang Setuju	3	11	25%	33
Setuju	4	32	71%	128
Sangat Setuju	5	0	0%	0
Jumlah		45	100%	165

Sumber : Data primer diolah (2024)

Tabel diatas menunjukkan jawaban 45 responden karyawan CV Mediatama Perkasa yang menyatakan bahwa ” Kebijakan administrasi yang berlaku pada tempat kerja saya memotivasi saya dalam bekerja” Berpendapat Sangat Setuju 0%, Setuju 71%, Kurang Setuju 25%, Tidak Setuju 4%, Sangat Tidak Setuju 0%. Sehingga dapat hitung dengan rumus tingkat persetujuannya sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Penelitian}}{\text{Skor Ideal}} \times 100 \\ &= \frac{165}{5 \times 45} \times 100 \% = 73,33\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan responden diatas, diperoleh nilai sebesar 73,33%, yang menunjukkan bahwa pegawai menyatakan setuju kebijakan administrasi yang berlaku pada tempat kerja saya memotivasi saya dalam bekerja.

Tabel 4. 36 Pengetahuan tentang peraturan dan prosedur yang berlaku memotivasi saya meningkatkan kecerdasan dan pemahaman dalam melakukan pekerjaan

Keterangan	Skor	Jumlah	Persentase	Total Skor
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Tidak Setuju	2	0	0%	0
Kurang Setuju	3	18	40%	54
Setuju	4	27	60%	108
Sangat Setuju	5	0	0%	0
Jumlah		45	100%	162

Sumber : Data primer diolah (2024)

Tabel diatas menunjukkan jawaban 45 responden karyawan CV Mediatama Perkasa yang menyatakan bahwa "Pengetahuan tentang peraturan dan prosedur yang berlaku memotivasi saya meningkatkan kecerdasan dan pemahaman dalam melakukan pekerjaan" Berpendapat Sangat Setuju 0%, Setuju 60%, Kurang Setuju 40%, Tidak Setuju 0%, Sangat Tidak Setuju 0%. Sehingga dapat hitung dengan rumus tingkat persetujuannya sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Penelitian}}{\text{Skor Ideal}} \times 100 \\ &= \frac{162}{5 \times 45} \times 100 \% = 72,00\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan responden diatas, diperoleh nilai sebesar 72,00%, yang menunjukkan bahwa pegawai menyatakan setuju pengetahuan tentang peraturan dan prosedur yang berlaku memotivasi saya meningkatkan kecerdasan dan pemahaman dalam melakukan pekerjaan.

#### 7. Pengawasan teknis

Tabel 4. 37 Pemimpin sering melakukan inpeksi tempat (pengawasan secara langsung) kepada pegawai termasuk saya

Keterangan	Skor	Jumlah	Persentase	Total Skor
Sangat Tidak Setuju	1	1	2%	1
Tidak Setuju	2	0	0%	0
Kurang Setuju	3	14	31%	42
Setuju	4	30	67%	120
Sangat Setuju	5	0	0%	0
Jumlah		45	100%	163

Sumber : Data primer diolah (2024)

Tabel diatas menunjukkan jawaban 45 responden karyawan CV Mediatama Perkasa yang menyatakan bahwa "Pemimpin sering melakukan inpeksi tempat (pengawasan secara langsung) kepada pegawai termasuk saya" Berpendapat Sangat Setuju 0%, Setuju 67%, Kurang Setuju 31%, Tidak Setuju 0%, Sangat Tidak Setuju 2%. Sehingga dapat hitung dengan rumus tingkat persetujuannya sebagai berikut :

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Penelitian}}{\text{Skor Ideal}} \times 100$$

$$= \frac{163}{5 \times 45} \times 100 \% = 72,44\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan responden diatas, diperoleh nilai sebesar 72,44%, yang menunjukkan bahwa pegawai menyatakan setuju pemimpin sering melakukan inpeksi tempat (pengawasan secara langsung) kepada pegawai termasuk saya.

Tabel 4. 38 Pemimpin melakukan pengawasan dengan mengoreksi jika saya melakukan kesalahan saat bekerja

Keterangan	Skor	Jumlah	Persentase	Total Skor
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Tidak Setuju	2	0	0%	0
Kurang Setuju	3	15	33%	45
Setuju	4	30	67%	120
Sangat Setuju	5	0	0%	0
Jumlah		45	100%	165

Sumber : Data primer diolah (2024)

Tabel diatas menunjukkan jawaban 45 responden karyawan CV Mediatama Perkasa yang menyatakan bahwa "Pemimpin melakukan pengawasan dengan mengoreksi jika saya melakukan kesalahan saat bekerja" Berpendapat Sangat Setuju 0%, Setuju 67%, Kurang Setuju 33%, Tidak Setuju 0%, Sangat Tidak Setuju 0%. Sehingga dapat hitung dengan rumus tingkat persetujuannya sebagai berikut :

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Penelitian}}{\text{Skor Ideal}} \times 100$$

$$= \frac{165}{5 \times 45} \times 100 \% = 73,33\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan responden diatas, diperoleh nilai sebesar 73,33%, yang menunjukkan bahwa pegawai menyatakan setuju pemimpin melakukan pengawasan dengan mengoreksi jika saya melakukan kesalahan saat bekerja.

Tabel 4. 39 Pemimpin memperhatikan dan memberikan saya arahan untuk melaksanakan pekerjaan lebih baik

Keterangan	Skor	Jumlah	Persentase	Total Skor
Sangat Tidak Setuju	1	1	2%	1
Tidak Setuju	2	0	0%	0
Kurang Setuju	3	18	40%	54
Setuju	4	26	58%	104
Sangat Setuju	5	0	0%	0
Jumlah		45	100%	159

Sumber : Data primer diolah (2024)

Tabel diatas menunjukkan jawaban 45 responden karyawan CV Mediatama Perkasa yang menyatakan bahwa ” Pemimpin memperhatikan dan memberikan saya arahan untuk melaksanakan pekerjaan lebih baik” Berpendapat Sangat Setuju 0%, Setuju 58%, Kurang Setuju 40%, Tidak Setuju 0%, Sangat Tidak Setuju 2%. Sehingga dapat hitung dengan rumus tingkat persetujuannya sebagai berikut :

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Penelitian}}{\text{Skor Ideal}} \times 100$$

$$= \frac{159}{5 \times 45} \times 100 \% = 70,66\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan responden diatas, diperoleh nilai sebesar 70,66%, yang menunjukkan bahwa pegawai menyatakan setuju pemimpin memperhatikan dan memberikan saya arahan untuk melaksanakan pekerjaan lebih baik.

#### 8. Hubungan antar pribadi

Tabel 4. 40 didalam organisasi ini saya dapat dengan mudah bergaul dengan sesama pegawai maupun atasan

Keterangan	Skor	Jumlah	Persentase	Total Skor
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Tidak Setuju	2	0	0%	0
Kurang Setuju	3	16	36%	48
Setuju	4	29	64%	116
Sangat Setuju	5	0	0%	0
Jumlah		45	100%	164

Sumber : Data primer diolah (2024)

Tabel diatas menunjukkan jawaban 45 responden karyawan CV Mediatama Perkasa yang menyatakan bahwa ”didalam organisasi ini saya dapat dengan mudah bergaul dengan sesama pegawai maupun atasan” Berpendapat Sangat Setuju 0%,

Setuju 58%, Kurang Setuju 40%, Tidak Setuju 0%, Sangat Tidak Setuju 2%. Sehingga dapat hitung dengan rumus tingkat persetujuannya sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Penelitian}}{\text{Skor Ideal}} \times 100 \\ &= \frac{164}{5 \times 45} \times 100 \% = 72,88\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan responden diatas, diperoleh nilai sebesar 72,88%, yang menunjukkan bahwa pegawai menyatakan setuju didalam organisasi ini saya dapat dengan mudah bergaul dengan sesama pegawai maupun atasan.

Tabel 4. 41 Saya merasa performa saya meningkat karena dukungan dari sesama pegawai maupun atasan

Keterangan	Skor	Jumlah	Persentase	Total Skor
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Tidak Setuju	2	0	0%	0
Kurang Setuju	3	9	20%	27
Setuju	4	36	80%	144
Sangat Setuju	5	0	0%	0
Jumlah		45	100%	171

Sumber : Data primer diolah (2024)

Tabel diatas menunjukkan jawaban 45 responden karyawan CV Mediatama Perkasa yang menyatakan bahwa "Saya merasa performa saya meningkat karena dukungan dari sesama pegawai maupun atasan" Berpendapat Sangat Setuju 0%, Setuju 58%, Kurang Setuju 40%, Tidak Setuju 0%, Sangat Tidak Setuju 2%. Sehingga dapat hitung dengan rumus tingkat persetujuannya sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Penelitian}}{\text{Skor Ideal}} \times 100 \\ &= \frac{164}{5 \times 45} \times 100 \% = 76,00\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan responden diatas, diperoleh nilai sebesar 76,00%, yang menunjukkan bahwa pegawai menyatakan setuju saya merasa performa saya meningkat karena dukungan dari sesama pegawai maupun atasan.



Tabel 4. 42 Saya merasa puas dalam bekerja karena hubungan dengan atasan saya maupun sesama pegawai

Keterangan	Skor	Jumlah	Persentase	Total Skor
Sangat Tidak Setuju	1	1	2%	1
Tidak Setuju	2	0	0%	0
Kurang Setuju	3	11	25%	33
Setuju	4	33	73%	132
Sangat Setuju	5	0	0%	0
Jumlah		45	100%	166

Sumber : Data primer diolah (2024)

Tabel diatas menunjukkan jawaban 45 responden karyawan CV Mediatama Perkasa yang menyatakan bahwa "Saya merasa puas dalam bekerja karena hubungan dengan atasan saya maupun sesama pegawai" Berpendapat Sangat Setuju 0%, Setuju 73%, Kurang Setuju 25%, Tidak Setuju 0%, Sangat Tidak Setuju 2%. Sehingga dapat hitung dengan rumus tingkat persetujuannya sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Penelitian}}{\text{Skor Ideal}} \times 100 \\ &= \frac{166}{5 \times 45} \times 100 \% = 73,77\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan responden diatas, diperoleh nilai sebesar 73,77%, yang menunjukkan bahwa pegawai menyatakan setuju saya merasa puas dalam bekerja karena hubungan dengan atasan saya maupun sesama pegawai.

## 9. Kondisi Kerja

Tabel 4. 43 Saya merasa puas karena kenyamanan yang didapatkan ditempat kerja

Keterangan	Skor	Jumlah	Persentase	Total Skor
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Tidak Setuju	2	0	0%	0
Kurang Setuju	3	10	22%	30
Setuju	4	35	78%	140
Sangat Setuju	5	0	0%	0
Jumlah		45	100%	170

Sumber : Data primer diolah (2024)

Tabel diatas menunjukkan jawaban 45 responden karyawan CV Mediatama Perkasa yang menyatakan bahwa "Saya merasa puas karena kenyamanan yang didapatkan ditempat kerja" Berpendapat Sangat Setuju 0%, Setuju 78%, Kurang Setuju 22%, Tidak Setuju 0%, Sangat Tidak Setuju 0%. Sehingga dapat hitung dengan rumus tingkat persetujuannya sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Penelitian}}{\text{Skor Ideal}} \times 100 \\ &= \frac{170}{5 \times 45} \times 100 \% = 75,55\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan responden diatas, diperoleh nilai sebesar 75,55%, yang menunjukkan bahwa pegawai menyatakan setuju Saya merasa puas karena kenyamanan yang didapatkan ditempat kerja.

Tabel 4. 44 Saya merasa bangga bekerja di organisasi ini karena suasana kerja yang menyenangkan

Keterangan	Skor	Jumlah	Persentase	Total Skor
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Tidak Setuju	2	0	0%	0
Kurang Setuju	3	16	36%	48
Setuju	4	29	64%	116
Sangat Setuju	5	0	0%	0
Jumlah		45	100%	164

Sumber : Data primer diolah (2024)

Tabel diatas menunjukkan jawaban 45 responden karyawan CV Mediatama Perkasa yang menyatakan bahwa "Saya merasa bangga bekerja di organisasi ini karena suasana kerja yang menyenangkan" Berpendapat Sangat Setuju 0%, Setuju 64%, Kurang Setuju 36%, Tidak Setuju 0%, Sangat Tidak Setuju 0%. Sehingga dapat hitung dengan rumus tingkat persetujuannya sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Penelitian}}{\text{Skor Ideal}} \times 100 \\ &= \frac{164}{5 \times 45} \times 100 \% = 72,88\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan responden diatas, diperoleh nilai sebesar 72,88%, yang menunjukkan bahwa pegawai menyatakan setuju saya merasa bangga bekerja di organisasi ini karena suasana kerja yang menyenangkan

Tabel 4. 45 Saya merasa puas dengan sarana perlengkapan kerja untuk membantu pekerjaan saya

Keterangan	Skor	Jumlah	Persentase	Total Skor
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Tidak Setuju	2	0	0%	0
Kurang Setuju	3	22	49%	66
Setuju	4	23	51%	92
Sangat Setuju	5	0	0%	0
Jumlah		45	100%	158

Sumber : Data primer diolah (2024)

Tabel diatas menunjukkan jawaban 45 responden karyawan CV Mediatama Perkasa yang menyatakan bahwa ” Saya merasa puas dengan sarana perlengkapan kerja untuk membantu pekerjaan saya” Berpendapat Sangat Setuju 0%, Setuju 51%, Kurang Setuju 49%, Tidak Setuju 0%, Sangat Tidak Setuju 0%. Sehingga dapat hitung dengan rumus tingkat persetujuannya sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Penelitian}}{\text{Skor Ideal}} \times 100 \\ &= \frac{158}{5 \times 45} \times 100 \% = 70,22\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan responden diatas, diperoleh nilai sebesar 70,22%, yang menunjukkan bahwa pegawai menyatakan setuju saya merasa puas dengan sarana perlengkapan kerja untuk membantu pekerjaan saya.

Tabel 4. 46 Rekapitulasi dan Nilai Rata-Rata  
Tanggapan Responden pada Variabel Motivasi

No.	Indikator	Total Jawaban Responden	Rata – rata perindikator
	<b>Prestasi</b>		
1.	Saya bangga bekerja di organisasi ini karena menghargai apa yang telah saya capai	75,55%	72,59%
2.	Saya merasa puas terhadap pekerjaan saya karena memberikan saya perasaan telah menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan baik	73,77%	
3.	Pimpinan selalu memberikan penghargaan bagi pegawai yang mampu menunjukkan prestasi di organisasi	68,44%	
	<b>Penghargaan</b>		
4.	Atasan saya selalu berterima kasih terhadap pekerjaan yang telah selesai saya lakukan	70,66%	71,55%
5.	Saya mendapatkan cukup pengakuan saat melakukan pekerjaan dengan baik	76,88%	
6.	Saya selalu mendapatkan penghargaan dari organisasi atas prestasi pengabdian saya selama ini	67,11%	
	<b>Pekerjaan itu sendiri</b>		
7.	Pekerjaan saya sangat menarik dan banyak variasi tugas yang harus dilakukan	62,66%	64,03%
8.	Tugas pekerjaan yang saya lakukan saat ini tidak bertentangan dengan hati nurani saya	64,11%	

No.	Indikator	Total Jawaban Responden	Rata – rata perindikator
9.	Saya sering diikutsertakan dalam kegiatan-kegiatan penting di organisasi	65,33%	
	<b>Tanggung Jawab</b>		
10.	Saya selalu memeriksa ulang pekerjaan yang telah selesai sebagai bentuk rasa tanggung jawab saya terhadap pekerjaan	65,33%	
11.	Apabila waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan tidak cukup, maka saya akan lembur untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut	67,11%	66,81%
12.	Saya mengkomunikasikan pada pimpinan apabila kurang memahami tugas dari program kerja	68,00%	
	<b>Kemajuan</b>		
13.	Pekerjaan saya sekarang memungkinkan saya untuk belajar keahlian baru untuk pengembangan karir di masa depan	68,00%	70,07%
14.	Saya puas dengan tingkat kemajuan kualitas diri saya	70,22%	
15.	Aktif di organisasi ini membuat kemampuan saya berkembang	72,00%	
	<b>Kebijakan dan Administrasi</b>		
16.	Sistem administrasi di kantor saya sangat akomodatif bagi pegawai	72,00%	72,33%
17.	Kebijakan administrasi yang berlaku pada kantor atau tempat saya bekerja memotivasi saya dalam bekerja	73,00%	

No.	Indikator	Total Jawaban Responden	Rata – rata perindikator
18.	Pengetahuan tentang peraturan dan prosedur yang berlaku memotivasi saya meningkatkan kecerdasan dan pemahaman dalam melaksanakan pekerjaan	72,00%	
<b>Pengawasan Teknis</b>			
19.	Pemimpin sering melakukan inspeksi tempat (pengawasan langsung) kepada para pegawai termasuk saya	72,44%	72,14%
20.	Pemimpin melakukan pengawasan dengan mengoreksi jika saya melakukan kesalahan dalam bekerja	73,33%	
21.	Pemimpin memperhatikan dan memberikan saya arahan untuk melaksanakan pekerjaan lebih baik	70,66%	
<b>Hubungan antar pribadi</b>			
22.	Didalam organisasi ini saya dapat dengan mudah bergaul dengan sesama pegawai maupun atasan	72,88%	74,22%
23.	Saya merasa performa saya meningkat karena dukungan dari sesama pegawai maupun atasan saya	76,00%	
24.	Saya merasa puas dalam bekerja karena hubungan dengan atasan saya maupun sesama pegawai yang lainnya	73,77%	
<b>Kondisi kerja</b>			
25.	Saya merasa puas karena kenyamanan yang didapatkan di tempat kerja	75,55%	72,88%
26.	Saya merasa bangga bekerja di organisasi ini karena suasana kerja yang	72,88%	

No.	Indikator	Total Jawaban Responden	Rata – rata perindikator
	menyenangkan		
27.	Saya merasa puas dengan kelengkapan sarana peralatan kerja untuk membantu melaksanakan tugas saya	70,22%	
	<b>Rata - Rata</b>		<b>70,74%</b>

Sumber : Data primer diolah (2024)

Berdasarkan hasil rekapitulasi dan nilai rata-rata pada setiap indikator, diperoleh nilai rata-rata indikator sebesar 70,74%. Di mana rata-rata tersebut berada pada interval (61-80), sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi karyawan pada CV Mediatama Perkasa baik. Hal ini di tunjukan dengan banyaknya tanggapan setuju dari responden mengenai indikator pada variabel motivasi. Tanggapan responden paling besar nilainya pada indikator “Hubungan antar pribadi” yaitu memiliki predikat 74,22%, sedangkan nilai rata-rata responden paling kecil adalah indikator “pekerjaan itu sendiri” yaitu 64,03%. Sedangkan sub indikator tertinggi pada pernyataan ke-5 yaitu 76,88%, sedangkan sub indikator terendah terdapat pada butir pernyataan ke-7 yaitu 62,66%. Untuk nilai yang terendah pada setiap indikator atau memiliki nilai dibawah rata-rata maka indikator tersebut perlu ditingkatkan. Sedangkan untuk indikator tertinggi dan indikator yang memiliki nilai di atas rata-rata maka indikator tersebut perlu dipertahankan.

### 3. Kinerja di CV Mediatama Perkasa

Untuk mengetahui kondisi kinerja karyawan di CV Mediatama Perkasa, maka dilakukan penyebaran kuesioner kepada 4 orang karyawan personalia dengan 5 indikator yang digunakan dan hasil penelitian disajikan pada tabel-tabel di bawah ini :

#### 1. Kualitas

Tabel 4. 47 Pegawai melakukan pekerjaan lebih dari yang diharapkan

Keterangan	Skor	Jumlah	Persentase	Total Skor
Sangat Tidak Setuju	1	1	2%	1
Tidak Setuju	2	0	0%	0
Kurang Setuju	3	18	40%	54
Setuju	4	26	58%	104
Sangat Setuju	5	0	0%	0
Jumlah		45	100%	159

Sumber : Data primer diolah (2024)

Tabel diatas menunjukkan jawaban 4 responden karyawan CV Mediatama Perkasa yang menyatakan bahwa ”Pegawai melakukan pekerjaan lebih dari yang

diharapkan” Berpendapat Sangat Setuju 0%, Setuju 58%, Kurang Setuju 40%, Tidak Setuju 0%, Sangat Tidak Setuju 2%. Sehingga dapat hitung dengan rumus tingkat persetujuannya sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Penelitian}}{\text{Skor Ideal}} \times 100 \\ &= \frac{159}{5 \times 45} \times 100 \% = 70,66\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan responden diatas, diperoleh nilai sebesar 70,66%, yang menunjukkan bahwa pimpinan menyatakan bahwa pegawai melakukan pekerjaan lebih dari yang diharapkan.

Tabel 4. 48 Pegawai berusaha meningkatkan keterampilan kerjanya

Keterangan	Skor	Jumlah	Persentase	Total Skor
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Tidak Setuju	2	1	2%	2
Kurang Setuju	3	12	27%	36
Setuju	4	32	71%	128
Sangat Setuju	5	0	0%	0
Jumlah		45	100%	166

Sumber : Data primer diolah (2024)

Tabel diatas menunjukkan jawaban 4 responden karyawan CV Mediatama Perkasa yang menyatakan bahwa ”pegawai berusaha meningkatkan keterampilan” Berpendapat Sangat Setuju 0%, Setuju 71%, Kurang Setuju 27%, Tidak Setuju 2%, Sangat Tidak Setuju 0%. Sehingga dapat hitung dengan rumus tingkat persetujuannya sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Penelitian}}{\text{Skor Ideal}} \times 100 \\ &= \frac{166}{5 \times 45} \times 100 \% = 73,77\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan responden diatas, diperoleh nilai sebesar 73,77%, yang menunjukkan bahwa pimpinan menyatakan bahwa pegawai berusaha meningkatkan keterampilan kerjanya.



Tabel 4. 49 Pegawai melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan SOP

Keterangan	Skor	Jumlah	Persentase	Total Skor
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Tidak Setuju	2	0	0%	0
Kurang Setuju	3	19	42%	57
Setuju	4	26	58%	104
Sangat Setuju	5	0	0%	0
Jumlah		45	100%	161

Sumber : Data primer diolah (2024)

Tabel diatas menunjukkan jawaban 4 responden karyawan CV Mediatama Perkasa yang menyatakan bahwa ” Pegawai melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan SOP” Berpendapat Sangat Setuju 0%, Setuju 58%, Kurang Setuju 42%, Tidak Setuju 0%, Sangat Tidak Setuju 0%. Sehingga dapat hitung dengan rumus tingkat persetujuannya sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Penelitian}}{\text{Skor Ideal}} \times 100 \\ &= \frac{161}{5 \times 45} \times 100 \% = 71,55\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan responden diatas, diperoleh nilai sebesar 71,55%, yang menunjukkan bahwa pimpinan menyatakan bahwa pegawai melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan SOP.

### 3. Kuantitas

Tabel 4. 50 Pegawai melaksanakan pekerjaannya dengan baik dalam waktu yang cukup

Keterangan	Skor	Jumlah	Persentase	Total Skor
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Tidak Setuju	2	0	0%	0
Kurang Setuju	3	25	56%	75
Setuju	4	20	44%	80
Sangat Setuju	5	0	0%	0
Jumlah		45	100%	155

Sumber : Data primer diolah (2024)

Tabel diatas menunjukkan jawaban 4 responden karyawan CV Mediatama Perkasa yang menyatakan bahwa ” Pegawai melaksanakan pekerjaannya dengan baik dalam waktu yang cukup” Berpendapat Sangat Setuju 0%, Setuju

44%, Kurang Setuju 56%, Tidak Setuju 0%, Sangat Tidak Setuju 0%. Sehingga dapat hitung dengan rumus tingkat persetujuannya sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Penelitian}}{\text{Skor Ideal}} \times 100 \\ &= \frac{155}{5 \times 45} \times 100 \% = 68,88\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan responden diatas, diperoleh nilai sebesar 68,88%, yang menunjukkan bahwa pimpinan menyatakan bahwa pegawai melaksanakan pekerjaannya dengan baik dalam waktu yang cukup.

Tabel 4. 51 Pegawai mencapai target yang ditetapkan organisasi

Keterangan	Skor	Jumlah	Persentase	Total Skor
Sangat Tidak Setuju	1	1	2%	1
Tidak Setuju	2	0	0%	0
Kurang Setuju	3	16	36%	48
Setuju	4	28	62%	112
Sangat Setuju	5	0	0%	0
Jumlah		45	100%	161

Sumber : Data primer diolah (2024)

Tabel diatas menunjukkan jawaban 4 responden karyawan CV Mediatama Perkasa yang menyatakan bahwa ” Pegawai mencapai target yang ditetapkan organisasi” Berpendapat Sangat Setuju 0%, Setuju 62%, Kurang Setuju 36%, Tidak Setuju 0%, Sangat Tidak Setuju 2%. Sehingga dapat hitung dengan rumus tingkat persetujuannya sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Penelitian}}{\text{Skor Ideal}} \times 100 \\ &= \frac{161}{5 \times 45} \times 100 \% = 71,55\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan responden diatas, diperoleh nilai sebesar 71,55%, yang menunjukkan bahwa pimpinan menyatakan bahwa pegawai mencapai target yang ditetapkan.

Tabel 4. 52 Pegawai langsung mengerjakan tugas baru saat tugas lama selsai

Keterangan	Skor	Jumlah	Persentase	Total Skor
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Tidak Setuju	2	1	2%	2
Kurang Setuju	3	12	27%	36
Setuju	4	32	71%	128
Sangat Setuju	5	0	0%	0
Jumlah		45	100%	166

Sumber : Data primer diolah (2024)

Tabel diatas menunjukkan jawaban 4 responden karyawan CV Mediatama Perkasa yang menyatakan bahwa ” Pegawai langsung mengerjakan tugas baru saat tugas lama selsai” Berpendapat Sangat Setuju 0%, Setuju 71%, Kurang Setuju 27%, Tidak Setuju 2%, Sangat Tidak Setuju 0%. Sehingga dapat hitung dengan rumus tingkat persetujuannya sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Penelitian}}{\text{Skor Ideal}} \times 100 \\ &= \frac{166}{5 \times 45} \times 100 \% = 73,77\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan responden diatas, diperoleh nilai sebesar 73,77%, yang menunjukkan bahwa pimpinan menyatakan bahwa pegawai langsung mengerjakan tugas baru saat tugas lama selsai.

#### 4. Ketepatan waktu

Tabel 4. 53 Pegawai mengerjakan pekerjaan tepat waktu

Keterangan	Skor	Jumlah	Persentase	Total Skor
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Tidak Setuju	2	0	0%	0
Kurang Setuju	3	13	29%	39
Setuju	4	32	71%	128
Sangat Setuju	5	0	0%	0
Jumlah		45	100%	167

Sumber : Data primer diolah (2024)

Tabel diatas menunjukkan jawaban 4 responden karyawan CV Mediatama Perkasa yang menyatakan bahwa ” Pegawai mengerjakan pekerjaan tepat waktu” Berpendapat Sangat Setuju 0%, Setuju 71%, Kurang Setuju 29%, Tidak Setuju 0%, Sangat Tidak Setuju 0%. Sehingga dapat hitung dengan rumus tingkat persetujuannya sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Penelitian}}{\text{Skor Ideal}} \times 100 \\ &= \frac{167}{5 \times 45} \times 100 \% = 74,22\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan responden diatas, diperoleh nilai sebesar 74,22%, yang menunjukkan bahwa pimpinan menyatakan bahwa pegawai mengerjakan pekerjaan tepat waktu.

Tabel 4. 54 Pegawai dalam melaksanakan pekerjaan selalu berupaya tepat waktu

Keterangan	Skor	Jumlah	Persentase	Total Skor
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Tidak Setuju	2	0	0%	0
Kurang Setuju	3	19	42%	57
Setuju	4	26	58%	104
Sangat Setuju	5	0	0%	0
Jumlah		45	100%	161

Sumber : Data primer diolah (2024)

Tabel diatas menunjukkan jawaban 4 responden karyawan CV Mediatama Perkasa yang menyatakan bahwa ” Pegawai dalam melaksanakan pekerjaan selalu berupaya tepat waktu” Berpendapat Sangat Setuju 0%, Setuju 58%, Kurang Setuju 42%, Tidak Setuju 0%, Sangat Tidak Setuju 0%. Sehingga dapat hitung dengan rumus tingkat persetujuannya sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Penelitian}}{\text{Skor Ideal}} \times 100 \\ &= \frac{161}{5 \times 45} \times 100 \% = 71,55\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan responden diatas, diperoleh nilai sebesar 71,55%, yang menunjukkan bahwa pimpinan menyatakan bahwa pegawai dalam melaksanakan pekerjaan selalu berupaya tepat waktu.

Tabel 4. 55 Pegawai mendahulukan pekerjaan yang merupakan prioritas kerjanya

Keterangan	Skor	Jumlah	Persentase	Total Skor
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Tidak Setuju	2	3	7%	6
Kurang Setuju	3	14	31%	42
Setuju	4	28	61%	112
Sangat Setuju	5	0	0%	0
Jumlah		45	100%	160

Sumber : Data primer diolah (2024)

Tabel diatas menunjukkan jawaban 4 responden karyawan CV Mediatama Perkasa yang menyatakan bahwa ” Pegawai mendahulukan pekerjaan yang merupakan prioritas kerjanya” Berpendapat Sangat Setuju 0%, Setuju 58%, Kurang Setuju 42%, Tidak Setuju 0%, Sangat Tidak Setuju 0%. Sehingga dapat hitung dengan rumus tingkat persetujuannya sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Penelitian}}{\text{Skor Ideal}} \times 100 \\ &= \frac{160}{5 \times 45} \times 100 \% = 71,11\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan responden diatas, diperoleh nilai sebesar 71,11%, yang menunjukkan bahwa pimpinan menyatakan bahwa pegawai mendahulukan pekerjaan yang merupakan prioritas kerjanya.

## 5. Efektifitas

Tabel 4. 56 Pegawai memiliki kemampuan yang melebihi standar yang ditetapkan

Keterangan	Skor	Jumlah	Persentase	Total Skor
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Tidak Setuju	2	1	2%	2
Kurang Setuju	3	19	42%	57
Setuju	4	25	56%	100
Sangat Setuju	5	0	0%	0
Jumlah		45	100%	159

Sumber : Data primer diolah (2024)

Tabel diatas menunjukkan jawaban 4 responden karyawan CV Mediatama Perkasa yang menyatakan bahwa ” Pegawai memiliki kemampuan yang melebihi standar yang ditetapkan” Berpendapat Sangat Setuju 0%, Setuju 56%, Kurang Setuju 42%, Tidak Setuju 2%, Sangat Tidak Setuju 0%. Sehingga dapat hitung dengan rumus tingkat persetujuannya sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Penelitian}}{\text{Skor Ideal}} \times 100 \\ &= \frac{159}{5 \times 45} \times 100 \% = 70,66\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan responden diatas, diperoleh nilai sebesar 70,66%, yang menunjukkan bahwa pimpinan menyatakan bahwa pegawai memiliki kemampuan yang melebihi standar yang ditetapkan.

Tabel 4. 57 Pegawai dapat memenuhi target efektifitas dalam penggunaan sumber daya dalam organisasi

Keterangan	Skor	Jumlah	Persentase	Total Skor
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Tidak Setuju	2	0	0%	0
Kurang Setuju	3	16	36%	48
Setuju	4	29	64%	116
Sangat Setuju	5	0	0%	0
Jumlah		45	100%	164

Sumber : Data primer diolah (2024)

Tabel diatas menunjukkan jawaban 4 responden karyawan CV Mediatama Perkasa yang menyatakan bahwa ” Pegawai dapat memenuhi target efektifitas dalam penggunaan sumber daya dalam organisasi” Berpendapat Sangat Setuju 0%, Setuju 64%, Kurang Setuju 36%, Tidak Setuju 0%, Sangat Tidak Setuju 0%. Sehingga dapat hitung dengan rumus tingkat persetujuannya sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Penelitian}}{\text{Skor Ideal}} \times 100 \\ &= \frac{164}{5 \times 45} \times 100 \% = 72,88\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan responden diatas, diperoleh nilai sebesar 72,88%, yang menunjukkan bahwa pimpinan menyatakan bahwa pegawai dapat memenuhi target efektifitas dalam penggunaan sumber daya dalam organisasi.

Tabel 4. 58 Pegawai mampu menentukan dan mengatur prioritas kerja secara efektif

Keterangan	Skor	Jumlah	Persentase	Total Skor
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Tidak Setuju	2	0	0%	0
Kurang Setuju	3	24	53%	72
Setuju	4	21	47%	84
Sangat Setuju	5	0	0%	0
Jumlah		45	100%	156

Sumber : Data primer diolah (2024)

Tabel diatas menunjukkan jawaban 4 responden karyawan CV Mediatama Perkasa yang menyatakan bahwa ” Pegawai mampu menentukan dan mengatur prioritas kerja secara efektif” Berpendapat Sangat Setuju 0%, Setuju 47%, Kurang Setuju 53%, Tidak Setuju 0%, Sangat Tidak Setuju 0%. Sehingga dapat hitung dengan rumus tingkat persetujuannya sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Penelitian}}{\text{Skor Ideal}} \times 100 \\ &= \frac{156}{5 \times 45} \times 100 \% = 69,33\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan responden diatas, diperoleh nilai sebesar 69,33%, yang menunjukkan bahwa pimpinan menyatakan bahwa pegawai mampu menentukan dan mengatur prioritas kerja secara efektif.

## 6. Kemandirian

Tabel 4. 59 Pegawai mampu memilih dan melihat masalah dari sudut pandang yang berbeda dengan pegawai lain

Keterangan	Skor	Jumlah	Persentase	Total Skor
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Tidak Setuju	2	1	2%	2
Kurang Setuju	3	11	25%	33
Setuju	4	33	73%	132
Sangat Setuju	5	0	0%	0
Jumlah		45	100%	167

Sumber : Data primer diolah (2024)

Tabel diatas menunjukkan jawaban 4 responden karyawan CV Mediatama Perkasa yang menyatakan bahwa ” Pegawai mampu memilih dan melihat masalah dari sudut pandang yang berbeda dengan pegawai lain” Berpendapat Sangat Setuju 0%, Setuju 73%, Kurang Setuju 25%, Tidak Setuju 2%, Sangat Tidak Setuju 0%. Sehingga dapat hitung dengan rumus tingkat persetujuannya sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Penelitian}}{\text{Skor Ideal}} \times 100 \\ &= \frac{167}{5 \times 45} \times 100 \% = 74,22\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan responden diatas, diperoleh nilai sebesar 74,22%, yang menunjukkan bahwa pimpinan menyatakan bahwa pegawai mampu memilih dan melihat masalah dari sudut pandang yang berbeda dengan pegawai lain.

Tabel 4. 60 Pegawai mampu mengerjakan tugas secara mandiri sesuai dengan yang diperintahkan

Keterangan	Skor	Jumlah	Persentase	Total Skor
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Tidak Setuju	2	1	2%	2
Kurang Setuju	3	15	33%	45
Setuju	4	29	65%	116
Sangat Setuju	5	0	0%	0
Jumlah		45	100%	163

Sumber : Data primer diolah (2024)

Tabel diatas menunjukkan jawaban 4 responden karyawan CV Mediatama Perkasa yang menyatakan bahwa ” Pegawai mampu mengerjakan tugas secara mandiri sesuai dengan yang diperintahkan” Berpendapat Sangat Setuju 0%, Setuju 65%,



Kurang Setuju 33%, Tidak Setuju 2%, Sangat Tidak Setuju 0%. Sehingga dapat hitung dengan rumus tingkat persetujuannya sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Penelitian}}{\text{Skor Ideal}} \times 100 \\ &= \frac{163}{5 \times 45} \times 100 \% = 72,44\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan responden diatas, diperoleh nilai sebesar 72,44%, yang menunjukkan bahwa pimpinan menyatakan bahwa pegawai mampu mengerjakan tugas secara mandiri sesuai dengan yang diperintahkan.

Tabel 4. 61 Pegawai bersedia menerima semua macam penugasan agar dapat tetap bekerja dengan organisasi

Keterangan	Skor	Jumlah	Persentase	Total Skor
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Tidak Setuju	2	0	0%	0
Kurang Setuju	3	6	13%	18
Setuju	4	39	87%	156
Sangat Setuju	5	0	0%	0
Jumlah		45	100%	174

Sumber : Data primer diolah (2024)

Tabel diatas menunjukkan jawaban 4 responden karyawan CV Mediatama Perkasa yang menyatakan bahwa ” Pegawai bersedia menerima semua macam penugasan agar dapat tetap bekerja dengan organisasi” Berpendapat Sangat Setuju 0%, Setuju 87%, Kurang Setuju 13%, Tidak Setuju 0%, Sangat Tidak Setuju 0%. Sehingga dapat hitung dengan rumus tingkat persetujuannya sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Penelitian}}{\text{Skor Ideal}} \times 100 \\ &= \frac{174}{5 \times 45} \times 100 \% = 77,33\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan responden diatas, diperoleh nilai sebesar 77,33%, yang menunjukkan bahwa pimpinan menyatakan bahwa pegawai bersedia menerima semua macam penugasan agar dapat tetap bekerja dengan organisasi.

Tabel 4. 62 Rekapitulasi dan Nilai Rata-Rata Tanggapan Responden pada Variabel Kinerja

No.	Indikator	Total jawaban Responden	Rata – rata perindikator
	<b>Kualitas</b>		
1.	Pegawai melakukan pekerjaan lebih dari yang diharapkan	70,66%	71,99%
2.	Pegawai berusaha meningkatkan keterampilan kerjanya	73,77%	
3.	Pegawai melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur standar organisasi	71,55%	
	<b>Kuantitas</b>		
4.	Pegawai melaksanakan pekerjaan dengan baik dalam waktu yang cukup	68,88%	71,40%
5.	pegawai mencapai target yang ditetapkan organisasi	71,55%	
6.	Pegawai langsung mengerjakan tugas baru setelah tugas lama selesai	73,77%	
	<b>Ketepatan waktu</b>		
7.	Pegawai mengerjakan pekerjaan tepat waktu	74,22%	72,29%
8.	Pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya selalu berupaya tepat waktu	71,55%	
9.	Pegawai mendahulukan pekerjaan-pekerjaan yang merupakan prioritas kerjanya	71,11%	
	<b>Efektifitas</b>		
10.	Pegawai memiliki kemampuan yang melebihi standar yang	70,66%	

No.	Indikator	Total jawaban Responden	Rata – rata perindikator
	ditetapkan		
11.	Pegawai dapat memenuhi target efektivitas dalam penggunaan sumber daya dalam organisasi	72,88%	70,96%
12.	Pegawai mampu menentukan dan mengatur prioritas kerja secara efektif	69,33%	
	<b>Kemandirian</b>		
13.	Pegawai mampu memilih dan melihat masalah dari sudut pandang yang berbeda dengan pegawai yang lain	74,22%	74,66%
14.	Pegawai mampu mengerjakan tugas secara mandiri sesuai dengan yang diperintahkan	72,44%	
15.	Pegawai bersedia menerima semua macam penugasan agar dapat tetap bekerja dengan organisasi	77,33%	
	<b>Rata - Rata</b>		<b>72,26%</b>

Sumber : Data primer diolah (2024)

Berdasarkan hasil rekapitulasi dan nilai rata-rata pada setiap indikator, diperoleh nilai rata-rata indikator sebesar 72,26%. Di mana rata-rata tersebut berada pada interval (61-80), sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada CV Mediatama Perkasa baik. Hal ini di tunjukan dengan banyaknya tanggapan setuju dari responden mengenai indikator pada variabel kinerja. Tanggapan responden paling besar nilainya pada indikator “Kemandirian” yaitu memiliki predikat 74,66%, sedangkan nilai rata-rata responden paling kecil adalah indikator “Efektifitas” yaitu 70,96%. Sedangkan sub indikator tertinggi pada pernyataan ke-15 yaitu 77,33%, sedangkan sub indikator terendah terdapat pada butir pernyataan ke-4 yaitu 68,88%. Untuk nilai yang terendah pada setiap indikator atau memiliki nilai dibawah rata-rata maka indikator tersebut perlu ditingkatkan. Sedangkan untuk indikator tertinggi

dan indikator yang memiliki nilai di atas rata-rata maka indikator tersebut perlu dipertahankan.

### 4.2.3. Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas dalam pengujian ini digunakan untuk menguji apakah antar variabel memiliki distribusi normal atau tidak. Pengujian ini menggunakan analisis *One Sample Kolmogorov-Smirnov test* dengan nilai signifikan sebesar 0,05. Kriteria pengambilan keputusan uji normalitas adalah jika nilai sig > 0,05 maka data terdistribusi secara normal, sedangkan jika nilai sig < 0,05 maka data tidak terdistribusi secara normal. Berikut merupakan hasil pengujian normalitas :

Tabel 4. 63 Hasil Uji Normalitas

	Tests of Normality					
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kompensasi	,130	45	,055	,943	45	,029
Motivasi	,113	45	,180	,961	45	,137
Kinerja	,112	45	,191	,954	45	,075

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber : Data primer diolah (2024)

Dilihat dari hasil pengujian normalitas menunjukkan bahwa nilai sig > 0,05, maka dari itu berarti data yang diuji terdistribusi secara normal, sehingga data ini layak untuk digunakan.

#### 2. Uji Linearitas

Uji linearitas dipenelitian ini digunakan untuk mengetahui hubungan linier antara variabel terkait dan variabel bebas. Dengan kriteria pengambilan keputusan yaitu jika nilai Sig *linearity* < 0,05 maka uji linearitas terpenuhi, sedangkan jika nilai Sig *linearity* > 0,05 maka uji linearitas tidak terpenuhi. Berikut merupakan hasil pengujian pada masing – masing sub struktural :

## a. Sub struktural 1 Pengaruh Kompensi terhadap Motivasi

Tabel 4. 64 Hasil Uji Linearitas Sub struktural 1

			Sum of		Mean		
			Squares	df	Square	F	Sig.
Motivasi * Kompensasi	Between	(Combined)	870,678	12	72,556	3,527	,002
	Groups	Linearity	768,356	1	768,356	37,350	,000
		Deviation from Linearity	102,322	11	9,302	,452	,919
	Within Groups		658,300	32	20,572		
	Total		1528,978	44			

Sumber : Data primer diolah (2024)

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa nilai Sig *linearity* < 0,05, maka dengan begitu dapat disimpulkan bahwa kompensasi memiliki hubungan yang linear terhadap motivasi.

## b. Sub struktural 2 Pengaruh Kompenssi terhadap Kinerja

Tabel 4. 65 Hasil Uji Linearitas Sub struktural 2

			Sum of		Mean		
			Squares	df	Square	F	Sig.
Kinerja * Kompensasi	Between	(Combined)	100,283	12	8,357	1,025	,451
	Groups	Linearity	40,036	1	40,036	4,910	,034
		Deviation from Linearity	60,247	11	5,477	,672	,754
	Within Groups		260,917	32	8,154		
	Total		361,200	44			

Sumber : Data primer diolah (2024)

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa nilai Sig *linearity* < 0,05, maka dengan begitu dapat disimpulkan bahwa kompensasi memiliki hubungan yang linear terhadap kinerja.

## c. Sub struktural 3 Pengaruh motivasi terhadap Kinerja

Tabel 4. 66 Hasil Uji Linearitas Sub struktural 3

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja *	Between	(Combined)	261,167	19	13,746	3,435	,002
	Motivasi	Groups	Linearity	89,440	1	89,440	22,353
		Deviation from Linearity	171,726	18	9,540	2,384	,023
		Within Groups	100,033	25	4,001		
Total			361,200	44			

Sumber : Data primer diolah (2024)

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa nilai Sig *linearity* < 0,05, maka dengan begitu dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki hubungan yang linear terhadap kinerja.

#### 4.2.4. Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara variabel bebas dan variabel terkait. Dengan kriteria pengambilan keputusan yaitu jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan nilai signifikansi  $\alpha < 0,05$  maka terdapat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut merupakan hasil pengujian pada masing – masing sub struktural :

a. Sub struktural 1 Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi

Tabel 4. 67 Hasil analisis Regresi Sederhana

Sub struktural 1

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	39,699	8,502		4,670	,000
	Kompensasi	1,029	,156	,709	6,591	,000

a. Dependent Variable: Motivasi

Sumber : Data primer diolah (2024)

Berdasarkan hasil pengolahan diatas, maka diperoleh kesimpulan bahwa nilai thitung sebesar  $6,591 > t_{tabel} 1,681$  dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ , hal tersebut berarti bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi.

b. Sub struktural 2 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja

Tabel 4. 68 Hasil analisis Regresi Sederhana

Sub struktural 1

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	41,445	5,524		7,502	,000
	Kompensasi	,235	,101	,333	2,315	,025

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data primer diolah (2024)

Berdasarkan data hasil pengolahan diatas, maka diperoleh kesimpulan bahwa nilai thitung sebesar  $2,315 > t_{tabel} 1,681$  dan nilai signifikan  $0,025 < 0,05$ , hal tersebut berarti bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

c. Sub struktural 3 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Tabel 4. 69 Hasil analisis Regresi Sederhana

Sub struktural 3

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	31,083	6,156		5,049	,000
	Motivasi	,242	,064	,498	3,762	,001

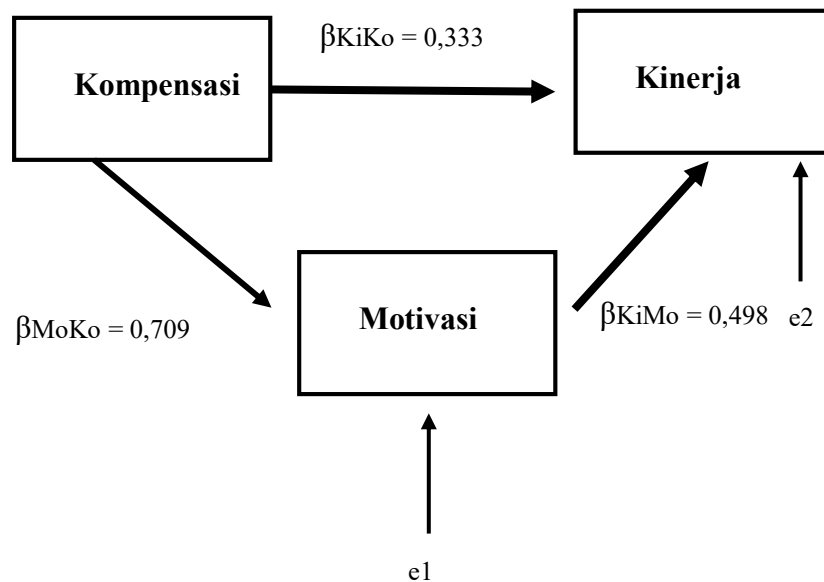
a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data primer diolah (2024)

Berdasarkan data hasil pengolahan diatas, maka diperoleh kesimpulan bahwa nilai thitung sebesar  $3,762 > t_{tabel} 1,681$  dan nilai signifikan  $0,001 < 0,05$ , hal tersebut berarti bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

#### 4.2.5. Diagram Jalur

Diagram jalur dapat memberikan gambaran secara eksplisit hubungan kausalitas antar variabel. Pada hasil output analisis regresi sederhana sub struktural 1 menghasilkan nilai *Standardized Coefficients* Beta kompensasi sebesar 0,709 yang merupakan nilai path 1 ( $\beta_{MoKo}$ ), sedangkan pada hasil output analisis regresi sederhana sub struktural 2 menghasilkan nilai *Standardized Coefficients* Beta kompensasi sebesar 0,333 yang merupakan nilai path 2 ( $\beta_{KiKo}$ ) dan hasil output analisis regresi sederhana sub struktural 3 menghasilkan nilai nilai *Standardized Coefficients* Beta motivasi sebesar 0,498 merupakan nilai path 3 ( $\beta_{KiMo}$ ).



Sumber : Data primer diolah (2024)

Gambar 4. 6 Model Diagram Jalur

#### 4.2.6. Uji Sobel

Pengujian hipotesis mediasi dilakukan dengan menggunakan Uji Sobel (*Sobel test*) sebagai berikut :

- a. Perhitungan *Unstandardized Coefficients Standar Error indirect effect*

$$S a b = \sqrt{b^2 S a^2 + a^2 S b^2 + S a^2 S b^2}$$

$$Sab = \sqrt{(0,498)^2(0,156)^2 + (0,709)^2(0,064)^2 + (0,156)^2(0,064)^2}$$



$$Sab = \sqrt{0,00595 + 0,00201 + 0,00009}$$

$$Sab = \sqrt{0,00805}$$

$$Sab = 0,089$$

- b. Perhitungan *Standardized Coefficients Beta indirect effect*

$$\beta = ab$$

$$\beta = (0,498)(0,709)$$

$$\beta = 0,353$$

- c. Perhitungan nilai t statistik

$$t = \frac{ab}{Sab}$$

$$t = \frac{0,353}{0,089}$$

$$t = 3,966$$

- d. Tabel Koefisien

Tabel 4. 70 Tabel Koefisien

Model	Unstandardized Coefficients Standar Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
Ko → Mo → Ki	0,089	0,353	3,966	-

Sumber : Data primer diolah (2024)

Berdasarkan hasil uji sobel yang telah dilakukan, didapati bahwa nilai thitung sebesar  $3,966 > t_{tabel} 1,681$  dan  $\beta = 0,353$  bernilai positif, maka dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi. Dengan kata lain, motivasi memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja.

## 4.3 Pembahasan

### 1. Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi

Salah satu cara untuk memotivasi dan meningkatkan kinerja para pegawai adalah melalui kompensasi, dimana tujuan pemberian kompensasi yaitu sebagai ikatan kerjasama, kepuasan kerja, motivasi, serta peningkatan disiplin. Kompensasi merupakan motivasi utama mengapa pegawai bekerja, dimana besar kecilnya pemberian kompensasi berdampak terhadap motivasi, dan kinerja pegawai. Apabila kompensasi diberikan dengan tepat, akan membuat pegawai

mencapai kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi, sebaliknya ketika kompensasi yang diberikan kurang memadai, maka akan membuat motivasi dan kinerja pegawai mengalami penurunan. Oleh sebab itu perlunya pemberian kompensasi pegawai yang didasarkan pada sistem yang adil, terbuka dan objektif yang akan membuat para pegawai termotivasi dalam bekerja sehingga memiliki motivasi yang tinggi yang akan berdampak pada keberhasilan tujuan organisasi. Hal ini sesuai dengan hasil pengujian yang telah dilakukan pada penelitian ini, pada analisis regresi diperoleh kesimpulan bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $6,591 > t_{tabel}$  1,681 dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ , hal tersebut berarti bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi.

Hal ini sejalan dengan penelitian dari Langda Adtya dan Nur Laily (2021) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Dengan demikian, berdasarkan pembahasan tersebut menunjukkan bahwa  $H_1$  diterima.

#### **4. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja**

Kompensasi pada dasarnya merupakan imbalan yang diterima sebagai balas jasa atas apa yang telah dikerjakan oleh seseorang terhadap organisasi, yang mana tujuan dari pemberian kompensasi ini yaitu mempertahankan pegawai, mendapatkan pegawai yang berkualitas, menjamin keadilan dalam organisasi, bentuk penghargaan atas perilaku, menjamin keadilan dalam organisasi dan mengendalikan biaya. Oleh sebab itu kompensasi dapat dikatakan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia karena kompensasi merupakan aspek yang sensitif didalam hubungan kerja.

Organisasi yang tidak mampu memberikan kompensasi yang memadai bagi pegawai, serta cenderung tidak memberikan kepuasan bagi pegawainya akan rawan terhadap guncangan, karena pegawai akan bekerja dengan semangat yang rendah dan loyalitas yang rapuh, selain itu organisasi yang tidak mampu memberikan kompensasi yang layak akan dihadapkan pada tingginya angka ketidakhadiran pegawai dalam bekerja dan stress kerja.

Keberhasilan menetapkan kompensasi yang layak akan menentukan bagaimana kualitas sumber daya manusia dalam bekerja, dimana untuk mencapai tujuan organisasi, suatu organisasi harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang dapat mendorong pegawai untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan secara optimal dalam hal kinerja.

Oleh sebab itu dengan pemberian kompensasi yang memadai maka akan mempengaruhi kinerja yang ditampilkan oleh pegawai tersebut. Hal ini sesuai dengan hasil pengujian yang telah dilakukan pada penelitian ini, pada analisis regresi diperoleh kesimpulan bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $2,315 > t_{tabel}$  1,681 dan

nilai signifikan  $0,025 < 0,05$ , hal tersebut berarti bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tuwuhadi Pratamiaji, Zainul Hidayat dan Kusnanto Darmawan (2019) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian, berdasarkan pembahasan tersebut menunjukkan bahwa H2 diterima.

## **5. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja**

Motivasi merupakan dorongan yang berasal dari diri seseorang baik yang berasal dari dalam dan luar dirinya menuju pencapaian suatu tujuan yang sesuai dengan apa yang diinginkan, yang mana tujuan dari motivasi ini yaitu untuk meningkatkan rasa tanggung jawab, meningkatkan prestasi kerja, mempertinggi moral kerja pegawai, meningkatkan gairah dan semangat kerja, mengubah perilaku pegawai sesuai dengan kebutuhan organisasi, menumbuhkan loyalitas pegawai pada organisasi dan meningkatkan produktifitas dan efisien. Pada dasarnya pemberian motivasi ini diharapkan setiap individu atau pegawai bisa bekerja keras dan antusias untuk mencapai prestasi kerja maupun kinerja yang tinggi. Seberapa kuat motivasi yang dimiliki individu atau pegawai akan banyak menentukan terhadap kualitas perilaku yang ditampilkannya, baik dalam konteks bekerja maupun dalam kehidupan lainnya. Selain itu motivasi ini mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi pegawai agar mau bekerjasama untuk mencapai tujuan, oleh sebab itu peningkatan kinerja dipengaruhi dari motivasi-motivasi yang membentuk pegawai menjadi lebih kompetitif dalam mencapai sebuah tujuan organisasi, sehingga dapat dapat dinyatakan bahwa motivasi tinggi dapat membentuk kinerja pegawai yang baik, sehingga pada akhirnya menjadi penentu keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. bahwa Hal ini sesuai dengan hasil pengujian yang telah dilakukan pada penelitian ini, pada analisis regresi diperoleh kesimpulan bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $3,762 > t_{tabel}$  1,681 dan nilai signifikan  $0,001 < 0,05$ , hal tersebut berarti bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yoel Brando Sitopu1, Kevin Arianda Sitinjak dan Fenny Krisna Marpaung (2021) yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, berdasarkan pembahasan tersebut menunjukkan bahwa H3 diterima

## **6. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja melalui Motivasi**

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang diselesaikan pada waktu yang tepat, sesuai dengan target dan bertanggung jawab sesuai dengan peranannya dalam perusahaan atau organisasi. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja antara lain kompensasi, gaya kepemimpinan, disiplin

kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepemimpinan, kemampuan dan keahlian. Bila karyawan dapat mencapai hasil sesuai standar yang diberlakukan, maka dapat dikatakan kinerjanya baik. Untuk mengetahui kinerja seorang karyawan, maka perlu dilakukan penilaian. Sistem penilaian kinerja yang efektif akan memberikan informasi yang bermanfaat bagi organisasi terutama dalam pengambilan keputusan sehubungan dengan pekerjaan pegawai, yang kemudian kinerja pegawai ini dapat dijadikan sebagai dasar dalam peningkatan pekerjaan (promosi pekerjaan), kenaikan kompensasi, mutasi, dan pemberhentian kerja. Dari beberapa faktor yang ada kompensasi dan motivasi memegang peranan yang sangat penting, karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya seorang pegawai, serta motivasi inilah yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku seorang pegawai agar bekerja giat dan antusias untuk hasil yang optimal. Ketika kompensasi sesuai, pegawai akan lebih bahagia dan lebih termotivasi untuk bekerja lebih giat dalam mencapai tujuan organisasi, serta apabila motivasi kerja atau motivasi berprestasi dari para pegawai sudah terbentuk, kemudian organisasi tempatnya bekerja sudah memberikan kompensasi sesuai harapan pegawai maka akan timbul kepuasan kerja dalam diri pegawai. Kepuasan dan kenyamanan seseorang di lingkungan tempat kerja ini dapat dilihat dari bentuk fasilitas yang diberikan organisasi yang bersangkutan, yang kemudian hal inilah yang menjadi sarana penunjang peningkatan kinerja pegawai. Oleh sebab itu kompensasi merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang paling terpenting yakni sebagai metode utama yang digunakan untuk menarik pegawai dan memotivasi mereka untuk berkinerja lebih efektif, sehingga dapat dinyatakan bahwa pemberian kompensasi yang baik dapat meningkatkan motivasi seorang pegawai yang kemudian akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai tersebut. Hal ini sesuai dengan hasil pengujian yang telah dilakukan pada penelitian ini hasil, uji sobel yaitu pengaruh kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi menunjukkan bahwa nilai thitung sebesar  $3,966 > t_{tabel} 1,681$  dan  $\beta = 0,353$  bernilai positif, hal tersebut berarti bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja melalui motivasi.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Fathussyakir, Meutia dan Heriani (2022). Mauli Siagian (2018). yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi. Dengan demikian, berdasarkan pembahasan tersebut menunjukkan bahwa H4 diterima.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil dari pembahasan dapat disimpulkan bahwa :

1. Kompensasi karyawan CV Mediatama Perkasa berada dalam kategori baik dengan skor total rata-rata dari 5 indikator yaitu sebesar 73,57%.
2. Motivasi karyawan CV Mediatama Perkasa berada dalam kategori baik dengan skor total rata-rata dari 9 indikator yaitu sebesar 70,74%.
3. Kinerja karyawan CV Mediatama Perkasa berada dalam kategori baik dengan skor total rata-rata dari 5 indikator yaitu sebesar 72,26%.
4. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pegawai CV Mediatama Perkasa berdasarkan hasil analisis regresi dengan nilai thitung sebesar 6,591 > ttabel 1,681 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05.
5. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai CV Mediatama Perkasa berdasarkan hasil analisis regresi dengan nilai thitung sebesar 2,315 > ttabel 1,681 dan nilai signifikan 0,025 < 0,05.
6. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai CV Mediatama Perkasa berdasarkan hasil analisis regresi dengan nilai thitung sebesar 3,762 > ttabel 1,681 dan nilai signifikan 0,001 < 0,05.
7. Motivasi memediasi kompensasi terhadap kinerja pegawai CV Mediatama Perkasa berdasarkan hasil uji sobel dengan nilai thitung sebesar 3,966 > ttabel 1,681 dan  $\beta = 0,353$  bernilai positif.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan dari simpulan diatas, maka diajukan beberapa saran sebagai berikut :

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan di bidang ekonomi manajemen pada umumnya dan khususnya mengenai evaluasi kinerja dan kompensasi, bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dan motivasi memediasi kompensasi terhadap kinerja secara positif dan signifikan.
2. Penelitian selanjutnya diharapkan untuk dapat mengembangkan hasil penelitian dengan menambah variabel lain seperti lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan lain-lain yang mana dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan dan menggunakan analisis penelitian yang lebih baik, serta penambahan jumlah unit analisis sehingga dapat diperoleh hasil penelitian yang lebih baik.

3. Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi instansi kecamatan mengenai pentingnya pemberian kompensasi dan motivasi untuk meningkatkan kinerja. Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada variabel kompensasi, diperoleh kelemahan pada indikator gaji dan upah, oleh sebab itu pemimpin harus melakukan penyuluhan dan sosialisasi kepada para pegawai mengenai peraturan-peraturan terkait gaji dan upah yang mereka terima dengan memastikan para pegawai memahami dengan jelas ketentuan dan persyaratan yang telah ditetapkan, sehingga pegawai memiliki harapan yang realistis dan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada variabel motivasi, diperoleh kelemahan pada indikator pekerjaan itu sendiri, oleh sebab itu pemimpin atau atasan harus lebih aktif dalam berkomunikasi dengan pegawai dan secara konsisten menyampaikan terima kasih atau penghargaan atas pekerjaan yang telah selesai dilakukan. Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada variabel kinerja, diperoleh kelemahan pada indikator efektifitas, sebab itu pemimpin harus bekerjasama dengan pegawai untuk mengklarifikasi tujuan dan target kerja yang spesifik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, I. Z. (2021). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Penerbit Qiara Media.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zanafa Publishing.
- Amellya, F. dan E. E. (2022). *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai*.
- Ansory, A. F. dan Indrasari, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indomedia Pustaka.
- Astarina, I. dan Windartini, S. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STMIK Widya Cipta Dharma.
- Bambang, S., D. (2020). *Motivasi Kerja dan Gen Z*. Zaida digital publishing.
- Chesser, J. W. (2016). *Human Resource Management in a Hospitality Environment*. Apple Academic Press.
- Dessler, G. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Keemenam). Selemba Empat.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UBHARA Manajemen Pers.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan IMB SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haryono, S. (2016). *Metode SEM untuk penelitian manajemen AMOS LISREL PLS*. Intermedia Personalia Utama.
- Hasibuan, M. (2021a). *Manajemen sumber Daya Manusia* (Cetakan Keempat). Bumi aksara.
- Indrastuti, S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strtejik*. UR Press.
- Kasmir. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Kramar, R., et al. (2017). *Human Resource Management in Australia*. McGraw-Hill Education (Australia) Pty Ltd.
- Langda, A. dan N. lialy. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening*.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish.
- Machado, C., and Davim, J. P. (2018). *Organizational Behaviour and Human Resource Management*. SpringerNature.
- Mangkunegara, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (edisi keli). Remaja Rosda Karya.

- Mohtar, I. (2019). *Hubungan antara motivasi kerja dan pengalaman kerja dengan kinerja guru madrasah*. Uwais Inspirasi Indonesia.
- Mondy, R. W and Martocchio, J. J. (2016). *Human Resource Management*. (Fourteenth). Pearson Education Limited.
- Mujanah, S. (2019). *Manajemen Kompensasi*. Putra Media Nusantara.
- Nurmansyah. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Uniak Pers.
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan Sumberdaya Manusia*. (Cetakan Ke). Alfabeta.
- Rivai, V., D. (2018). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK PERUSAHAAN* (. Edisi ke). Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., Judge, T. A., dan Breward, K. E. (2016). *Prilaku Organisasi*. Pearson Education.
- Sabarofek, M. S. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Qiara Media.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sitinjak, W., D. (2021). *Kinerja Karyawan*. Media Sains Indonesia.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabet.
- Syarief, F., D. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Widina Bhakti Persada Bandung.
- Tuwuhadi Pratamiaji, Z. H. dan K. D. (2019). *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai*.
- Wahjono, S. . (2018a). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (cetakan ke). Selemba Keempat.
- Wahjono, S. I. (2018b). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan ke). Selemba Empat.



## Lampiran 1. Kuesioner

**KUESIONER PENELITIAN**
**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN CV MEDIATAMA PERKASA DEPOK**


---

Kepada,

Yth. Bapak/ Ibu Karyawan

Di CV. Mediatama Perkasa, Depok

Dengan Hormat,

Saya mahasiswa/i Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan mengharapkan kesediaan kepada Bapak dan Ibu untuk mengisi kuesioner ini. Kuesioner adalah alat untuk pengambilan data dalam penyusunan skripsi saya yang berjudul: **“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan CV Mediatama Perkasa Depok”**. Informasi yang Bapak dan Ibu berikan akan sangat membantu kelancaran penelitian ini. Atas perhatian dan kesediaan Bapak dan Ibu untuk mengisi kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

**PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER**

1. Berikan tanda centang pada jawaban yang tersedia sesuai dengan pendapat Bapak dan Ibu;
2. Seluruh pernyataan pada kuesioner ini harus diisi dan dijawab;
3. Ada lima alternatif jawaban yaitu:
  - Sangat Setuju (SS) = 5
  - Setuju (S) = 4
  - Kurang Setuju (KS) = 3



Pertanyaan		SS	S	KS	TS	STS
5.	Saya mendapatkan cukup pengakuan saat melakukan pekerjaan dengan baik					
6.	Saya selalu mendapatkan penghargaan dari organisasi atas prestasi pengabdian saya selama ini					
<b>Pekerjaan itu sendiri</b>						
7.	Pekerjaan saya sangat menarik dan banyak variasi tugas yang harus dilakukan					
8.	Tugas pekerjaan yang saya lakukan saat ini tidak bertentangan dengan hati nurani saya					
9.	Saya sering diikutsertakan dalam kegiatan-kegiatan penting di organisasi					
<b>Tanggung jawab</b>						
10.	Saya selalu memeriksa ulang pekerjaan yang telah selesai sebagai bentuk rasa tanggung jawab saya terhadap pekerjaan					
11.	Apabila waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan tidak cukup, maka saya akan lembur untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut					
12.	Saya mengkomunikasikan pada pimpinan apabila kurang memahami tugas dari program kerja					
<b>Kemajuan</b>						
13.	Pekerjaan saya sekarang memungkinkan saya untuk belajar keahlian baru untuk pengembangan karir di masa depan					
14.	Saya puas dengan tingkat kemajuan kualitas diri saya					
15.	Aktif di organisasi ini membuat kemampuan saya berkembang					
<b>Kebijakan dan administrasi organisasi</b>						
16.	Sistem administrasi di kantor saya sangat akomodatif bagi pegawai					
17.	Kebijakan administrasi yang berlaku pada kantor atau tempat saya bekerja memotivasi saya dalam bekerja					
18.	Pengetahuan tentang peraturan dan prosedur yang berlaku memotivasi saya meningkatkan kecerdasan dan pemahaman dalam melaksanakan pekerjaan					

Pertanyaan		SS	S	KS	TS	STS
<b>Pengawasan, teknis</b>						
19.	Pemimpin sering melakukan inspeksi tempat (pengawasan langsung) kepada para pegawai termasuk saya					
20.	Pemimpin melakukan pengawasan dengan mengoreksi jika saya melakukan kesalahan dalam bekerja					
21.	Pemimpin memperhatikan dan memberikan saya arahan untuk melaksanakan pekerjaan lebih baik					
<b>Hubungan antar pribadi</b>						
22.	Didalam organisasi ini saya dapat dengan mudah bergaul dengan sesama pegawai maupun atasan					
23.	Saya merasa performa saya meningkat karena dukungan dari sesama pegawai maupun atasan saya					
24.	Saya merasa puas dalam bekerja karena hubungan dengan atasan saya maupun sesama pegawai yang lainnya					
<b>Kondisi kerja</b>						
25.	Saya merasa puas karena kenyamanan yang didapatkan di tempat kerja					
26.	Saya merasa bangga bekerja di organisasi ini karena suasana kerja yang menyenangkan					
27.	Saya merasa puas dengan kelengkapan sarana peralatan kerja untuk membantu melaksanakan tugas saya					

## 2. Variabel Kompensasi

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
<b>VARIABEL KOMPENSASI</b>						
<b>Gaji dan Upah</b>						
1.	Saya merasa perusahaan telah memberikan gaji sesuai dengan pekerjaan					
2.	Saya merasa kesesuaian gaji yang diterima dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari					
3.	Saya mendapatkan pemberian gaji tepat waktu					
<b>Upah Insentif</b>						
4.	Insentif yang diberikan perusahaan sesuai dengan pekerjaan saya					
5.	Insentif yang diberikan membuat saya merasa puas					
6.	Saya mendapatkan insentif secara adil dan merata					
<b>Asuransi</b>						
7.	Perusahaan telah memberikan asuransi					
8.	Asuransi telah di berikan kepada seluruh karyawan					
9.	Perusahaan telah memberikan asuransi yang sesuai					
<b>Fasilitas</b>						
10.	Perusahaan memeberikan penunjang pekerjaan yang sudah sesuai					
11.	Penunjang pekerjaan yang diberikan perusahaan cukup memudahkan dalam proses bekerja					
12.	Kondisi kerja berupa fasilitas (Kamar mandi, tempat istirahat, tempat ibadah, dll) dan lingkungan perusahaan ini sangat mendukung dan memadai					
<b>Tunjangan</b>						
13.	Tunjangan hari raya yang saya dapat cukup memadai					
14.	Saya mendapatkan tunjangan makan siang atau uang makan yang sudah sesuai					
15.	Tunjangan diberikan kepada saya tepat waktu					

### 3. Variabel (Y) Kinerja

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SI	Sr	KD	P	TP
<b>VARIABEL KINERJA</b>						
<b>Kualitas</b>						
1.	Pegawai melakukan pekerjaan lebih dari yang diharapkan					
2.	Pegawai berusaha meningkatkan keterampilan kerjanya					
3.	Pegawai melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur standar organisasi					
<b>Kuantitas</b>						
4.	Pegawai melaksanakan pekerjaan dengan baik dalam waktu yang cukup					
5.	pegawai mencapai target yang ditetapkan organisasi					
6.	Pegawai langsung mengerjakan tugas baru setelah tugas lama selesai					
<b>Ketepatan waktu</b>						
7.	Pegawai mengerjakan pekerjaan tepat waktu					
8.	Pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya selalu berupaya tepat waktu					
9.	Pegawai mendahulukan pekerjaan-pekerjaan yang merupakan prioritas kerjanya					
<b>Efektivitas</b>						
10.	Pegawai memiliki kemampuan yang melebihi standar yang ditetapkan					
11.	Pegawai dapat memenuhi target efektivitas dalam penggunaan sumber daya dalam organisasi					
12.	Pegawai mampu menentukan dan mengatur prioritas kerja secara efektif					
<b>Kemandirian</b>						
10.	Pegawai mampu memilih dan melihat masalah dari sudut pandang yang berbeda dengan pegawai yang lain					
11.	Pegawai mampu mengerjakan tugas secara mandiri sesuai dengan yang diperintahkan					
12.	Pegawai bersedia menerima semua macam penugasan agar dapat tetap bekerja dengan organisasi					

## Lampiran 2 Hasil wawancara prasurvey

Indikator	Keterangan	Ya	Tidak	Tidak Total sampel x100%
Prestasi	1. Saya bangga bekerja di organisasi ini karena menghargai apa yang telah saya capai	17	10	37%
Penghargaan	2. Saya mendapatkan cukup pengakuan saat melakukan pekerjaan dengan baik	12	15	55%
Pekerjaan itu sendiri	3. Pekerjaan saya sangat menantang dan menarik	13	14	51%
Tanggung jawab	4. Saya selalu memeriksa ulang pekerjaan yang telah selesai sebagai bentuk rasa tanggung jawab saya terhadap pekerjaan	16	11	40%
Kemajuan	5. Atasan berhasil mengembangkan keterampilan, kemampuan dan kemajuan karir saya selama bekerja di organisasi ini	10	17	61%
Kebijakan dan administrasi organisasi	6. Saya bangga bekerja di organisasi ini karena kebijakan organisasi sangat berpihak bagi pegawai	8	19	70%
Pengawasan, teknis	7. Pemimpin sering melakukan inspeksi tempat (pengawasan langsung) kepada pegawai termasuk saya	13	14	51%
Hubungan antarpribadi, penyelia	8. Saya merasa performa saya meningkat karena dukungan dari sesama pegawai maupun atasan saya	20	7	25%
Kondisi kerja	9. Saya merasa bangga bekerja di organisasi ini karena suasana kerja yang menyenangkan	19	8	29%

Sumber : Hasil wawancara karyawan CV Mediatama Perkasa

Lampiran 3 Tabulasi Hasil Penelitian Variabel Kompensasi

No.	Item pertanyaan															
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	3	3	2	3	54
2	2	3	4	3	5	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	53
3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	2	3	3	3	51
4	3	4	4	4	3	4	5	3	4	3	3	3	3	3	2	51
5	3	3	3	3	3	3	4	3	3	5	3	3	2	4	3	48
6	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	2	4	3	51
7	3	2	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	2	4	2	47
8	3	4	3	3	4	2	4	3	4	4	3	3	2	2	3	47
9	3	3	3	3	5	3	4	3	3	3	3	3	4	2	2	47
10	4	4	5	3	4	2	3	3	3	4	3	2	3	3	2	48
11	3	4	3	3	4	2	3	4	4	5	3	2	3	3	2	48
12	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	2	3	2	49
13	3	4	4	4	3	2	3	3	4	4	4	3	3	3	3	50
14	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	48
15	4	2	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4	3	2	54
16	1	4	3	4	4	3	4	4	3	5	4	4	4	4	4	55
17	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	56
18	4	4	2	4	3	3	4	5	4	3	4	4	4	4	4	56
19	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	57
20	4	2	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	2	4	3	54
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	59
22	2	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	53
23	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	54
24	4	4	3	4	5	3	4	4	3	5	4	3	4	4	3	57
25	2	3	4	4	4	4	5	5	3	4	4	3	4	4	3	56
26	2	4	3	4	4	4	5	4	4	5	3	3	4	4	4	57
27	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	55
28	2	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	51
29	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	3	58
30	3	3	3	5	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	53
31	3	4	4	4	2	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	59
32	3	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58
33	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
34	3	3	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	61
35	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	56
36	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	57
37	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	56
38	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
39	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58
40	3	1	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	3	54
41	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57
42	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	61
43	2	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	55
44	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	61
45	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58



Lampiran 4 Tabulasi Hasil Penelitian Variabel Motivasi

No.	Item Pertanyaan																												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27		
1	4	3	2	3	4	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3	4	2	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	86	
2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	88	
3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	93	
4	3	4	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	85	
5	3	3	3	3	4	3	2	2	3	2	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	91	
6	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	93	
7	4	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	2	2	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	89	
8	3	4	3	3	4	2	3	3	2	3	3	3	2	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	89	
9	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	2	4	2	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	86	
10	3	3	3	3	4	2	2	3	3	2	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	89	
11	4	3	3	3	4	3	2	2	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	92	
12	3	4	3	4	4	2	3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	90	
13	3	4	3	4	3	2	2	3	2	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	91	
14	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	93	
15	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	91	
16	4	4	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	92	
17	5	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	94	
18	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	96	
19	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	95	
20	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	97	
21	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	90	
22	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	90	
23	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	95	
24	4	3	3	3	5	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	97	
25	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	96	
26	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	93	
27	4	5	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	94	
28	4	4	3	3	5	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	93	
29	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	97	
30	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	100	
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	105	
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	102	
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	106	
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	1	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	102	
35	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	106	
36	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	101	
37	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	104	
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	104	
39	4	5	4	4	3	4	4	4	4	1	4	4	1	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	98	
40	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	100	
41	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	1	3	4	4	4	4	3	4	4	99	
42	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	106	
43	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	99	
44	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	102	
45	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	102

Lampiran 5 Tabulasi Hasil Penelitian Variabel Kinerja

No.	Item Pertanyaan															
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	3	4	4	3	3	3	4	3	2	4	3	4	4	4	4	52
2	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	53
3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	51
4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	56
5	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	55
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	56
7	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	55
8	1	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	3	4	53
9	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	56
10	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	3	4	2	4	54
11	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	2	4	4	49
12	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	53
13	3	2	3	4	4	4	4	3	2	4	3	4	3	3	4	50
14	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	53
15	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	55
16	4	4	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	49
17	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	51
18	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	53
19	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	55
20	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	52
21	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	51
22	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	51
23	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	51
24	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	50
25	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	51
26	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	53
27	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	53
28	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	54
29	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	54
30	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	51
31	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	56
32	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	57
33	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	58
34	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	58
35	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	55
36	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	57
37	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	56
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	58
39	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
40	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	58
41	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
42	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	59
44	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	56
45	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	55