

**HUBUNGAN ANTARA KOMPENSASI DENGAN  
MOTIVASI KERJA PADA KARYAWAN WAROENG  
STEAK AND SHAKE DI KOTA SEMARANG**

**SKRIPSI**

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu (S1)  
dalam Ilmu Psikologi (S.Psi)



Oleh :  
**NABILA MEGA AULIA LATIFANI**  
**NIM: 1507016020**

**FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO  
SEMARANG**

**2020**



PENGESAHAN

Naskah skripsi berikut ini:

Judul : Hubungan antara Kompensasi dengan Motivasi Kerja pada  
Karyawan Waroeng Steak and Shake di Kota Semarang  
Penulis : Nabila Mega Aulia Latifani  
NIM : 1507016020  
Program Studi : Psikologi

Telah diujikan dalam sidang *munaqasyah* oleh Dewan Penguji Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo dan dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana dalam Ilmu Psikologi.

Semarang, 20 Maret 2020

DEWAN PENGUJI

Ketua Sidang,

Dr. Nikmah Rochmawati, M.Si.

Sekretaris Sidang,

Dr. Widyastuti, M.Ag.

NIP : 197503192009012003

Penguji I,

Dr. Baidi Bakhori, S.Ag., M.Si.

NIP : 197304271996031001



Penguji II,

Wening Wiharati, S.Psi., M.Si.

NIP : 197711022006042004

Pembimbing I,

Hj. Siti Hikmah, S.Pd., M.Si.

NIP: 197502052006042003

Pembimbing II,

Lucky Ade Sessiani, M.Psi., Psikolo.

NIP: 198512022019033010

## PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Nabila Mega Aulia Latifani

NIM : 1507016020

Program Studi : Psikologi

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul :

**Hubungan antara Kompensasi dengan Motivasi Kerja pada  
Karyawan Waroeng Steak and Shake di Kota Semarang**

Secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri,  
kecuali bagian tertentu yang dirujuk sumbernya.

Semarang, 6 Maret 2020

Pembuat Pernyataan, 



Nabila Mega Aulia Latifani

NIM:1507016020

## NOTA PEMBIMBING

Semarang, 06 Maret 2020

Yth. Dekan Fakultas Psikologi  
dan Kesehatan UIN Walisongo  
di Semarang

*Assalamu 'alaikum. Wr. Wb.*

Dengan ini diberitahukan bahwa saya telah melakukan bimbingan, arahan,  
dan koreksi terhadap naskah skripsi :

Judul : Hubungan antara Kompensasi dengan Motivasi  
Kerja pada Karyawan Waroeng Steak and Shake di  
Kota Semarang  
Nama : Nabila Mega Aulia Latifani  
NIM : 1507016020  
Program Studi : Psikologi

Saya memandang bahwa naskah skripsi tersebut sudah dapat diajukan  
kepada Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo untuk diujikan  
dalam Sidang Munaqosyah.

*Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.*

Pembimbing I -



**Hj. Siti Hikman, S.Pd., M.Si**  
**NIP: 19750205 200604 2 003**

## NOTA PEMBIMBING

Semarang, 06 Maret 2020

Yth. Dekan Fakultas Psikologi dan  
Kesehatan UIN Walisongo  
di Semarang

*Assalamu'alaikum. Wr.Wb.*

Dengan ini diberitahukan bahwa saya telah melakukan bimbingan, arahan,  
dan koreksi terhadap naskah skripsi :

Judul : Hubungan antara Kompensasi dengan  
Motivasi Kerja pada Karyawan Waroeng  
Steak and Shake di Kota Semarang  
Nama : Nabila Mega Aulia Latifani  
NIM : 1507016020  
Program Studi : Psikologi

Saya memandang bahwa naskah skripsi tersebut sudah dapat diajukan  
kepada Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo untuk diujikan  
dalam Sidang Munaqosyah.

*Wassalamu'alaikum Wr.Wb.*

Pembimbing II



**Lucky Ade Sessiah, M.Psi., Psikolog**

**NIP: 19851202 201903 3 010**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas limpahan rahmat, karunia serta hidayah-Nya, sehingga penulis mampu mendapatkan kekuatan guna menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul “**Hubungan antara Kompensasi dengan Motivasi Kerja pada Karyawan Waroeng Steak and Shake di Kota Semarang**”. Adapun tujuan penyusunan skripsi ini sebagai, syarat dalam menyelesaikan studi pada program Sarjana Strata Satu (S1) Psikologi, Fakultas Psikologi dan Kesehatan, Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.

Bimbingan, dorongan dan bantuan dari berbagai pihak, sangat membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi, dengan harapan skripsi ini mampu mendapatkan hasil yang baik dan berguna khususnya dalam psikologi industri dan organisasi. Oleh karena itu penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih yang tulus kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Imam Taufiq, M.Ag, selaku rektor Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
2. Bapak Prof. Dr. Syamsul Ma'arif, M.Ag, selaku dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang, yang telah memberikan ijin kepada penulis untuk melakukan penelitian ini.
3. Ibu Wening Wihartati S.Psi., M.Si selaku ketua Program Studi Psikologi Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
4. Ibu Hj. Siti Hikmah, S.Pd., M.Si, selaku dosen pembimbing I yang telah bersedia sabar dan meluangkan waktunya yang berharga untuk memberikan arahan dan bimbingan dalam penyusunan skripsi.
5. Ibu Lucky Ade Sessiani, S.Psi., M.Psi., Psikolog, selaku dosen pembimbing II yang telah bersedia sabar dan meluangkan waktunya yang berharga untuk memberikan arahan dan bimbingan dalam penyusunan skripsi.
6. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Psikologi dan Kesehatan yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan yang berguna bagi peneliti.

7. Seluruh staff tata usaha Fakultas Psikologi dan Kesehatan yang dengan sukarela telah membantu peneliti dalam hal yang berkaitan dengan administrasi.
8. Bapak Agung Priyono, selaku Koordinator Human Resources Waroeng Steak and Shake yang telah memberikan izin sehingga membantu kelancaran dalam penelitian ini.
9. Seluruh Karyawan Waroeng Steak and Shake Kota Semarang yang telah bersedia berpartisipasi dalam penelitian yang dilakukan oleh peneliti.
10. Ibu dan ayahku tercinta, Ibu Widijastuti dan Almarhum Sutjiptono sebagai orangtua paling hebat dimuka bumi, tak lupa adikku tersayang Rachel Gayatri Zakia Salsabila, yang telah memberikan banyak cinta dan dukungan, baik berupa doa, semangat, serta dukungan material maupun non material lainnya yang tiada henti kepada penulis.
11. Seluruh anggota keluarga Bani Supardi Parto Atmodjo dan seluruh anggota keluarga Bani H. Widodo Abdulrahman tercinta yang telah memberikan dorongan dan semangat yang tak terhingga untuk penulis.
12. Sahabat-sahabat saya tercinta, Restu Widiandari, Amalia Priatna Putri serta Novi Safitri yang telah senantiasa mendokan dan memberikan motivasi yang berharga sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
13. Teman-teman seperjuangan Fakultas Psikologi dan Kesehatan Universitas Islam Negeri Walisongo, khususnya teman-teman Kelas A Program Studi Psikologi angkatan 2015. Terimakasih atas semua kenangan dan pengalamannya selama masa perkuliahan dari tahun 2015 hingga sekarang.
14. Semua pihak lainnya yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu, terimakasih dari hati yang terdalam penulis ucapkan, karena telah membantu dan mendukung penulis agar segera menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, keterbatasan ilmu pengetahuan dan pengalaman dalam menulis karya ilmiah menjadi kelemahan yang tidak dapat dihindari oleh penulis. Karenanya, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun agar menjadi perbaikan penulis kedepannya.

Semarang, 2020

Penulis



## **MOTTO**

*“Tiap-tiap orang sudah punya rezeki dan cobaannya masing-masing.  
Tetap semangat, tetap percaya bahwa jalan yang Allah berikan  
adalah yang terbaik”*

## DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
PERNYATAAN KEASLIAN.....	iii
NOTA PEMBIMBING.....	iv
KATA PENGANTAR.....	vi
MOTTO.....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
INTISARI.....	xvii
<b>BAB I.....</b>	<b>1</b>
<b>A. Latar Belakang Masalah.....</b>	<b>1</b>
<b>B. Rumusan Masalah.....</b>	<b>11</b>
<b>C. Tujuan Penelitian.....</b>	<b>11</b>
<b>D. Manfaat Penelitian.....</b>	<b>11</b>
1. Manfaat Teoritis.....	11
2. Manfaat Praktis.....	12
<b>E. Keaslian Penelitian.....</b>	<b>12</b>
<b>BAB II.....</b>	<b>17</b>
<b>A. Deskripsi Teori.....</b>	<b>17</b>
<b>1. Motivasi Kerja.....</b>	<b>17</b>
a) Aspek Motivasi Kerja.....	19
b) Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	22

c) Tujuan Motivasi Kerja.....	25
d) Motivasi Kerja dalam Perspektif Islam.....	25
<b>2. Kompensasi.....</b>	<b>29</b>
a) Aspek Kompensasi.....	30
b) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi.....	33
c) Tujuan Pemberian Kompensasi.....	35
d) Kompensasi dalam Perspektif Islam.....	37
<b>B. Hubungan Antara Kompensasi Dengan Motivasi Kerja.....</b>	<b>39</b>
<b>C. Hipotesis.....</b>	<b>41</b>
<b>BAB III.....</b>	<b>43</b>
<b>A. Variabel Penelitian.....</b>	<b>43</b>
<b>B. Jenis Penelitian.....</b>	<b>43</b>
<b>C. Definisi Operasional.....</b>	<b>43</b>
1. Motivasi Kerja.....	43
2. Kompensasi.....	44
<b>D. Sumber dan Jenis Data.....</b>	<b>44</b>
1. Data Primer.....	44
2. Data Sekunder.....	45
<b>E. Populasi dan Sampel.....</b>	<b>45</b>
<b>F. Teknik Pengumpulan Data.....</b>	<b>48</b>
1. Skala Motivasi Kerja.....	49
2. Skala Kompensasi.....	50
<b>G. Validitas dan Reliabilitas.....</b>	<b>52</b>

1. Estimasi Validitas.....	52
2. Uji Reliabilitas.....	53
<b>H. Hasil estimasi Validitas dan Uji Reliabilitas.....</b>	<b>53</b>
1. Motivasi kerja.....	53
2. Kompensasi.....	55
<b>I. Teknik Analisis Data.....</b>	<b>58</b>
1. Uji Hipotesis.....	58
2. Uji Asumsi.....	59
a) Uji Normalitas.....	59
b) Uji Linieritas.....	59
3. Uji Determinasi (R Squared).....	60
<b>BAB IV.....</b>	<b>61</b>
<b>A. Hasil Penelitian.....</b>	<b>61</b>
<b>1. Deskripsi Subjek.....</b>	<b>61</b>
a) Data Demografi.....	61
1) Berdasar Usia.....	62
2) Berdasar Masa Kerja.....	63
3) Berdasar Penghasilan.....	63
4) Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	65
b) Data Frekuensi.....	66
<b>2. Hasil Uji Asumsi.....</b>	<b>67</b>
a) Hasil Uji Normalitas.....	67
b) Uji Linieritas.....	69

c) Uji Hipotesis.....	70
d) Uji Determinasi (R Squared).....	72
<b>B. Pembahasan.....</b>	<b>73</b>
<b>BAB V.....</b>	<b>81</b>
<b>A. Kesimpulan.....</b>	<b>81</b>
<b>B. Saran.....</b>	<b>81</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Judul</b>	<b>Halaman</b>
Tabel 1	Informasi mengenai Alamat Outlet yang ada di Semarang	4
Tabel 2	Data Jumlah Populasi Karyawan Waroeng Steak and Shake	45
Tabel 3	Rincian Jumlah Sampel Penelitian	47
Tabel 4	Tabel Pilihan Jawaban dalam Skala Likert	48
Tabel 5	<i>Blueprint</i> Skala Motivasi Kerja	49
Tabel 6	<i>Blueprint</i> Skala Kompensasi	51
Tabel 7	Distribusi Skala Motivasi Kerja setelah Uji Coba	54
Tabel 8	Distribusi Skala Kompensasi setelah Uji Coba	56
Tabel 9	Tingkat Hubungan dalam Korelasi	59
Tabel 10	Distribusi Data berdasarkan Usia	62
Tabel 11	Distribusi Data berdasarkan Masa Kerja	63
Tabel 12	Distribusi Data berdasarkan Penghasilan	63
Tabel 13	Distribusi Data berdasarkan Tingkat Pendidikan	65
Tabel 14	Kategorisasi Skor Data Skala Kompensasi	66
Tabel 15	Kategorisasi Skor Data Skala Motivasi Kerja	66
Tabel 16	Hasil Uji Normalitas <i>One Sample Kolmogorov Smirnov</i>	68

Tabel 17	Hasil Uji Linieritas	69
Tabel 18	Hasil Uji Hipotesis menggunakan <i>Spearman Rho</i> .	71
Tabel 19	Tabel R <i>Squared</i>	72

## DAFTAR LAMPIRAN

<b>Lampiran</b>	<b>Judul</b>	<b>Halaman</b>
Lampiran 1	Skala Penelitian Motivasi Kerja dan Kompensasi	91
Lampiran 2	Hasil Estimasi Validitas dan Uji Reliabilitas	104
Lampiran 3	Perhitungan Kategorisasi Skor Kompensasi dan Motivasi Kerja	112
Lampiran 4	Prosentase Kategorisasi Data Frekuensi	115
Lampiran 5	Hasil Uji Normalitas, Uji Linieritas dan Uji Hipotesis	117
Lampiran 6	Surat Ijin Penelitian dari Fakultas	122
Lampiran 7	Surat Ijin Penelitian dari Waroeng Steak and Shake	123
Lampiran 8	Daftar Riwayat Hidup	124



## Intisari

Motivasi kerja adalah suatu dorongan psikologis yang muncul pada diri seseorang, yang menentukan arah dari perilaku seseorang dalam berorganisasi, tingkat usah, dan tingkat kegigihan atau ketahanan didalam menghadapi suatu halangan atau masalah. Motivasi kerja dinilai penting karena dengan adanya motivasi, diharapkan mampu memberikan dorongan yang positif pada karyawan agar dapat berkerja semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya, karena dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarannya yang telah ditetapkan, kepentingan-kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan terwujud juga. Setiap karyawan mau bekerja dan antusias untuk mencapai kinerja yang tinggi. Pemberian motivasi yang tepat pada karyawan akan memberikan dorongan positif pada karyawan agar dapat berkerja semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya, karena dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarannya yang telah ditetapkan, kepentingan-kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan terwujud juga. Salah satu cara yang bisa dilakukan untuk meningkatkan motivasi kerja adalah dengan pemberian kompensasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji secara empiris hubungan antara kompensasi (X) dan motivasi kerja (Y) pada karyawan Waroeng Steak and Shake di Kota Semarang. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 89 karyawan dengan rentang usia 18 hingga 40 tahun. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik kuota sampling. Metode dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Pengumpulan data subjek digunakan dua skala, skala kompensasi dan skala motivasi kerja. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis Spearman Rho dengan bantuan program SPSS versi 22. Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat hubungan antara variabel kompensasi dengan variabel motivasi kerja pada karyawan Waroeng Steak and Shake di Kota Semarang.

**Kata Kunci :** Kompensasi, Motivasi Kerja

## **Abstract**

*Working motivation is a psychological impulse that arises in a person, which determines the direction of one's behavior in the organization, the level of effort, and the level of persistence or resilience in the face of an obstacle or problem. Working motivation is considered important because with motivation, it is expected to be able to provide positive encouragement to employees so that they can work as much as possible in carrying out their duties, because with the success of the organization to achieve its stated goals and objectives, the personal interests of the members of the organization will also be realized. . Every employee is willing to working and enthusiast to achieve high performance. Providing the right motivation to employees will give positive encouragement to employees so that they can work as much as possible in carrying out their duties, because with the success of the organization to achieve its goals and various goals that have been set, the personal interests of the members of the organization will also be realized. One way that can be done to increase working motivation is by giving compensation. This study aims to determine and empirically test the relationship between compensation (X) and working motivation (Y) for Waroeng Steak and Shake employees in Semarang City. The sample in this study were 89 employees with an age range of 18 to 40 years. Sampling was done using quota sampling technique. The method in this study uses quantitative research methods. Subject data collection used two scales, the compensation scale and working motivation scale. The data analysis technique used is the Spearman Rho analysis technique with the help of the SPSS version 22 program. The results of this study indicate that there is a relationship between compensation variables and working motivation variables on employees of Waroeng Steak and Shake in Semarang City.*

**Keywords :** *Compensation, Working Motivation*

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Bisnis kuliner merupakan bisnis yang selalu dibutuhkan selama manusia hidup, bahkan bisnis ini terus berkembang pesat dari masa ke masa seiring dengan permintaan konsumen yang terus bertambah. Terlebih lagi, peminat sajian kuliner yang terus memburu kuliner-kuliner unik dan tempat-tempat kuliner yang menarik, membuat para pebisnis kuliner bersaing ketat dalam bisnis ini (Yuyun, 2010: 2). Makanan, merupakan kebutuhan dasar yang dikonsumsi manusia. Artinya, setiap hari orang mengonsumsi dan menghabiskan makanan saat itu juga, dan kejadian itu akan terus berulang. Konsumsi yang berulang-ulang mengakibatkan potensi pasar menjadi besar sehingga tercipta permintaan pasar yang luar biasa. Apalagi jumlah penduduk Indonesia saat ini sudah mendekati angka 300 juta jiwa, menjadikan peluang bisnis usaha kuliner tidak ada matinya. Bisnis kuliner telah merambah ke berbagai tempat, mulai dari pasar tradisional, pedagang keliling, hingga swalayan. Barang dagangan yang dijual pun bervariasi, seperti *snack*, minuman ringan, aneka lauk, hingga makanan berat lainnya (Iklan Pos Edisi 76, 2014: 2).

Saat ini, telah terjadi peningkatan kebutuhan penyediaan makanan, khususnya makanan siap konsumsi, hal ini disebabkan oleh peningkatan kesejahteraan dan kesibukan masyarakat. Semakin

tinggi tingkat kesejahteraan suatu masyarakat, maka semakin tinggi pula tingkat kesibukan mereka untuk memenuhi kebutuhan masing-masing. Oleh sebab itu, masyarakat lebih membutuhkan makanan yang praktis dalam pembuatan, penyajian maupun cara mengonsumsinya (Yuyun, 2010: 2). Dalam hal ini masyarakat biasa menyebutnya dengan makanan siap saji.

Waroeng *Steak and Shake* merupakan salah satu bisnis kuliner yang menyediakan makanan siap saji yang mana bisnis ini sangat digemari oleh masyarakat dari berbagai kalangan. Seperti namanya, menu andalan dalam restoran ini adalah *steak*, harga yang ditawarkan juga cukup terjangkau, tanpa mengurangi kualitas dari *steak* tersebut. Ada 2 jenis *steak* yang disediakan yaitu *steak* original dan *steak* goreng tepung. Original *steak* adalah dagingnya tidak dilapisi tepung dan tidak digoreng. Sedangkan *steak* goreng tepung, lapisan dagingnya dilapisi bumbu baru kemudian digoreng. Jenis *steak* yang disediakan antara lain *sirloin*, *tenderloin*, *chicken*, dan masih banyak lagi. Menu lain yang cukup diminati juga adalah *french fries*, kentang goreng lokal, *spaghetti*, mushroom, dan nasi paprika. Disediakan pula minuman dengan menu *milk shake*, *softdrink*, jus buah, dan air mineral disesuaikan dengan selera masing-masing pelanggan (Kurniasari, 2013: 9). Adapun keunikan dari Waroeng Steak and Shake sendiri yaitu menyediakan nasi untuk dimakan dengan steak (bukan hanya kentang, kacang panjang, wortel atau jenis makanan yang biasa dimakan bersama steak).

Banyaknya variasi makanan dengan harga terjangkau membuat Waroeng Steak and Shake sangat digemari oleh pelanggan dari berbagai kalangan. Hal ini juga dibuktikan dengan hasil survei dari Top Brand pada tahun 2017 dalam kategori restoran steak, Waroeng Steak and Shake menduduki peringkat pertama dengan presentase sebesar 23,3%, survei ini dilakukan pada individu yang berusia 15 sampai 65 tahun, dari responden yang memiliki pengeluaran mulai dari 1.200.000 hingga 4.800.000 per bulan.

Waroeng Steak and Shake didirikan pada 4 September 2000 oleh Bapak Jodi Brotosuseno bersama istrinya yang saat itu berupa outlet steak yang berlokasi di Jalan Cendrawasih No.3, Demangan, Yogyakarta. Pada saat itu, steak adalah makanan yang hanya dapat dinikmati oleh kalangan menengah ke atas. Namun, Waroeng Steak and Shake ini hadir untuk mematahkan stigma masyarakat bahwa makanan yang berasal dari benua Eropa (steak) tersebut hanyalah untuk kalangan menengah ke atas. Mengusung *tagline* “*Steaknya Indonesia*”, Waroeng Steak and Shake tetap memegang komitmen agar steak mampu dinikmati seluruh kalangan, baik itu dari kalangan menengah keatas maupun kalangan menengah kebawah. Waroeng Steak sendiri memiliki cara dengan membanderol menu dengan harga yang cukup terjangkau tanpa mengurangi kualitas steak tersebut. Saat ini, Waroeng Steak and Shake telah tersebar hampir di seluruh kota besar yang ada di Indoensia, seperti Jakarta, Bandung, Bogor, Cirebon, Medan, Pekanbaru, Palembang, Lampung,

Yogyakarta, Solo, Semarang, Purwokerto, Tegal, Ungaran, Magelang, Malang, Surabaya, Bali dan Makasar (Aini, 2016: 83).

Bisnis kuliner ini terbilang cukup sukses dibuktikan dengan jumlah omsetnya yang sudah mencapai milyaran per tahunnya. Karena kepopulerannya, usaha ini setiap hari tidak pernah sepi dari pengunjung. Hal ini membuat Waroeng Steak and Shake dituntut untuk mampu menjaga kualitas restoran, mulai dari bermacam-macam produk makanan yang menggiurkan, fasilitas yang memuskan pelanggan seperti, ruangan ber AC, kamar mandi, tempat cuci tangan, penyediaan lahan parkir, musala, hingga tempat bermain untuk anak. Di wilayah Semarang, terdapat delapan outlet Waroeng Steak and Shake yang tersebar diberbagai wilayah Semarang. Berikut rincian alamat mengenai penyebaran outlet di Semarang :

Tabel 1. Informasi mengenai Alamat Outlet yang ada di Semarang

<b>No</b>	<b>Nama Waroeng Steak</b>	<b>Alamat</b>
1	Waroeng Steak Semarang 1	Kelud Raya No. 2
2	Waroeng Steak Semarang 2	RA. Kartini No. 43
3	Waroeng Steak Semarang 3	Imam Bonjol No. 187 B
4	Waroeng Steak Semarang 4	Singosari Raya No. 65
5	Waroeng Steak Semarang 5	Prof. Soedarto No. 65
6	Waroeng Steak Semarang 6	Supriyadi No. 58

7	Waroeng Steak Semarang 7	Prof. Hamka No. 43
8	Waroeng Steak Semarang 8	Diponegoro No. 97

Waroeng Steak sendiri memiliki tagline “*service excellent*” yang berarti Waroeng Steak sangat mengutamakan pelayanan yang prima/ memuaskan kepada pelanggan. Tjandra (dikutip dalam Sodik, 2013: 2) mengungkapkan untuk mencapai kualitas pelayanan prima (*service excellent*) pada karyawan maka ada beberapa hal yang harus diperhatikan diantaranya aspek internal, yang terdiri dari menjaga penampilan, bersikap proaktif, kreatif dan bersemangat, mengelola waktu dengan baik serta tulus dalam melayani dan berempati. Penelitian yang dilakukan oleh Ummah (2018: 13) mengungkapkan terdapat hubungan yang signifikan antara pelayanan prima dengan motivasi kerja. Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi pula pelayanan prima yang dapat diberikan oleh karyawan kepada pelanggannya. Untuk itu, penting bagi perusahaan mampu menjaga motivasi kerja karyawan yang ada ditempat bekerja.

Motivasi merupakan salah satu faktor yang menyebabkan munculnya perilaku seseorang yang mengarahkan individu untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Slamet Riyadi (2011: 40) menyatakan motivasi memiliki hubungan erat dengan sikap maupun perilaku yang dimiliki oleh suatu individu. Sikap yang ada pada setiap individu kemudian berinteraksi dengan nilai-nilai, emosi, peran, struktur sosial dan pengalaman-pengalaman baru, yang

bersama-sama mempengaruhi dan mengubah perilaku individu. Perubahan ini yang dikarenakan pikiran manusia adalah suatu kekuatan kompleks yang dapat mengadaptasi, mempelajari dan memproses setiap informasi dan perubahan baru yang diterimanya. Motivasi kerja sendiri merupakan sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja yang timbul pada diri karyawan. Motivasi kerja diyakini memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja seorang karyawan. Semakin tinggi motivasi kerja karyawan, maka kepuasan karyawan akan tinggi pula. Sebaliknya semakin rendah motivasi kerja karyawan, akan semakin rendah pula kepuasan kerja yang diterima karyawan. Hasibuan (dalam Jannah, 2017: 108) menambahkan motivasi itu penting, karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja dan antusias untuk mencapai kinerja yang tinggi. Pemberian motivasi yang tepat pada karyawan akan memberikan dorongan positif pada karyawan agar dapat bekerja semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya, karena dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarannya yang telah ditetapkan, kepentingan-kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan terwujud juga.

George & Jones (dikutip dalam Lie, 2018: 4) menyebutkan, motivasi kerja dapat diukur melalui perilaku yang diperlihatkan oleh karyawan, usaha karyawan dalam bekerja serta kegigihan yang ditunjukkan karyawan di tempat kerja. Waroeng Steak wilayah Semarang sendiri menganggap, motivasi kerja karyawan tidak



begitu penting dikarenakan, dalam bekerja Waroeng lebih mengutamakan kinerja yang diberikan karyawan. Dalam wawancara peneliti dengan Bapak Agung beliau mengatakan:

Kalo mengukur seperti itu sih belum ya mbak dari kita, yang penting mereka berangkat, kerja, melayani dengan baik udah cukup. Kalo mereka ada masalah diluar pekerjaan ya itu urusan mereka. Kita lebih utamakan kondisi yang ada ditempat kerja saja mbak.

Tentang pelatihan motivasi ya.... kalo disini pelatihan ya ada tapi engga rutin. Itu juga biasanya pelatihan yang berkaitan dengan standar pelayanan. Kalo biar semangat bekerja kita sih ngasih yel-yel aja ya sebelum bekerja biar satu frekuensi kalo kerja antara satu sama lain. Kalo pelatihan motivasinya belum ada mbak.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti, motivasi kerja karyawan di Waroeng Steak and Shake wilayah Semarang masih kurang diperhatikan, perusahaan lebih mementingkan produktivitas dan kinerja karyawan sehingga karyawan dituntut untuk fokus memberikan pelayanan prima kepada pelanggan dan mengabaikan pemenuhan kebutuhan karyawan yang sudah berusaha bekerja dengan keras kepada perusahaan. Jika tuntutan perusahaan tinggi seharusnya diiringi dengan pemenuhan kebutuhan yang sesuai untuk karyawan, agar karyawan bisa maksimal dalam bekerja, memiliki motivasi yang tinggi serta loyalitas kepada perusahaan.

Suharto dan Cahyo (dalam Lie, 2018: 4) mengungkapkan jika motivasi karyawan meningkat, maka kinerja karyawan akan

meningkat pula. Dengan adanya peningkatan dalam motivasi kerja, diharapkan mampu menggerakkan karyawan untuk lebih mengeluarkan usaha terbaiknya guna mencapai tujuan dan hasil yang diinginkan. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Brahmasari (2008) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan. Dalam penelitian tersebut menginformasikan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan yang artinya motivasi kerja sangat diperlukan oleh seorang karyawan untuk mencapai kepuasan tertinggi dalam bekerja. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Setiawan (2015) mendapatkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung}$  yang didapat  $11,257 > 1,970$  ( $t_{tabel}$ ).

Adapun cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan Waroeng Steak and Shake salah satunya adalah dengan memberikan kompensasi yang proposional dan adil untuk pegawainya. Eko (2013: 124) menambahkan, bagi pegawai besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka, selain memiliki dampak psikologis diantara para pegawai, keluarga dan masyarakat. Kompensasi yang diberikan secara benar akan memotivasi pegawai untuk mencurahkan segala kemampuan yang ada untuk ditunjukkan pada usaha guna mencapai sasaran-sasaran yang sudah ditetapkan pada organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Surwati pada tahun 2013 yang berjudul Pengaruh Kompensasi dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tunas Hijau Samarinda dengan jumlah responden sebanyak 57 orang. Hasil penelitian menginformasikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Hijau Samarinda  $t_{tabel}$  yang ditentukan adalah 1,672 dengan nilai  $t_{hitung}$  yang ditentukan sebesar 3,133. Penelitian yang dilakukan oleh Renggani Nur'aini Vidianingtyas dan Wika Harisa Putri dengan judul Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Jasa Katering di Daerah Istimewa Yogyakarta. Hasil penelitian ini juga menginformasikan bahwa kompensasi, kepuasan kerja, motivasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di 3 katering di Yogyakarta. Dibuktikan dengan nilai t hitung kompensasi sebesar 2,585, variabel kepuasan kerja sebesar 2,419, motivasi sebesar 2,492 dan gaya kepemimpinan sebesar 11, 017.

Hasibuan (dikutip dalam Kadarisman, 2011: 7) menyatakan kompensasi merupakan semua bentuk pemberian baik berupa uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan oleh perusahaan untuk karyawannya. Moody Mondy Wayne (dikutip dalam Muhammad, 20: 427 ) berpendapat kompensasi merupakan hal yang penting dan menjadi dorongan yang paling utama untuk memotivasi karyawan agar giat dalam bekerja. Hal ini berarti karyawan semata-mata

menggunakan pengetahuan, ketrampilan, tenaga dan waktunya yang berharga bukan hanya ingin mengabdikan diri pada perusahaan akan tetapi ada tujuan lain yang ingin dicapai yakni mengharapkan imbalan atau balas jasa atas jasa yang telah diberikan. Sunyoto (dikutip dalam Posuma, 2013: 647) menambahkan, disisi lain kompensasi dapat pula digunakan sebagai langkah untuk memotivasi karyawan agar dapat mencapai tingkat prestasi yang diinginkan.

Dari beberapa teori yang dikemukakan oleh tokoh-tokoh diatas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah semua bentuk pembayaran yang diberikan oleh perusahaan untuk karyawannya sebagai balas jasa atas prestasi dan kinerja yang telah diberikan kepada perusahaan. Pemberian kompensasi juga diharapkan mampu memotivasi karyawan agar giat dalam bekerja.

Sistem pemberian kompensasi yang sesuai dan dapat dipercaya akan mampu meningkatkan motivasi, komitmen dan kontribusi sumber daya manusia dalam organisasi. Kompensasi yang sesuai dan tepat dapat memberikan pemenuhan kebutuhan dasar karyawan untuk membeli makanan, minuman, serta perumahan yang mana didapat melalui gaji/pendapatan yang diterima (Sari, 2011: 2). Untuk itu penting bagi perusahaan mensejahterakan tiap-tiap karyawannya dengan pendapatan yang sesuai, adil dan tepat.

Berdasarkan latar belakang yang sudah dipaparkan oleh peneliti, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Hubungan antara Kompensasi dengan Motivasi Kerja pada Karyawan Waroeng Steak and Shake di Kota Semarang”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah hubungan antara kompensasi dengan motivasi kerja pada karyawan Waroeng Steak and Shake di Kota Semarang.

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasar rumusan masalah yang telah dikemukakan, adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui secara empiris hubungan antara kompensasi dengan motivasi kerja pada karyawan Waroeng Steak and Shake di Kota Semarang.

## **D. Manfaat Penelitian**

Dalam penelitian ini, ada beberapa manfaat yang akan diperoleh, diantaranya:

### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan keilmuan tentang variabel kompensasi dan motivasi kerja, sehingga dapat memberi pembelajaran yang bermanfaat dalam ilmu psikologi khususnya dalam psikologi industri dan organisasi.

## 2. Manfaat Praktis

- a. Bagi peneliti selanjutnya, dapat dijadikan sebagai rujukan untuk penelitian selanjutnya mengenai kompensasi dan motivasi kerja.
- b. Bagi perusahaan, dapat dijadikan masukan sebagai pengembangan pada karyawan kedepannya, terkait dengan kompensasi dan motivasi kerja pada karyawan.

## E. Keaslian Penelitian

Untuk menghindari terjadinya pengulangan hasil temuan yang membahas permasalahan yang sama dari seseorang, baik dalam bentuk skripsi ataupun dalam bentuk tulisan lainnya, maka penulis dalam pembahasan ini akan mendeskripsikan tentang hubungan antara permasalahan yang penulis teliti dengan penelitian terdahulu yang relevan. Yaitu sebagai berikut:

**Pertama**, penelitian dengan judul *Analisis Pengaruh Kepemimpinan Islami, Motivasi Kerja dan Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Waroeng Steak and Shake Cabang Semarang)*. (2018). Penelitian ini disusun oleh Aini, Mahasiswa Jurusan S1 Perbankan Syariah. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Institut Agama Islam Negeri Salatiga. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif, dengan mengambil sampel sebanyak 80 karyawan di 5 outlet Waroeng Steak and Shake di kota Semarang. Hasil penelitian menginformasikan

bahwa kepemimpinan Islami, motivasi kerja dan religiusitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dari hasil koefisien determinasi (*Adjusted R*) sebesar 0,444 atau sebesar 44,4%.

**Kedua**, penelitian dengan judul *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS)*. (2018). Penelitian ini disusun oleh Latief, Fakultas Ekonomi. Universitas Samudra. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, pengumpulan data dengan metode pengumpulan data berupa observasi, interview dan kuisioner dengan jumlah sampel sebanyak 47 orang dan dianalisis dengan menggunakan rumus regresi linier berganda yang menghasilkan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,094 atau sebesar 9,4%, hasil penelitian membuktikan bahwa variabel kompensasi dan motivasi mempengaruhi kinerja karyawan pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS).

**Ketiga**, penelitian yang berjudul *Hubungan Antara Kompensasi Dengan Motivasi Kerja*. (2018). Penelitian ini disusun oleh Bayumurti, Mahasiswa Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Surakarta. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, jumlah sampel penelitian yang dipilih adalah 63 orang, teknik analisis yang digunakan adalah analisis *product moment* dari pearson diperoleh hasil  $r$  sebesar 0,513 dengan  $p = 0,000$  ( $p \leq 0,01$ ) yang berarti ada hubungan antara kompensasi dengan motivasi kerja pada Polisi Satlantas Karanganyar.

**Keempat**, penelitian yang berjudul Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. (20). Penelitian ini disusun oleh Nurcahyani, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali. Penelitian ini menggunakan teknik analisis jalur (*path analysis*). Hasil penelitian mengungkapkan kompensasi berpengaruh positif pada kepuasan kerja dengan nilai *standardized coefficients beta* = 0,211 dan  $Sigt = 0,022 \geq 0,05$ , motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai *standardized coefficients beta* = 0,312 dan  $Sig t = 0,001 \leq 0,05$ , kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai *standardized coefficients beta* = 0,184 dan  $Sigt = 0,039 \geq 0,05$ , motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai *standardized coefficients beta* = 0,243 dan  $Sigt = 0,008 \geq 0,05$ .

**Kelima**, penelitian yang dilakukan oleh Rahayu dengan judul Hubungan antara Kompensasi dengan Motivasi Kerja pada Guru SMA Negeri 1 Tanjung Morawa, mahasiswi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 57 responden, teknik sampling yang digunakan adalah teknik total sampling. Penelitian ini menggunakan teknik analisis *product moment*, dengan nilai  $r_{xy}$  yang didapat 0,388 dan nilai  $p = 0,000$ . Hal ini berarti hipotesis dapat diterima, ada hubungan antara variabel kompensasi dan variabel motivasi keraja.



Dari beberapa tinjauan pustaka yang telah diuraikan diatas, adapun beberapa persamaan dan perbedaan terkait penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti. Persamaan yang dapat ditemukan diantaranya, variabel yang digunakan berhubungan dengan variabel kompensasi dan variabel motivasi kerja, kemudian metode penelitian yang digunakan sama-sama menggunakan metode kuantitatif, serta skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert, dengan empat pilihan jawaban. Perbedaan yang dapat ditemukan adalah peneliti lokasi dilaksanakannya penelitian berada pada Waroeng Steak and Shake cabang Kota Semarang. Perbedaan lainnya, penelitian dengan variabel yang sama, mayoritas meneliti subjek yang bekerja di suatu institusi, berebeda dengan penelitian ini yang menggunakan subjek yang bekerja di bidang penyedia makanan. Teknik uji hipotesis yang dilakukan juga berbeda, penelitian ini menggunakan teknik uji analisis Spearman Rho.



## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Deskripsi Teori**

##### **1. Motivasi Kerja**

Robbins (2015: 127), mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Wiramiharja (dikutip dalam Tawale, 2011) menambahkan, motivasi merupakan kebutuhan psikologis yang telah memiliki corak atau arah yang ada dalam diri individu yang harus dipenuhi agar kehidupan kejiwaannya terpelihara, yaitu senantiasa berada dalam keadaan seimbang yang nyaman (*homeostatis, equilibrium*). Kebutuhan ini berupa kekuatan dasar yang selanjutnya berubah menjadi suatu vektor yang disebut motivasi, karena memiliki kekuatan sekaligus arah. Arah yang menggambarkan bahwa manusia tidak hanya memiliki kebutuhan, melainkan keinginan untuk mencapai sesuatu yang sesuai dengan kebutuhannya. Tidak lupa, ketekunan individu juga menentukan usahanya dalam mencapai kebutuhan yang sudah diinginkan.

Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya, khususnya bawahan. Motivasi penting karena motivasi merupakan hal yang

menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias agar mencapai hasil yang optimal (Ahmad, 2017: 20). Anoraga (dikutip dalam Tawale, 2011: 78) mengatakan, motivasi kerja merupakan sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Mengutip George and Jones (dalam Agusta 2013: 2) motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai suatu dorongan psikologis kepada seseorang, yang menentukan arah dari perilaku (*direction of behaviour*) seseorang dalam berorganisasi, tingkat usaha (*level of effort*), dan tingkat kegigihan atau ketahanan didalam menghadapi suatu halangan atau masalah (*level of persistence*). Oleh karena itu, motivasi kerja dapat diartikan sebagai semangat kerja yang ada pada karyawan yang menyebabkan karyawan dapat bekerja untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi kerja merupakan salah satu hal penting dalam pelaksanaan kinerja karyawan ditempat kerja. Bagi karyawan, motivasi kerja sangat penting dalam pencapaian kinerja, karena motivasi sebagai kesiapan khusus seseorang untuk melakukan atau melanjutkan serangkaian aktivitas yang ditunjukkan untuk mencapai beberapa sasaran yang telah ditetapkan. (Safitri, 2018: 199).

Motivasi kerja yang menyebabkan seseorang dapat berperilaku dengan cara tertentu dalam rangka memenuhi kebutuhan yang sangat individu butuhkan seperti bertahan hidup, keamanan, kehormatan, pencapaian, kekuasaan, pertumbuhan dan rasa harga diri (Bittel and Newstrom, dikutip dalam Kartika,

2010: 102). Seseorang yang memiliki motivasi yang rendah, mereka cenderung untuk menampilkan perasaan tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya. Sehingga semakin besar motivasi yang dimiliki oleh individu sebagai karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Kurangnya motivasi kerja dari pimpinan untuk karyawan perusahaan akan menghambat kinerja karyawan dan juga membuat suasana kerja menjadi tidak kondusif (Murty dan Hudiwinarsih dalam, Nurcahyani, 2016: 11).

Berdasarkan pendapat dari beberapa tokoh diatas, dapat disimpulkan motivasi kerja merupakan dorongan psikologis yang membuat individu berperilaku tertentu berdasarkan besarnya tingkat usaha yang diberikan serta kegigihan individu yang mengarah pada tujuan organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

#### **a) Aspek Motivasi Kerja**

Menurut Stephen P. Robbins (2015: 127-128) ada tiga aspek utama dalam motivasi kerja yakni, intensitas (*intensity*), arah (*direction*) dan ketekunan (*persistence*). Berikut aspeknya :

- 1) Intensitas atau *intensity* merupakan gambaran seberapa kerasnya seseorang dalam berusaha dalam bekerja.
- 2) Intensitas tersebut kemudian disalurkan dalam suatu arah (*direction*) yang nantinya akan memberikan keuntungan bagi organisasi.

- 3) Terakhir, motivasi memiliki aspek ketekunan atau *persistence*. Ketekunan akan mengukur berapa lama seseorang dapat mempertahankan usahanya. Setiap individu yang termotivasi akan bertahan cukup lama dengan tugasnya untuk mencapai tujuan mereka.

Abdul Rahman Saleh dan Yunita Faela Nisa (dalam Gunawan, 2007: 14-15) menjelaskan ada tiga aspek pokok didalam motivasi, yaitu :

- 1) Menggerakkan. Dalam hal ini motivasi menimbulkan kekuatan (intensitas) pada individu, membawa seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu. Misalnya, kekuatan dalam hal ingatan, respon-respon efektif, dan kecenderungan mendapatkan kesenangan.
- 2) Megarahkan. Hal ini berarti motivasi menimbulkan tingkah laku, yang mana ia sudah menentukan tujuan dan berperilaku sesuai dengan apa yang telah diarahkan, sehingga tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh individu tersebut.
- 3) Menopang. Artinya, motivasi digunakan untuk menjaga dan menopang tingkah laku, lingkungan sekitar harus menguatkan intensitas dan arah dorongan dan kekuatan individu.

Hasibuan (2007: 96) menyatakan terdapat 2 aspek dalam motivasi kerja, diantaranya :

### 1) Aspek aktif/dinamis

Pada aspek ini, motivasi tampak sebagai suatu usaha positif dalam menggerakkan dan mengarahkan sumber daya manusia agar secara produktif berhasil mencapai tujuan yang diinginkan.

### 2) Aspek pasif/statis

Motivasi tampak sebagai kebutuhan dan juga sebagai perangsang untuk dapat mengarahkan dan menggerakkan potensi sumber daya manusia itu ke arah tujuan yang diinginkan. Ada 2 poin penting dalam aspek pasif yaitu :

- (a) Keinginan dan kebutuhan pokok manusia menjadi dasar dan harapan agar terarah pada terwujudnya tujuan dalam organisasi.
- (b) Alat perangsang/ intensif diharapkan dapat memenuhi apa yang menjadi keinginan dan kebutuhan pokok yang telah ditetapkan oleh individu.

Dari beberapa pendapat tokoh-tokoh diatas tentang aspek motivasi kerja, dapat disimpulkan bahwa ada tiga aspek utama dalam motivasi kerja yaitu intensitas, arah dan ketekunan. Aspek ini memiliki nilai penting yang sama besarnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

## **b) Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Anoraga (dalam Gunawan, 2007 : 24-25), menjelaskan bahwa motivasi kerja seseorang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu :

- 1) *Job security* (keamanan kerja), dimana karyawan yang menganggap bahwa pekerjaan yang dijabatnya merupakan pekerjaan yang aman dan tetap. Bukan pekerjaan/ jabatan/ tugas yang mudah untuk digeser-geser, diganti dan lain sebagainya. Adanya kemungkinan bahwa karyawan dapat dirumahkan, diberhentikan bahkan digeser sewaktu-waktu merupakan faktor pertama yang mengurangi ketenangan dan kegairahan kerja seseorang.
- 2) *Opportunities for advancement* (kesempatan untuk mendapatkan kemajuan). Faktor ini menjadi penting, karena berkaitan dengan kebutuhan manusia untuk mendapatkan penghargaan, perhatian, terhadap dirinya dan juga prestasinya.
- 3) Kondisi kerja yang menyenangkan, suasana lingkungan kerja yang harmonis, tidak tegang, tidak suram atau tidak menimbulkan rasa asing antar sesama karyawan merupakan syarat agar timbul gairah/ semangat bekerja.
- 4) *Good working companion* (rekan kerja yang baik). Hubungan sosial yang ada diantara karyawan merupakan faktor yang cukup penting untuk dapat menimbulkan motivasi kerja.



5) Kompensasi/ gaji/ imbalan. Faktor ini umumnya menjadi faktor yang tak kalah penting dari beberapa faktor yang telah disebutkan diatas, karena bila tidak ada pemberian kompensasi maka akan mempengaruhi motivasi hingga kinerja karyawan.

Chung and Meggison (dalam Aini, 2016: 35) mengungkapkan bahwa motivasi kerja melibatkan faktor-faktor individual dan faktor-faktor organisasional, diantaranya:

1) Faktor-Faktor yang sifatnya individual ialah:

- (a) Kebutuhan-kebutuhan (*needs*).
- (b) Tujuan-tujuan (*goals*).
- (c) Sikap (*attitudes*).
- (d) Kemampuan-kemampuan (*abilities*)

2) Faktor-faktor yang sifatnya organisasional ialah:

- (a) Pembayaran atau gaji (*pay*).
- (b) Keamanan pekerjaan (*job security*).
- (c) Sesama pekerja (*co-workers*).
- (d) Pengawasan (*supervision*).
- (e) Pekerjaan itu sendiri (*job it self*).

Hezberg dalam Rahayu (2019:17-19) mengungkapkan ada dua faktor utama yang mempengaruhi dalam motivasi kerja, kedua faktor tersebut ialah faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik:

- 1) Faktor Intrinsik, terdiri dari:
  - (a) Prestasi (*Achievement*). Kemungkinan untuk mendapatkan prestasi tinggi di tempat kerja.
  - (b) Pengakuan (*Recognition*). Besar kecilnya pengakuan yang diberikan atasan pada pekerjaanya.
  - (c) Pekerjaan itu sendiri (*Job it self*). Besar kecilnya tantangan yang dirasakan pekerja pada pekerjaannya.
  - (d) Tanggung Jawab (*Responsibility*). Besar kecilnya tanggung jawab yang diberikan kepada pekerja.
  - (e) Pengembangan Potensi Individu (*Advancement*). Kemungkinan pekerja dapat menembangkan potensi yang dimilikinya ditempat kerja.
- 2) Faktor eksternal yang terdiri dari:
  - (a) Gaji atau upah (*Wages Salaries*).
  - (b) Kondisi kerja (*Working Condition*).
  - (c) Kebijakan dan administrasi perusahaan (*Company policy and administration*).
  - (d) Hubungan antar pribadi (*Interpersonal Relation*).
  - (e) Kualitas supervisi.

Dari beberapa faktor yang telah disebutkan dapat disimpulkan, faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja diantaranya *job security* (keamanan kerja), *opportunities for advancement* (kesempatan untuk mendapatkan kemajuan),

kondisi kerja yang menyenangkan, *good working companion* (rekan kerja yang baik), serta faktor kompensasi.

### **c) Tujuan Motivasi Kerja**

Saydan (dalam Kadarisman, 2013: 29-30) mengemukakan bahwa pemberian motivasi kerja pada karyawan bertujuan untuk:

- 1) Mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan.
- 2) Meningkatkan gairah dan semangat dalam bekerja.
- 3) Meningkatkan kedisiplinan kerja.
- 4) Meningkatkan prestasi kerja.
- 5) Meningkatkan rasa tanggung jawab yang ada didalam diri karyawan.
- 6) Meningkatkan produktivitas dan efisiensi.
- 7) Menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan.

### **d) Motivasi Kerja dalam Perspektif Islam**

Motivasi kerja sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan mudah tercapai.

Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya (Gitosudarmo, dikutip dalam Sutrisno, 111: 2009). Dalam Islam, motivasi dipandang sebagai kondisi individu akan terdorong melakukan segala sesuatu dengan niat mendapatkan ridho Allah SWT, baik itu bekerja, beribadah maupun dalam melakukan kegiatan sehari-hari. Kerja dalam Islam, dipandang sebagai salah satu kewajiban yang harus dilakukan bagi setiap umat muslim, Islam melarang umatnya untuk bermalas-malasan dan menganggur tanpa bekerja. Hal ini tercantum pada Al Qur'an Surat Al Mulk ayat 15 yang berbunyi:

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ تَلْوَالًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِنْ رِزْقِهِ ۗ وَإِلَيْهِ  
التُّنُورُ - ١٥

*“Dialah yang menjadikan bumi ini mudah untuk kamu. Oleh karena itu, berjalanlah dipermukaannya dan makanlah dari rezeki-Nya. Dan hanya kepada-Nyalah kamu (kembali setelah) dibangkitkan.”* (Q.S. Al Mulk: 15)

Diperkuat dengan sabda Rasulullah SAW yang berbunyi:

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ، قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: لِأَنَّ يَحْتَطِبَ أَحَدُكُمْ حَرْمَةً عَلَى ظَهْرِهِ خَيْرٌ مِنْ أَنْ يَسْأَلَ أَحَدًا فَيُعْطِيَهُ أَوْ يَمْنَعَهُ

*“Dari Abu Hurairah, Rasulullah SAW bersabda: Sesungguhnya apabila seseorang diantara kamu semua itu mengambil tambangnya kemudian mencari kayu bakar dan diletakkan*

*diatas punggungnya, hal itu adalah lebih baik daripada ia mendatangi seseorang yang telah dikaruniai oleh Allah dari keutamaan-Nya, kemudian meminta-minta dari kawannya, adakalanya diberi dan ada kalanya ditolak” (HR. Bukhari dan Muslim).*

Mengutip tafsir dari Qur'an Kemenag (diakses pada 28 September 2019, pukul 16.30) ayat dari surah Al Mulk ayat 15, ayat ini menerangkan nikmat Allah yang tiada terhingga yang telah dilimpahkan-Nya kepada manusia, dengan menyatakan bahwa Allah telah menciptakan bumi dan memudahkannya untuk mereka, sehingga mereka dapat mengambil manfaat yang tidak terhingga untuk kepentingan hidup mereka. Hadits tersebut juga menegaskan, bahwa seorang muslim hendaknya mampu bekerja demi mendapatkan apa yang ia sudah diharapkan, sesungguhnya Allah sudah menyiapkan segala sesuatunya di bumi untuk kebutuhan manusia. Bekerja lebih baik daripada selalu bersikap tidak berdaya, dengan memohon bantuan dan bergantung terus menerus pada pemberian orang lain. Tidak ada orang yang bekerja menjadi hina, yang hina itu ialah menggantungkan dirinya pada bantuan orang lain, tanpa berusaha sedikit pun. Islam menganjurkan umatnya untuk bekerja, bahkan mereka akan dijamin tidak akan mendapat kerugian bila bekerja. Ini juga dipertegas dalam Al Qur'an Surat At Taubah ayat 105 yang berbunyi:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ  
اِلٰى عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ - ١٠٥

*“Dan katakanlah, bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya serta orang-orang mukmin dan kamu akan dikembalikan kepada Allah yang Maha Mengetahui yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepadamu apa yang telah kamu kerjakan.”*  
(Q.S. At Taubah: 105)

Ayat tersebut menginformasikan bahwa Allah memberi peringatan keras terhadap orang-orang yang menyalahi perintah agama, amal dan perbuatan mereka nantinya akan diperlihatkan kepada Rasul dan kaum muslimin lainnya kelak di hari kiamat. Kebaikan dibalas dengan kebaikan, dan kejahatan akan dibalas dengan azab dan siksa (Tafsir Kemenag, diakses pada 28 September 2019, pukul 16.45). Oleh karena itu, hendaknya umat muslim mampu mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan syariat Islam dan selaras dengan kemampuannya.

Jika sudah mendapatkan pekerjaan yang baik (tidak bertentangan dengan ajaran Islam) dan sesuai dengan kemampuannya, umat muslim hendaknya mampu bekerja dengan sungguh-sungguh agar tidak mengecewakan perusahaan/organisasi tempat dimana ia bekerja. Pekerjaan yang dilakukan dengan sungguh-sungguh dapat meningkatkan produktivitas karyawan, jika produktivitas meningkat maka keuntungan yang didapat pun akan meningkat pula. Tidak

hanya sebatas mencapai keuntungan pribadi namun juga keuntungan bersama (perusahaan).

## 2. **Kompensasi**

Menurut Werther and Davis (dalam Abdullah, 2014: 73) *compensation is what employee receive in exchange of their work. Whether hourly wages or periodic salaries, the personnel departement usually designs and administres employee compensation*, yang berarti kompensasi adalah apa yang seorang karyawan/ pegawai/ pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik itu upah per jam atau gaji periodik, bagian MSDM yang biasanya mendesain dan mengadministrasikan kompensasi terhadap karyawan. Samudra, et.al. (dalam Ahmad, 2017: 8) menjelaskan bahwa kompensasi adalah hak-hak pekerja yang harus diterima sebagai imbalan setelah menjalankan kewajibannya. Kompensasi mencakup semua jenis pembayaran yang diberikan oleh perusahaan kepada pekerjanya baik pembayaran secara langsung maupun tidak langsung yang berbentuk uang maupun penghargaan. Dessler (dalam Sholihin, 2019: 5) kompensasi adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan pada karyawan yang muncul dari hasil pekerjaan mereka. Kompensasi karyawan memiliki dua komponen utama yaitu, pembayaran langsung, adalah pembayaran yang berupa upah, gaji, insentif. Dan pembayaran tidak langsung yang berupa pembayaran dalam

bentuk tunjangan-tunjangan keuangan seperti asuransi dan liburan yang dibayar oleh perusahaan.

Wibowo (dalam Abdullah, 2014: 73) menambahkan, orang yang bekerja, mencurahkan waktu dan tenaganya kepada organisasi dan sebagai kontra prestasinya organisasi memberikan imbalan yang bentuknya sangat bervariasi. Sistem yang digunakan organisasi memberikan imbalan tersebut dapat mempengaruhi motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan.

Dari beberapa teori yang telah dikemukakan oleh beberapa ahli sebelumnya, kompensasi merupakan hak-hak yang harus diterima pekerja sebagai balas jasa atas pekerjaannya karena telah memberikan waktu dan tenaganya untuk organisasi. Kompensasi dapat berupa uang, barang maupun penghargaan agar dapat memenuhi kepuasan kerja serta meningkatkan motivasi kerja karyawan.

#### **a) Aspek Kompensasi**

Menurut Gomez-Mejia, et al., (1995), Schuler dan Jackson (1999), serta Luthans (1998) mengutip dalam Muljani (2002: 110) kompensasi dapat diklasifikasikan dalam tiga aspek utama yaitu:

- 1) Kompensasi dasar yaitu kompensasi yang jumlah dan waktu pembayarannya rutin/tetap, seperti upah dan gaji.



- 2) Kompensasi variabel, merupakan kompensasi yang jumlahnya bervariasi dan/atau waktu pembayarannya tidak pasti. Kompensasi variabel ini dirancang sebagai penghargaan pada karyawan yang berprestasi dalam bekerja. Yang termasuk kompensasi variabel adalah pembayaran intensif pada individu maupun kelompok, bisa berupa *gainsharing*, bonus, pembagian keuntungan (*profit sharing*), rencana kepemilikan saham karyawan (*employee stock ownership plans*) dan *stock option plans*.
- 3) Komponen terakhir dari kompensasi adalah *benefit* atau seringkali juga disebut *indirect compensation* (kompensasi tidak langsung).

Sedangkan, Nawawi (dalam Latief, et.al, 2018: 38) menyatakan ada tiga aspek yang harus ada dalam kompensasi diantaranya :

- 1) Kompensasi Langsung (*Direct Compensation*) adalah upah/gaji tetap yang dibayarkan perusahaan dalam bentuk uang dan diberikan secara berkala atau dengan periode yang tetap, misalnya sebulan sekali.
- 2) Kompensasi Tidak Langsung (*Indirect Compensation*) adalah imbalan diluar upah tetap yang dibayarkan pada para pekerja/anggota organisasi untuk meningkatkan kesejahteraannya. Kompensasi tidak langsung dapat :

- (a) Berupa uang. Misalnya berbentuk uang lembur, tunjangan istri/anak, bantuan biaya transportasi, bonus dan lain-lain.
  - (b) Berupa barang seperti pakaian dan sepatu dinas, beras dan lain-lain.
  - (c) Berbentuk pelayanan pada karyawan/anggota organisasi diantaranya kesediaan organisasi memotong gaji untuk kredit rumah, mobil, sepeda motor, iuran koperasi, penyelenggaraan poliklinik, lapangan olah raga dan fasilitasnya, ruang atau rumah ibadah, tugas/izin belajar, cuti libur, pelatihan di luar organisasi dan lain-lain.
- 3) Insentif, adalah penghargaan/imbalan yang diberikan untuk memotivasi pekerja atau anggota organisasi agar motivasi dan produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu. Insentif terdiri dari:
- (a) Insentif pemerataan, yang diberikan kepada semua karyawan/anggota organisasi tanpa membedakan satu dengan lainnya.
  - (b) Insentif berdasarkan prestasi, yang diberikan pada pekerja yang prestasi kerjanya tinggi.

Prakoso (dalam, 2019: 27-28) menyatakan, aspek dalam kompensasi mencakup kompensasi finansial langsung, tak langsung dan non finansial. Berikut penjelasan dari aspek tersebut:

- 1) Kompensasi finansial secara langsung berupa: bayaran pokok (gaji dan upah), bayaran prestasi, bayaran insentif (bonus, komisi, pembagian laba/keuntungan dan opsi saham) serta bayaran tertanggung (program tabungan dan antusias pembelian saham).
- 2) Kompensasi finansial tidak langsung berupa: program-program proteksi (asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun, asuransi tenaga kerja), bayaran diluar jam kerja (liburan, hari besar, cuti tahunan, dan cuti hamil) serta fasilitas-fasilitas seperti kendaraan, ruang kantor dan tempat parkir).
- 3) Kompensasi non finansial, berupa pekerjaan (tugas-tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, pengakuan dan rasa pencapaian). Lingkungan kerja (kebijakan-kebijakan yang sehat, supervice yang kompeten, kerabat yang menyenangkan, lingkungan kerja yang nyaman).

Dari beberapa teori yang dikemukakan tokoh diatas, penulis dapat simpulkan aspek dari kompensasi meliputi, kopensasi langsung (*Direct Compensation*), kompensasi tidak langsung (*Inderect Compensation*) serta Insentif.

## **b) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi**

Motivasi sebagai proses psikologis yang muncul dalam diri seseorang, dimana besar kecilnya motivasi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Sutrisno (dalam Latief,

2018:39) menyatakan faktor-faktor tersebut dapat dibedakan menjadi dua faktor yaitu:

- 1) Faktor Intern, yang dapat berupa:
  - (a) Keinginan untuk dapat hidup.
  - (b) Keinginan untuk dapat memiliki.
  - (c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan.
  - (d) Kemampuan untuk memperoleh pengakuan.
  - (e) Keinginan untuk berkuasa.
- 2) Faktor Eksternal, yang berupa:
  - (a) Kondisi lingkungan kerja.
  - (b) Kompensasi yang memadai.
  - (c) Supervisi yang baik.
  - (d) Adanya jaminan pekerjaan.
  - (e) Status dan tanggung jawab.
  - (f) Peraturan yang fleksibel.

Rivai (dalam, Suryoadi, 2012: 37-38) mengungkapkan tinggi rendahnya kompensasi dapat dipengaruhi beberapa faktor diantaranya:

- 1) Penawaran dan permintaan jumlah tenaga kerja.
- 2) Kemampuan perusahaan untuk membeayar.
- 3) Produktivitas karyawan.

- 4) UMR yang berlaku disetiap wilayah.
- 5) Peraturan yang dikeluarkan oleh pemerintah mengenai kompensasi.

Dari beberapa faktor yang telah dikemukakan oleh tokoh-tokoh diatas, dapat disimpulkan faktor utama yang mempengaruhi besar kecilnya kompensasi adalah jumlah penawaran dan permintaan tenaga kerja, kemampuan perusahaan untuk membayar karyawan, tinggi rendahnya produktivitas karyawan, UMR yang berlaku disetiap wilayah serta peraturan yang sudah dikeluarkan oleh pemerintah mengenai kompensasi.

### **c) Tujuan Pemberian Kompensasi**

Tujuan pemberian kompensasi adalah untuk keadilan internal dan eksternal. Keadilan internal (*internal equity*) memastikan bahwa jabatan yang lebih menantang atau orang yang mempunyai kualifikasi yang lebih baik dalam organisasi dibayar lebih tinggi. Sementara itu, keadilan eksternal (*eksternal equity*) menjamin bahwa pekerjaan mendapatkan kompensasi secara adil dalam perbandingan dengan pekerjaan yang sama dipasar tenaga kerja (Abdullah, 2014: 76). Kemudian Hasibuan (dalam Abdullah, 2014: 77) menambahkan tujuan kompensasi itu secara spesfik adalah sebagai:

- 1) Ikatan kerjasama. Kompensasi dilakukan dengan tujuan antara karyawan dan pemilik perusahaan dapat terjalin ikatan kerjasama yang lebih kuat, terutama dengan

disepakatinya kompensasi sebagai bagian dari perjanjian kerjasama antara karyawan dengan perusahaan.

- 2) Kepuasan kerja. Tujuan kepuasan kerja adalah agar karyawan yang telah memberikan kontribusi melalui pekerjaan-pekerjaan yang dilakukannya dapat terpuaskan karena pemberian kompensasi memungkinkan karyawan merasa dihargai, serta terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan karyawan baik yang bersifat fisik, status sosial, dan egoistiknya.
- 3) Pengadaan efektif. Tujuan ini dapat dicapai antara lain dengan penetapan program kompensasi yang cukup besar. Dengan penetapan kompensasi yang cukup besar maka karyawan yang berkualitas yang diperlukan perusahaan akan mudah didapatkan.
- 4) Motivasi. Tujuan itu berkaitan dengan dengan pengadaan reward yang bernilai, oleh karena itu tujuan motivasi melalui pemberian kompensasi akan lebih mudah dicapai oleh perusahaan apabila kompensasi dirasakan cukup besar oleh karyawan. Oleh karena itu umpan balik (*feedback*) pada karyawan perlu dilakukan untuk memastikan bahwa karyawan cukup termotivasi oleh kompensasi yang diberikan oleh perusahaan.

- 5) Stabilitas karyawan. Tujuan stabilitas karyawan melalui pemberian kompensasi akan mudah dicapai apabila karyawan menilai bahwa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sudah ditentukan berdasarkan prinsip-prinsip keadilan, kelayakan, serta didukung oleh konsistensi dalam menjalankannya.
- 6) Disiplin. Kompensasi hendaknya ditetapkan sedemikian rupa sehingga karyawan merasa mendapatkan balas jasa yang setimpal atas pekerjaan yang telah dilakukannya.
- 7) Meminimalisasi intervensi pemerintah. Karyawan yang menilai bahwa kompensasi yang diterimanya cukup besar, adil dan sesuai dengan Undang-Undang Perburuhan (Ketenagakerjaan) tentu tidak akan mengeluarkan suara-suara sumbang yang sampai terdengar ketelinga pemerintah, dan pemerintah juga tidak akan melakukan intervensi apabila pemerintah tahu bahwa perusahaan telah melakukan pemberian kompensasi yang tidak menyalahi undang-undang ketenagakerjaan.

#### **d) Kompensasi dalam Perspektif Islam**

Kompensasi merupakan hak yang harus diterima setiap pekerja. Kompensasi sangat penting bagi karyawan karena dengan adanya kompensasi mampu memotivasi karyawan, karyawan akan merasa diperhatikan sehingga karyawan mampu

memberikan kinerja maksimal yang menguntungkan perusahaan. Dalam Islam seorang pedagang diwajibkan membayar pekerjanya sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan hal ini tercantum dalam hadits qudsi diriwayatkan oleh Abu Hurairah, Allah berfirman:

ثَلَاثَةٌ أَنَا خَصْمُهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ : رَجُلٌ  
 أَعْطَى بِي ثُمَّ غَدَرَ، وَرَجُلٌ بَاعَ حُرًّا  
 فَأَكَلَ كَيْلَ تَمَنُّدِهِ، وَرَجُلٌ اسْتَأْجَرَ  
 فَتَاسَدَتْهُ فَوَى مِنْهُ وَلَمْ يُعْطَ أَجْرَهُ

*“Rassullallah shallallahu’alaihi wasallam bersabda: Allah berfirman: Ada tiga golongan, aku akan menjadi musuhnya pada kiamat(mereka itu ialah): Orang yang berjanji dengan menyebut namaKu lalu dia melanggar janji, Orang yang menjual orang yang merdeka lalu dia menikmati hasil penjualannya tersebut dan Orang yang mempekerjakan orang lain, namun setelah orang tersebut bekerja dengan baik upahnya tidak dibayarkan.” (HR. Bukhari)*

Islam juga menyarankan agar pemberian upah dan kompensasi sebaiknya tepat pada waktunya dan tidak ditunda-tunda. Pemberian yang ditunda-tunda akan menyulitkan karyawan, membuat hubungan antara atasan dan bawahan menjadi kurang harmonis, produktivitas kerja dapat menurun hingga memicu ketidakpuasan pada karyawan. Adapun hadits yang menyebutkan tentang hal ini:

مَطْلُ الْعَمَلِ ظُلْمٌ



*“Menunda penunaian kewajiban (bagi yang mampu) termasuk kedzholiman.”* (HR. Bukhari dan Muslim)

Dari beberapa penjelasan hadits diatas, dapat disimpulkan bahwa pemberian upah atau kompensasi wajib diberikan atasan pada bawahannya. Pemberian yang diberikan harus sesuai dengan apa yang telah ia kerjakan dan tepat pada waktunya. Jika perusahaan lalai dalam memberikan kompensasi maka, perusahaan tersebut tergolong dzolim kepada karyawannya.

## **B. Hubungan Antara Kompensasi Dengan Motivasi Kerja**

Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja mereka, karena tenaga kerja telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang (Sastrohadiwiryo, 2003 dalam Kasenda, 2013: 854). Pemberian kompensasi sangat penting karena kompensasi mampu meningkatkan/ menurunkan prestasi kerja, kepuasan kerja, kinerja karyawan, maupun motivasi karyawan. Program/ sistem pemberian kompensasi harus mendapat perhatian yang sungguh-sungguh oleh perusahaan, karena perhatian ini akan mencerminkan upaya perusahaan untuk mempertahankan sumber daya manusia yang dimilikinya.

Henry Simamora (dalam Suryoadi, 2012: 36) juga menegaskan bahwa kompensasi yang baik adalah sistem kompensasi yang tanggap terhadap situasi dan sistem yang dapat memotivasi

karyawan-karyawan. Sistem kompensasi hendaknya memuaskan kebutuhan karyawan. Memastikan perlakuan adil dalam hal kompensasi telah mampu menciptakan kondisi seperti di atas maka karyawan akan dengan senang hati memenuhi permintaan pihak manajemen untuk bekerja secara optimal. Kompensasi yang sesuai dan adil yang diberikan oleh perusahaan akan memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawan. Kompensasi yang diterima karyawan juga harus dapat memuaskan kebutuhan sehari-hari mereka seperti, biaya untuk pendidikan, jaminan berobat ketika sakit, dan masih banyak lagi.

Salah satu fungsi dari pemberian kompensasi pada karyawan adalah untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Kasenda (2013) mengungkapkan bahwa kompensasi mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Semakin tinggi nilai dan intensitas pemberian kompensasi pada bawahan, maka akan semakin tinggi pula motivasi yang tercipta untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Sutrisno (dalam Latief, 2018: 5) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karenanya motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Dorongan ini yang menyebabkan mengapa seseorang itu berusaha mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan baik sadar maupun tidak sadar (Thoah, 2016: 207). Dorongan ini pula yang menyebabkan seseorang dapat

mengendalikan tubuhnya untuk melakukan kegiatan sesuai apa yang diinginkan. Motivasi menjadi penting karena dengan adanya motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi agar sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan (Sunyoto, 2013: 11).

### C. Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara yang masih perlu di uji kebenarannya. Selain itu hipotesis juga merupakan jawaban sementara dari masalah yang diteliti. Hipotesis merupakan suatu perumusan sementara mengenai suatu hal yang dibuat untuk menjelaskan hal itu dan juga dapat menuntun atau mengarahkan pada penelitian selanjutnya.

Sugiyono (2010: 84) mengatakan, hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang ada didalam penelitian, yang mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Hipotesis yang terdapat dalam penelitian ini, adalah:

$H_a$  : Ada hubungan antara kompensasi dan motivasi kerja pada karyawan Waroeng Steak and Shake di Kota Semarang.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Variabel Penelitian**

Terdapat dua variabel yang ada dalam penelitian ini, yaitu:

**Variabel independen** : Kompensasi (X)

**Variabel dependen** : Motivasi Kerja (Y)

#### **B. Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional, untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara kompensasi dengan motivasi kerja pada karyawan Waroeng *Steak and Shake* di Kota Semarang.

#### **C. Definisi Operasional**

##### 1. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan psikologis yang membuat individu berperilaku tertentu berdasarkan besarnya tingkat usaha, yang diberikan serta kegigihan individu, yang mengarah pada tujuan organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Adapun tiga aspek dalam motivasi kerja, yakni: intensitas (*intensity*), arah (*direction*) dan ketekunan (*persistence*) yang diukur dengan skala motivasi kerja.

## 2. Kompensasi

Kompensasi merupakan hak-hak yang harus diterima pekerja sebagai balas jasa atas pekerjaannya, karena telah memberikan waktu dan tenaganya untuk organisasi. Kompensasi dapat berupa uang, barang maupun penghargaan agar dapat memenuhi kepuasan serta meningkatkan motivasi kerja karyawan. Kompensasi memiliki tiga aspek, yaitu: kompensasi langsung (*direct compensation*), kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*) dan insentif yang kemudian diukur dengan skala kompensasi.

### **D. Sumber dan Jenis Data**

#### 1. Data Primer

Data primer, atau data tangan pertama, adalah data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian dengan menggunakan alat pengukuran atau alat pengambilan data langsung pada subjek sebagai sumber informasi yang dicari. Teknik pengumpulan data yang tepat dapat memperoleh data yang bisa menjelaskan atau menjawab permasalahan penelitian yang dihadapi (Yusi, 2010:7). Dalam penelitian ini, data primer didapat dari hasil pengukuran skala yang telah dibagikan kepada seluruh karyawan di Waroeng Steak and Shake di Kota Semarang, yang kemudian diolah dengan bantuan SPSS versi 22.

#### 2. Data Sekunder

Data sekunder, atau data tangan kedua adalah data yang diperoleh dari pihak lain, tidak langsung diperoleh oleh peneliti dari subjek penelitiannya. Data sekunder dalam penelitian ini didapat dari hasil wawancara dengan manager regional Waroeng Steak and Shake di Kota Semarang.

### **E. Populasi dan Sampel**

Populasi adalah daerah generalisasi yang akan dikenai hasil kesimpulan penelitian (Azwar, 2016: 77). Menurut Sugiyono (2010) populasi penelitian pada dasarnya merupakan wilayah generalisasi yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Penentuan populasi dalam suatu penelitian menjadi hal yang sangat penting karena melalui penentuan populasi, seluruh kegiatan penelitian akan sejalan dengan tujuan penelitian. Populasi dalam penelitian ini ialah seluruh karyawan Waroeng *Steak and Shake* di kota Semarang. Berikut rincian data mengenai populasi karyawan yang ada di kota Semarang :

Tabel 2. Data Jumlah Populasi Karyawan Waroeng Steak and Shake

<b>No</b>	<b>Nama Outlet</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>
1	Waroeng Steak and Shake Kelud	15
2	Waroeng Steak and Shake Kartini	15
3	Waroeng Steak and Shake Imam Bonjol	15

4	Waroeng Steak and Shake Singosari	15
5	Waroeng Steak and Shake Tembalang	15
6	Waroeng Steak and Shake Supriyadi	15
7	Waroeng Steak and Shake Prof. Dr. Hamka	15
8	Waroeng Steak and Shake Ungaran	14
<b>Total Karyawan</b>		<b>119</b>

Sampel penelitian adalah bagian dari populasi yang akan diteliti atau dianalisis dan memiliki ciri-ciri yang sama dengan populasi, akan tetapi sebelumnya harus ditentukan terlebih dahulu luas dan sifat-sifat populasi serta memberikan batasan-batasan yang tegas (Azwar, 2016: 79). Jumlah sampel yang diambil harus dapat memberikan gambaran yang representatif dari populasi yang diteliti (Sumarsono, 2004: 53). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini diambil dengan teknik pengambilan sampel *non probability sampling*. *Non probability sampling* adalah metode sampling yang tidak memberi kemungkinan yang sama bagi setiap populasi untuk dipilih. Kemudian salah satu teknik yang digunakan oleh penelitian ini adalah teknik *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2010: 61) teknik *purposive sampling* adalah teknik untuk menentukan sampel dengan pertimbangan-pertimbangan tertentu supaya data dari hasil penelitian dapat menjadi lebih representatif. Alasan peneliti memilih teknik *purposive sampling* adalah, dalam penelitian ini tidak semua sampel memiliki kriteria yang sama sesuai dengan yang diharapkan



oleh peneliti. Outlet yang ada, tersebar di berbagai lokasi di Semarang dengan total enam outlet, jumlah karyawan yang ada di setiap outlet pun berbeda-beda, ada yang berisi 15 karyawan, ada pula yang berisi 14 karyawan. Maka dari itu peneliti mempunyai kriteria tertentu yang harus dimiliki oleh sampel yang akan diteliti, diantaranya :

1. Karyawan yang berusia 18 – 50 Tahun.
2. Karyawan yang aktif bekerja di outlet.
3. Karyawan dari 6 outlet yang berlokasi di Waroeng Steak Ungaran, Waroeng Steak Tembalang, Waroeng Steak Kelud, Waroeng Steak Singosari, Waroeng Steak Kartini dan Waroeng Steak Supriyadi.

Jumlah sampel yang didapat dari kriteria tersebut menjadi sebanyak 89 karyawan. Dengan rincian:

Tabel 3. Rincian Jumlah Sampel Penelitian

<b>No</b>	<b>Nama Outlet</b>	<b>Jumlah</b>
1.	Waroeng Steak and Shake Ungaran	14
2.	Waroeng Steak and Shake Tembalang	15
3.	Waroeng Steak and Shake Kelud	15
4.	Waroeng Steak and Shake Singosari	15
5.	Waroeng Steak and Shake Kartini	15
6.	Waroeng Steak and Shake Supriyadi	15
<b>Total</b>		89

## F. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah skala. Skala merupakan suatu usaha untuk mengumpulkan informasi dengan menyampaikan sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis untuk dijawab secara tertulis oleh responden penelitian (Fibrianti, 2009: 55). Skala dalam penelitian ini akan diberikan kepada semua karyawan di Waroeng Steak and Shake sebagai responden utama dalam penelitian. Skala yang dibagikan berupa skala kompensasi dan skala motivasi kerja.

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *Likert*. Skala *Likert* adalah skala yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang suatu gejala atau fenomena tertentu (Djaali, 2007: 28). Kategori pilihan jawaban yang disediakan ada empat, yaitu:

Tabel 4. Tabel pilihan jawaban skala likert

Pilihan Jawaban	Keterangan	Favourable	Unfavourable
SS	Sangat Sesuai	4	1
S	Sesuai	3	2
TS	Tidak Sesuai	2	3
STS	Sangat Tidak Sesuai	1	4

## 1. Skala Motivasi Kerja

Skala motivasi kerja pada penelitian ini menggunakan teori Stephen P. Robbins (2015: 128) yang menyatakan bahwa ada tiga dimensi dalam motivasi kerja, yaitu: intensitas (*intensity*), arahan (*direction*) dan ketekunan (*persistence*). Semakin tinggi tingkat motivasi kerja, maka semakin tinggi pula tingkat kompensasi. Sebaliknya, semakin rendah tingkat motivasi kerja maka semakin rendah tingkat kompensasi.

Tabel 5. Blueprint Skala Motivasi Kerja

No	Aspek	Indikator	Item		JML
			Fav	Unfav	
1	Intensitas	Seringnya individu melakukan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan	1,13,25,37	7,19,31,43	8
		Individu mampu memberikan usaha terbaiknya saat bekerja	2,14,26,38	8,20,32,44	8
2	Arah	Individu mampu memberikan usaha yang sesuai dengan tujuan organisasi	3,15,27,39	9,21,33,45	8
		Individu mampu konsisten pada tujuan organisasi	4,16,28,40	10,22,34,46	8

3	Ketekunan	Individu mampu bertahan dalam keadaan sulit saat bekerja	5,17,29,41	11,23,35,47	8
		Individu mampu mengatasi masalahnya saat bekerja	6,18,30,42	12,24,36,48	8
Jumlah			24	24	48

## 2. Skala Kompensasi

Skala kompensasi dalam penelitian disusun berdasarkan teori Nawawi (dalam Mariana, 2018: 38) yang menyebutkan bahwa terdapat tiga aspek kompensasi, yakni: kompensasi langsung (*direct compensation*), kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*) dan insentif. Semakin tinggi tingkat kompensasi, maka akan semakin tinggi pula tingkat motivasi kerja karyawan. Sebaliknya, semakin rendah tingkat kompensasi, maka semakin rendah tingkat motivasi kerja.

Tabel 6. Blueprint Skala Kompensasi

No	Aspek	Indikator	Item		Jumlah
			Fav	Unfav	
1	Kompensasi langsung	Individu merasa puas dengan mendapatkan upah/gaji yang diberikan secara langsung dan memiliki periode tertentu	2,18,25	8,24,31	6
2	Kompensasi tidak langsung	Individu merasa puas dengan mendapatkan uang tambahan dalam bekerja	3,17,26	9,23,32	6
		Individu merasa puas dengan mendapatkan barang-barang yang dapat menunjang kinerjanya	4,16,27	10,22,33	6
		Individu merasa puas dengan mendapatkan pelayanan yang diberikan oleh perusahaan	5,15,28	11,21,34	6
3	Insentif	Kompensasi yang diberikan pada karyawan secara perorangan (individu)	6,14,29	12,20,35	6
		Kompensasi yang diberikan pada karyawan secara bersama-sama (kelompok)	1,13,30	7,19,36	6
<b>Total</b>			18	18	36

## G. Validitas dan Reliabilitas

### 1. Estimasi Validitas

Suatu pengukuran dikatakan memiliki validitas yang tinggi apabila dapat menghasilkan data secara akurat yang dapat menggambarkan mengenai variabel yang diukur seperti yang diinginkan oleh tujuan pengukuran tersebut (Azwar, 2016: 8). Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan pengujian validitas isi (*content validity*). Dalam menguji validitas isi peneliti mendapat bantuan dengan meminta pendapat dari para ahli dibidangnya atau yang biasa dikenal dengan *judgment expert*. Setelah aitem disusun berdasarkan aspek dari teori tertentu, maka selanjutnya akan dikonsultasikan dengan para ahli (Sugiyono, 2010: 352). Dalam penelitian ini *expert judgment* yang dilakukan dilakukan bersama dengan beberapa ahli. Aitem akan dikatakan memiliki validitas isi yang baik apabila aitem relevan dengan tujuan ukur, yaitu tidak keluar dari batasan tujuan ukur (Azwar, 2016: 42). Aitem akan dikatakan memiliki nilai validitas yang tinggi apabila nilai koefisien yang dihasilkan  $> 0,03$  (Azwar, 2015: 148).

### 2. Uji Reliabilitas

Reliable berarti handal sehingga *reliability* atau reliabilitas dapat diartikan kehandalan atau dapat diandalkan. Untuk mendapatkan hasil pengukuran yang reliabel, instrumen yang sudah disusun oleh peneliti terlebih dahulu perlu dikaji reliabilitas melalui uji coba. Hasil uji coba tersebut kemudian

dianalisis tingkat reliabilitasnya. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan Alpha Cronbach sebagai penentu tingkat reliabilitasnya. Penelitian ini menggunakan SPSS versi 22. Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila nilai Alpha Cronbach  $> 0,6$ .

## **H. Hasil estimasi validitas dan uji reliabilitas**

Responden uji coba dalam penelitian ini adalah karyawan pada dua outlet Waroeng Steak and Shake cabang Imam Bonjol dan cabang Prof. Dr. Hamka yang berjumlah 23 orang.

### **1. Motivasi kerja**

Skala motivasi kerja yang digunakan pada uji coba terdiri dari 48 aitem. Aitem yang dinyatakan valid terdapat 32 aitem dan 16 aitem dinyatakan gugur dikarenakan nilai  $r \leq 0,30$ . Adapapun aitem yang gugur diantaranya, nomor 6 dengan nilai 0,283, nomor 9 dengan nilai 0,90, nomor 12 dengan nilai 0,295, nomor 13 dengan nilai -0,216, nomor 17 dengan nilai 18, nomor 21 dengan nilai 0,268, nomor 22 dengan nilai 0,146, nomor 25 dengan nilai -0,153, nomor 28 dengan nilai -0,57, nomor 29 dengan nilai -0,200, nomor 32 dengan nilai 0,252, nomor 38 dengan nilai 0,019, nomor 40 dengan nilai 0,030, nomor 43 dengan nilai 0,241, dan nomor 45 dengan nilai 0,36. Sehingga nomor 6, 9, 12, 13, 17, 18, 21, 22, 25, 28, 29, 32, 38, 40, 43, dan 45 digugurkan. Hasil uji reliabilitas yang diperoleh dengan skor koefisien Alpha Cronbach adalah sebesar 0,956.

Tabel 7. Distribusi Skala Motivasi Kerja setelah Uji Coba

No	Aspek	Indikator	Item		Jml
			Fav	Unfav	
1	Intensitas	Seringnya individu melakukan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan	1, 25	16, 24, 32	5
		Individu mampu memberikan usaha terbaiknya saat bekerja	2, 10, 17	9, 15, 23, 31	7
2	Arah	Individu mampu memberikan usaha yang sesuai dengan tujuan organisasi	3, 11, 18, 26	8, 22, 30	7
		Individu mampu konsisten pada tujuan organisasi	4, 12	21	3
3	Ketekunan	Individu mampu bertahan dalam keadaan sulit saat bekerja	5, 27	7, 14, 29	5
		Individu mampu mengatasi masalahnya saat bekerja	19, 28	6, 13, 20	5
Jumlah			15	17	32



## 2. Kompensasi

Skala kompensasi yang digunakan pada uji coba terdiri dari 36 aitem. Aitem yang dinyatakan valid sebanyak 28 aitem dan 8 aitem dinyatakan gugur karena nilai  $r \leq 0,30$ . Adapun aitem yang gugur diantaranya, nomor 5 dengan nilai 0,113, nomor 19 dengan nilai 0,085, nomor 20 dengan nilai 0,053, nomor 26 dengan nilai - 448, nomor 27 dengan nilai - 613, nomor 32 dengan nilai 0,148, nomor 34 dengan nilai - 361 dan nomor 35 dengan nilai 0,155. Sehingga nomor 5, 19, 20, 26, 27, 32, 34 dan 35 digugurkan. Hasil uji reliabilitas yang diperoleh dengan skor koefisien Alpha Cronbach adalah sebesar 0,932.

Tabel 8. Distribusi Skala Kompensasi setelah Uji Coba

No	Aspek	Indikator	Item		Jumlah
			Fav	Unfav	
1	Kompensasi langsung	Individu merasa puas dengan mendapatkan upah/gaji yang diberikan secara langsung dan memiliki periode tertentu	2, 17, 22	7, 21, 26	6
2	Kompensasi tidak langsung	Individu merasa puas dengan mendapatkan uang tambahan dalam bekerja	3, 16, 23	8, 20	5

		Individu merasa puas dengan mendapatkan barang-barang yang dapat menunjang kinerjanya	4, 15, 24	9, 19, 27	6
		Individu merasa puas dengan mendapatkan pelayanan yang diberikan oleh perusahaan	14, 25	10, 18	4
3	Insentif	Kompensasi yang diberikan pada karyawan secara perorangan (individu)	5, 13	11	3
		Kompensasi yang diberikan pada karyawan secara bersama-sama (kelompok)	1, 12	6,28	4
<b>Total</b>			15	13	28

## I. Teknik Analisis Data

### 1. Uji Hipotesis

Dalam uji korelasi apabila data berdistribusi normal maka teknik analisis yang digunakan adalah korelasi *Product Moment*. Akan tetapi, apabila salah satu data tidak berdistribusi secara normal maka, teknik analisis yang digunakan adalah korelasi *Spearman Rho*. Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi *Spearman Rho* dengan bantuan SPSS versi 22. Korelasi sederhana bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kompensasi dengan motivasi pada karyawan Waroeng Steak and Shake di Kota Semarang atau dapat ditulis dengan  $H_a: \rho \neq 0$ . Adapun penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan tersebut dapat tergolong sangat rendah atau sangat kuat, semakin tinggi koefisien korelasi yang ditemukan, maka akan semakin kuat pula hubungan yang ada dalam kedua variabel tersebut, sebaliknya, semakin rendah tingkat koefisien korelasi (mendekati nol) maka semakin rendah pula hubungan yang ada dalam variabel tersebut. Kuat rendahnya hubungan yang ada didalam penelitian dapat dilihat dari ketentuan yang ada dalam ditabel berikut:

Tabel 9. Tingkat Hubungan dalam Korelasi

<b>Interval Koefisien</b>	<b>Tingkat Hubungan</b>
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

## 2. Uji Asumsi

### a) Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah kedua variabel berdistribusi secara normal atau tidak. Uji normalitas dapat dilakukan dengan teknik analisis Kolmogorov-Smirnov. Data yang tergolong normal, nilai hitung Sig. Kolmogorov- Smirnov > nilai Sig. Penelitian (0,05).

### b) Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel-variabel yang ada dalam penelitian saling memiliki korelasi yang signifikan. Analisis uji linieritas dilakukan dengan bantuan SPSS versi 22 menggunakan *deviation for linearity* dengan taraf signifikansi 0,05. Jika kedua variabel menghasilkan signifikansi diatas 0,05 maka dapat dikatakan kedua variabel memiliki hubungan yang linier atau  $P > 0,05$ .

### 3. Uji Determinasi (R Squared)

Koefisien determinasi adalah suatu nilai yang menggambarkan seberapa besar variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen. Semakin tinggi nilai koefisien determinasi maka akan semakin baik pula kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen (Purnomo, 2014: 31).



## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Deskripsi Subjek**

Subjek penelitian dalam penelitian ini adalah karyawan aktif Waroeng Steak and Shake di kota Semarang dengan jumlah 89 responden yang berusia 20 – 40 tahun. Pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan dua skala yakni, skala Kompensasi dan skala Motivasi Kerja. Penelitian dilakukan di delapan outlet Waroeng Steak and Shake yang tersebar di kota Semarang.

Pengambilan data untuk uji coba dan uji penelitian berlangsung selama 1 bulan, dimulai sejak tanggal 26 November 2019 dan berakhir pada tanggal 26 Desember 2019. Proses pengambilan data dilakukan dengan cara membagikan skala pada manager masing-masing outlet yang kemudian diteruskan pada seluruh staff yang ada di outlet tersebut.

##### **a) Data Demografi**

Data demografi yang diperoleh dari pengambilan data penelitian berupa usia, masa kerja, penghasilan dan pendidikan. Subjek yang digunakan dalam penelitian ini merupakan karyawan yang aktif bekerja di Waroeng Steak and Shake. Total keseluruhan subjek sejumlah 89

responden. Berdasarkan hasil penyebaran skala, didapatkan data sebagai berikut:

1) Berdasar Usia

Tabel 10. Distribusi Data berdasarkan Usia

<b>No</b>	<b>Usia</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Prosentase</b>
1	< 21 Tahun	8	9%
2	21 – 30 Tahun	63	71%
3	31 – 40 Tahun	18	20%
<b>Total</b>		89	100%

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa pengelompokan subjek berdasarkan usia terbagi menjadi 3 kelompok. Kelompok pertama, dengan prosentase paling tinggi sebesar 71% ditempati oleh karyawan yang memiliki usia 21 – 30 tahun. Kelompok kedua, dengan prosentase 20% merupakan karyawan yang berusia 31 – 40 tahun, dan terakhir sebesar 9% merupakan karyawan yang memiliki usia dibawah 21 tahun. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan berusia 21 – 30 tahun.



## 2) Berdasar Masa Kerja

Tabel 11. Distribusi Data berdasarkan Masa Kerja

<b>No</b>	<b>Usia</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Prosentase</b>
1	< 6 Tahun	54	61%
2	6 – 12 Tahun	20	22%
3	> 12 Tahun	15	17%
<b>Total</b>		89	100%

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa penggolongan usia subjek terbagi menjadi 3 bagian. Sebanyak 61% dengan jumlah 54 karyawan, merupakan subjek yang masa kerjanya dibawah 6 tahun. Kedua, sebanyak 22% dengan jumlah 20 karyawan, merupakan subjek yang masa kerjanya berkisar antara 6 – 12 tahun. Prosentase paling sedikit sebesar 17% dengan jumlah 15 karyawan, merupakan subjek dengan masa kerja lebih dari 12 tahun. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa lamanya karyawan mengabdikan di outlet paling banyak ada dibawah 6 tahun.

## 3) Berdasar Penghasilan

Tabel 12. Distribusi Data berdasarkan Penghasilan

<b>No</b>	<b>Penghasilan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Prosentase</b>
1	< 1 Juta	1	1%
2	1 – 2 Juta	13	15%

3	2 – 3 Juta	59	66%
4	3 – 4 Juta	14	16%
5	> 4 Juta	2	2%
<b>Total</b>		89	100%

Berdasarkan tabel diatas, terdapat macam-macam kategori penghasilan yang diterima oleh subjek. Penghasilan terbesar dengan prosentase 66% adalah karyawan yang memiliki penghasilan 2 – 3 juta. Kategori kedua, dengan prosentase 16% merupakan karyawan yang tergolong berpenghasilan 3 – 4 juta. Kategori ketiga, dengan prosentase 15% merupakan karyawan yang berpenghasilan 1 – 2 juta. Kategori keempat, dengan prosentase 2% adalah karyawan dengan penghasilan lebih dari 4 juta, dan yang terakhir, dengan prosentase paling rendah sebanyak 1% merupakan karyawan yang berpenghasilan kurang dari 1 juta. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan mendapatkan penghasilan sebesar 2 – 3 juta dengan prosentase 66%.

#### 4) Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 13. Distribusi Data berdasarkan Tingkat Pendidikan

<b>No</b>	<b>Tingkat Pendidikan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Prosentase</b>
1	SD	4	4%
2	SMP	9	10%
3	SMA	75	84%
4	S1	1	1%
<b>Total</b>		89	99%

Berdasarkan tabel, dapat diketahui bahwa sebanyak 75 karyawan dengan prosentase sebesar 84% merupakan karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan SMA. Kemudian diikuti dengan karyawan yang berasal dari SMP sejumlah 9 karyawan dengan prosentase 10%. Ada pula beberapa tingkat pendidikan yang memiliki prosentase yang tergolong rendah, diantaranya tingkat SD sebanyak 4%, dan tingkat S1 dengan prosentase sebesar 1%. Berdasarkan keseluruhan data tersebut, dapat disimpulkan bahwa karyawan Waroeng Steak and Shake paling banyak memiliki latar belakang pendidikan SMA.

b) Data Frekuensi

Tabel 14. Kategorisasi Skor Data Skala Kompensasi

No	Kategorisasi Skor	Frekuensi	Prosentase
1	Rendah ( $\leq 55,5$ )	0	0%
2	Sedang ( $56 - 83,5$ )	66	74%
3	Tinggi ( $\geq 84$ )	23	26%
<b>Total</b>		89	100%

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa terdapat 66 karyawan yang memiliki skor dengan kategori sedang ( $56 - 83,5$ ) dengan prosentase sebesar 74%. Sebanyak 23 karyawan diketahui mendapatkan skor yang tergolong tinggi yaitu skor yang memiliki nilai lebih dari 84, dengan prosentase sebesar 26%, dan sebanyak 0% merupakan kategori dengan skor rendah. Berdasarkan data yang ada didalam kategorisasi, dapat disimpulkan bahwa karyawan di Waroeng Steak and Shake memiliki tingkat kompensasi pada kategori sedang.

Tabel 15. Kategorisasi Skor Data Skala Motivasi Kerja

No	Kategorisasi Skor	Frekuensi	Prosentase
1	Rendah ( $\leq 63,5$ )	0	0%
2	Sedang ( $64 - 95,5$ )	58	65%
3	Tinggi ( $\geq 96$ )	31	35%
<b>Total</b>		89	100%

Berdasarkan data pada tabel, sebanyak 58 karyawan dengan prosentase sebesar 65% merupakan kategori skor yang tergolong sedang. Sebanyak 31 karyawan dengan prosentase 35% memiliki kecenderungan skor yang tergolong tinggi, dan dengan prosentase yang paling rendah sebesar 0% dengan jumlah 0 karyawan masuk dalam kategori rendah. Dari data yang sudah didapatkan oleh peneliti, dapat disimpulkan bahwa prosentase yang paling tinggi adalah 65% yang berarti bahwa tingkat motivasi kerja karyawan di Waroeng Steak and Shake tergolong sedang.

## **2. Hasil Uji Asumsi**

### **a) Hasil Uji Normalitas**

Uji normalitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah data yang didapat oleh peneliti dapat berdistribusi secara normal atau tidak. Teknik uji normalitas yang digunakan dalam penelitian adalah teknik uji *One Sample Kolmogorov Smirnov*. Berikut data hasil uji normalitas yang didapatkan dalam penelitian ini :

Tabel 16. Hasil Uji Normalitas *One Sample Kolmogorov Smirnov*

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

	Kompensasi	Motivasi Kerja
	89	89
Normal Parameters <sup>a,b</sup> Mean	85,3483	92,1124
Standard Deviation	9,68375	8,19845
Most Extreme Absolute Differences	,152	,050
Positive	,152	,049
Negative	-,098	-,050
Test Statistic	,152	,050
Asymp. Sig. (2-tailed)	,000 <sup>c</sup>	,200 <sup>c,d</sup>

Test distribution is Normal.

Calculated from data.

Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan tabel yang ada diatas, hasil uji normalitas pada variabel motivasi kerja mendapatkan nilai Sig. sebesar 0,200, yang mana nilai 0,200 > 0,05. Hal ini menandakan bahwa data yang ada dalam variabel motivasi kerja berdistribusi secara normal. Berbanding terbalik dengan variabel motivasi kerja, nilai signifikansi pada variabel kompensasi didapatkan sebesar 0,00 yang mana nilai 0,00 < 0,05. Hal ini berarti data dalam variabel kompensasi tidak berdistribusi secara normal. Dari keseluruhan hasil tersebut,

dapat disimpulkan bahwa data tidak berdistribusi secara normal, karena salah satu variabel tidak memenuhi syarat signifikansi yaitu  $> 0,05$ .

b) Uji Linieritas

Tabel 17. Hasil Uji Linieritas

**ANOVA Table**

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Motivasi (between Kerja * Groups Komen sasi Combined)	3489,472	31	112,564	2,645	,001
Linearity	1796,706	1	1796,706	42,225	,000
Deviation from Linearity	1692,766	30	56,426	1,326	,178
Within Groups	2425,405	57	42,551		
Total	5914,876	88			

Berdasarkan tabel hasil uji linieritas tersebut, dapat dilihat nilai *deviation from linearity* pada variabel kompensasi dan motivasi kerja, menunjukkan nilai sebesar 0,178 dimana nilai  $0,178 > 0,05$ . Sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang linier antara variabel kompensasi dan variabel motivasi kerja.

c) Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel kompensasi (X) dan variabel motivasi kerja (Y). Pada hasil uji asumsi yang telah dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa terdapat satu variabel yang tidak berdistribusi secara normal. Maka dari itu, uji hipotesis yang akan dilakukan menggunakan teknik analisis korelasi Spearman Rho. Adapun ketentuan yang berlaku dalam menggunakan teknik Spearman Rho. diantaranya yaitu, apabila nilai Sig. (2tailed)  $< 0,01$  maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan pada kedua variabel yang diuji, sebaliknya apabila nilai Sig. (2tailed)  $> 0,01$  maka dapat dikatakan bahwa tidak ditemukan hubungan yang signifikan pada kedua variabel yang telah diujikan. Hipotesis yang akan diujikan dalam penelitian ini adalah “Ada hubungan antara kompensasi dengan motivasi kerja pada karyawan Waroeng Steak and Shake di Kota Semarang”.



Berikut merupakan hasil dari pengujian hipotesis :

Tabel 18. Hasil Uji Hipotesis menggunakan Spearman Rho.

**Correlations**

			Kompensasi	Motivasi Kerja
Spearman's rho	Kompensasi	Correlation Coefficient	1,000	,516**
		Sig. (2-tailed)	.	,000
			89	89
	Motivasi Kerja	Correlation Coefficient	,516**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	.
			89	89

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

Berdasarkan tabel diatas, diketahui nilai signifikansi yang didapatkan oleh variabel kompensasi dan variabel motivasi kerja sebesar 0,00, yang mana  $0,00 < 0,01$ . Hal ini berarti terdapat hubungan yang signifikan antara kedua variabel. Di dalam koefisien korelasi, apabila besarnya koefisien korelasi berada pada 1 atau  $-1$  maka koefisien tersebut akan tergolong memiliki hubungan yang kuat, sedangkan apabila nilai koefisien mendekati 0 maka hubungan tergolong lemah. Berdasarkan hasil pada tabel diatas, nilai koefisiensi yang didapat sebesar 0,516 dimana dalam tabel tingkat hubungan nilai tersebut tergolong sedang.

d) Uji Determinasi (R Squared)

Koefisien determinasi  $R^2$  digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen. Semakin tinggi nilai koefisien determinasi semakin baik kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen (Purnomo, 2014: 31).

Tabel 19. Tabel R Squared

**Measures of Association**

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Motivasi Kerja * Kompensasi	,551	,304	,768	,590

Berdasarkan hasil output dari tabel diatas, besarnya ilai R Squared yang didapat sebesar 0,304 hal ini berarti 30,4% variabel motivasi kerja karyawan di Waroeng Steak and Shake dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel kompensasi. Sedangkan sisanya 69,4% (100%—30,4%) dijelaskan oleh variabel – variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini. Variabel – variabel yang dapat menjadi prediktor dari motivasi kerja yakni keamanan kerja, kesempatan untuk mendapatkan kemajuan (pengembangan karir), kondisi kerja, rekan kerja serta kondisi karyawan ditempat kerja.

## **B. Pembahasan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara empiris hubungan antara kompensasi dan motivasi kerja pada karyawan Waroeng Steak and Shake di kota Semarang. Subjek dalam penelitian ini adalah 89 karyawan yang masih aktif bekerja diseluruh outlet Waroeng Steak and Shake Semarang. Seluruh subjek dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki. Rentang usia subjek berkisar dari usia 18 hingga 40 tahun.

Dari hasil penelitian, ditemukan bahwa sebagian besar subjek memiliki kompensasi yang tergolong sedang dibuktikan dengan prosentase yang didapat sebesar 74% yang berarti subjek merasa kompensasi yang diterima dirasa cukup, tidak tinggi dan tidak rendah pula, kemudian karena tingkat kompensasi yang didapat terbilang cukup, tingkat motivasi kerja karyawan juga memperoleh kategori sedang dibuktikan dengan prosentase yang didapat sebesar 65%, hal ini menjadikan karyawan tidak terlalu kompetitif satu sama lain, fokusnya dalam bekerja lebih terarah untuk melayani pelanggan dengan optimal.

Distribusi data dalam penelitian ini cenderung tidak normal, dikarenakan salah satu variabel tidak dapat memenuhi syarat signifikansi  $> 0,05$ . Karena data tidak berdistribusi normal maka, uji hipotesis yang dilakukan menggunakan teknik Spearman Rho. Hasil dari penelitian ini menunjukkan adanya hubungan antara kompensasi dan motivasi kerja. Uji hipotesis menunjukkan nilai Sig. (2 tailed) sebesar  $0,00 < 0,01$  hal ini menunjukkan bahwa terdapat

hubungan positif antara dua variabel, semakin tinggi tingkat kompensasi, maka semakin tinggi pula tingkat motivasi kerja karyawan. Sebaliknya, semakin rendah tingkat kompensasi maka semakin rendah pula tingkat motivasi kerja karyawan. Kuatnya hubungan antar dua variabel dapat dilihat dari nilai koefisien korelasi ( $r$ ). Nilai koefisien korelasi ( $r$ ) yang didapat ialah 0,516, sehingga dapat dikatakan hubungan yang dimiliki variabel kompensasi dan motivasi kerja termasuk dalam kategori sedang.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bayumurti (2018) dengan subjek aparat kepolisian di kabupaten Karanganyar, dengan hipotesis ada hubungan yang positif antara kompensasi dengan motivasi kerja. Hasil dari penelitian tersebut menyatakan bahwa ada hubungan positif antara kompensasi dengan motivasi kerja, dibuktikan dengan nilai  $r$  yang diperoleh sebesar 0,513 dan nilai  $P$  sebesar 0,00. Semakin tinggi nilai kompensasi yang diberikan maka semakin tinggi pula motivasi kerja pada karyawan. Sebaliknya, semakin rendah kompensasi yang diberikan maka semakin rendah pula motivasi kerja yang ada pada karyawan. Mengutip Hamid (2014: 99) David C McClelland (dalam Mangkunegara, 2004), Luthans (1998), Zulkifli (1996), dan Madris (2007) juga mengatakan bahwa secara tidak langsung terdapat hubungan jika terjadi kenaikan dalam kompensasi akan berdampak pada motivasi kerja, motivasi kerja yang menjadi semakin lebih tinggi sehingga membuat kepuasan kerja menjadi terpuaskan dan akhirnya akan berpengaruh pada kinerja karyawan.

Karyawan merupakan aset berharga yang dimiliki oleh perusahaan, karenanya haruslah perusahaan memiliki tanggung jawab untuk memelihara karyawan dengan baik dan benar. Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah dengan memberikan kompensasi yang proposional dan adil untuk pegawainya. Eko (2013: 124) menambahkan, bagi pegawai besarnya kompensasi mencerminkan seberapa berharganya/ bernilainya kinerja mereka dalam perusahaan. Kompensasi yang diberikan secara benar akan memotivasi pegawai untuk mencurahkan segala kemampuan terbaik yang dimilikinya untuk mencapai sasaran-sasaran yang sudah ditetapkan dalam organisasi.

Menurut Hasibuan (dalam Abdullah, 2014: 77) salah satu tujuan pemberian kompensasi adalah untuk memotivasi karyawan. Semakin besar kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, maka semakin tinggi harapan perusahaan untuk memiliki karyawan yang sangat termotivasi dalam bekerja. Hal ini juga akan mendorong perusahaan melakukan umpan balik (*feedback*) pada karyawan untuk memastikan bahwa karyawan yang bersangkutan sudah cukup termotivasi oleh kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Jika karyawan mampu termotivasi dengan baik, maka akan diikuti pula dengan peningkatan kinerja dan produktivitas karyawan. Dengan begitu, perusahaan dan karyawan akan sama-sama mencapai tujuan masing-masing yang telah ditetapkan.

Hal ini didukung juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Kasenda (2013) yang mengungkapkan bahwa kompensasi dan

motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Semakin tinggi nilai dan intensitas pemberian kompensasi pada bawahan, maka akan semakin tinggi pula motivasi yang tercipta untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dibuktikan dengan nilai koefisien regresi antara kompensasi dan kinerja sebesar 0,39 dan nilai koefisien regresi antara motivasi dan kinerja sebesar 0,550.

Motivasi kerja merupakan suatu kondisi yang mendorong orang lain untuk dapat melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan tujuan organisasi (Wilson dalam Latief, 2018: 39). George and Jones (dalam Agusta 2013: 2) menambahkan, motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai suatu dorongan psikologis yang muncul pada diri seseorang, yang menentukan arah dari perilaku seseorang dalam berorganisasi (*direction of behaviour*), tingkat usaha (*level of effort*), dan tingkat kegigihan atau ketahanan didalam menghadapi suatu halangan atau masalah dalam bekerja (*level of persistence*). Motivasi kerja menjadi penting karena motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya dapat bekerja dengan giat dan antusias agar mencapai hasil yang optimal (Ahmad, 2017: 20).

Motivasi kerja sendiri dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu diantaranya adalah faktor kompensasi. Faktor kompensasi menjadi salah satu faktor penting yang mempengaruhi motivasi kerja dikarenakan karyawan akan lebih merasa lebih termotivasi apabila perusahaan mampu memberikan tunjangan atau fasilitas yang sesuai untuk pegawainya. Afrida dkk (dalam Bayumurti, 2018:

8) mengungkapkan bahwa pemberian kompensasi oleh perusahaan terhadap karyawan merupakan cara perusahaan untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi, semangat kerja dan motivasi kerja karyawan. Kompensasi yang diterima karyawan biasanya dipergunakan untuk memenuhi kebutuhan hariannya, seperti makan, minum, pakaian, tempat tinggal, dan sebagainya. Dengan adanya kompensasi, karyawan merasa bahwa dirinya benar-benar diperhatikan oleh perusahaan tempat dimana ia bekerja.

Akan tetapi hal ini akan berbanding terbalik apabila perusahaan memberikan kompensasi pada karyawan dalam jumlah yang tidak biasa atau bisa dibilang tidak layak. Pemberian kompensasi yang tidak layak dapat berupa, tidak meratanya pemberian upah atau bonus yang diterima karyawan, jumlah upah dan bonus yang didapat tidak sebanding dengan kerja keras yang telah dilakukan, serta ketidakadilan pemberian kompensasi perusahaan kepada karyawan contohnya, perusahaan lebih mengutamakan pemberian bonus dan perlakuan khusus pada karyawan yang sudah mengabdikan lebih lama (senior) dengan kemampuan dan kinerja yang biasa saja dibandingkan dengan karyawan baru yang memiliki potensi dan kemampuan yang lebih mumpuni. Karyawan yang tidak mendapatkan kompensasi dalam jumlah dan situasi yang wajar, mereka akan cenderung merasa kecewa dan merasa tidak dihargai oleh perusahaan yang telah merekrutnya. Kondisi seperti ini cenderung menyebabkan karyawan rentan untuk bekerja secara asal-asalan, tidak menghormati atasan, tidak bisa membina hubungan

yang baik antar sesama karyawan, tidak betah berada ditempat kerja, hingga ingin mengajukan *resign*. Adapun hadits yang menyebutkan pemberian upah dan kompensasi sebaiknya tepat pada waktunya dan tidak ditunda-tunda.

مَطْلُ الْاِعْمَالِ فِي ظُلْمٍ

*“Menunda penunaian kewajiban (bagi yang mampu) termasuk kedzholiman.”* (HR. Bukhari dan Muslim)

Pemberian yang ditunda-tunda akan menyulitkan karyawan, membuat hubungan antara atasan dan bawahan menjadi kurang harmonis, produktivitas kerja dapat menurun hingga memicu ketidakpuasan pada karyawan. Masalah kompensasi selalu mendapat perhatian besar dari setiap karyawan di perusahaan. Hal ini disebabkan karena kompensasi merupakan sumber pendapatan, yang diterima berdasarkan pendidikan dan ketrampilan yang dimilikinya. Dari kompensasi, karyawan dapat melihat seberapa bernilainya kinerja yang telah mereka lakukan untuk organisasi. Jika kompensasi dirasa sesuai dan cukup bagi karyawan, hal ini akan menimbulkan kepuasan kerja tersendiri dari karyawan tersebut. Artinya, semakin puas karyawan terhadap kompensasi yang diterimanya, maka akan semakin puas karyawan tersebut terhadap pekerjaannya, begitu pula sebaliknya (Sahdan, 2015: 15).

Kompensasi di Waroeng Steak and Shake terbilang sudah cukup baik, dilihat dari data hasil skala yang menunjukkan mayoritas karyawan sudah mendapatkan gaji lebih dari 2 juta. Kemudian, data frekuensi yang didapat memperlihatkan prosentase sebanyak 74%



merupakan karyawan yang saat ini merasa sudah cukup mendapatkan upah, bonus dan fasilitas yang ditawarkan oleh organisasi. Lama kerja karyawan di Waaroeng Steak and Shake pun paling banyak masih berada dibawah 6 tahun. Usia karyawan yang bekerja di Waroeng Steak tersebut juga tergolong cukup muda berkisar dari usia 21 sampai 30 tahun. Maka dari itu peneliti berasumsi karyawan yang merasa puas dengan penghasilan dan bonus mereka saat ini dikarenakan masa kerja masih berada dibawah 6 tahun, rata – rata usia karyawan juga tergolong masih muda, serta mayoritas tingkat pendidikan mereka sampai SMA hal ini yang menyebabkan karyawan tidak terlalu banyak menuntut dan bersikap idealis terhadap kompensasi yang didapat. Motivasi kerja di Waroeng Steak and Shake Semarang juga tergolong baik dibuktikan dengan hasil data frekuensi dengan prosentase sebesar 65% dengan kategori sedang, yang berarti karyawan memiliki cukup motivasi dalam bekerja.

Secara keseluruhan, penelitian ini tidak terlepas dari beberapa kelemahan dan kekurangan. Beberapa kelemahan dalam penelitian ini antara lain, saat mengisi skala peneliti tidak melihat langsung subjek dalam mengisi skala sehingga peneliti tidak tahu apakah subjek mengisi skala dengan sungguh-sungguh atau tidak, sesuai dengan kondisi dan keadaan yang sekarang atau tidak, karena jawaban yang baik biasanya adalah jawaban spontan saat pertama kali diberikan skala pada subjek. Lamanya penelitian juga termasuk kelemahan dari peneliti, yang mana penelitian memakan waktu

hingga satu bulan lamanya, dikarenakan karyawan yang bekerja menggunakan sistem shift-shiftan yang jaraknya berkisar 3 hari, 4 hari, bahkan ada yang sampai seminggu. Tidak normalnya data yang berdistribusi pada salah satu variabel juga merupakan kekurangan dari penelitian ini. Kelemahan dan kekurangan dalam penelitian ini hendaknya dapat menjadi pembelajaran untuk penelitian selanjutnya agar lebih bisa mengantisipasi hal-hal yang tidak diinginkan supaya hasil penelitian selanjutnya hasilnya dapat maksimal.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Penelitian ini dibuat untuk mengetahui secara empiris hubungan antara variabel kompensasi dan variabel motivasi kerja pada karyawan Waroeng Steak and Shake di kota Semarang. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara kompensasi dan motivasi kerja karyawan. Sehingga dapat bahwa semakin tinggi kompensasi maka semakin tinggi pula motivasi kerja karyawan. Penelitian ini juga memiliki kekurangan diantaranya, tidak normalnya data yang berdistribusi dalam salah satu variabel, yaitu variabel kompensasi.

#### **B. Saran**

##### 1. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi suatu bahan yang bersifat informatif untuk penelitian-penelitian selanjutnya. Terutama yang berhubungan dengan variabel kompensasi dan motivasi kerja. Adanya keterbatasan dari penelitian ini, diharapkan mampu mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel-variabel lain yang dinilai mampu mempengaruhi motivasi kerja seperti, keamanan kerja, kesempatan untuk mendapatkan kemajuan (pengembangan

karir), kondisi kerja, rekan kerja serta kondisi karyawan ditempat kerja.

## 2. Bagi Perusahaan

Kedepannya diharapkan perusahaan dapat lebih memperhatikan kompensasi dan motivasi kerja yang ada pada karyawannya, hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan cukup termotivasi dengan pemberian kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Akan tetapi hal itu dapat ditingkatkan lagi menjadi sangat termotivasi dalam bekerja apabila perusahaan mampu memberikan hal-hal bisa meningkatkan motivasi kerja, diantaranya pemberian kuisisioner rutin yang berkaitan dengan motivasi kerja karyawan, pelatihan-pelatihan dengan *trainer* yang berpengalaman supaya mampu meningkatkan semangat kerja karyawan, pemberian reward/ bonus yang sesuai. Hal-hal tersebut perlu menjadi pertimbangan untuk perbaikan perusahaan dimasa yang akan datang, agar karyawan dapat bekerja secara maksimal agar menghasilkan kinerja yang memuaskan, jika kinerja memuaskan maka akan memudahkan perusahaan untuk mencapai tujuannya (memberikan *service excellent*), sehingga baik perusahaan dan karyawan dapat merasa sama-sama diuntungkan, tanpa ada merugikan salah satu pihak lainnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Agusta, L. (2013). Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV Haragon Surabaya. *Agora*, 1(3), 1399-1408.
- Ahmad, Muhammad, (2017). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan busana muslim PT. Barokah Malang.
- Aini, D. N. (2016). Analisis pengaruh kepemimpinan islami, motivasi kerja dan religiusitas terhadap kinerja karyawan (Studi kasus di Waroeng *Steak and Shake* cabang Semarang)(*Doctoral dissertation*, IAIN Salatiga).
- Azwar, Saifuddin. (2016). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Badri, Sutrisno. (2012). *Metode Statistika untuk Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Penerbit Ombak
- Budiyanto, Eko. (2013). *Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia (Kerangka Teori dan Pendekatan Teknis)*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Fattah, Hussein. (2017). *Kepuasan kKerja dan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Penerbit Elmatara (ANGGOTA IKAPI).

Fibrianti, Irawati Dwi. (2009). Hubungan antara dukungan sosial orangtua dengan prokastinasi akademik dalam menyelesaikan skripsi pada mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro Semarang (*Doctoral dissertation*, Universitas Diponegoro).

Gomes, Faustino Cardoso. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ANDI.

Gunawan, A. (2007). Hubungan antara kecemasan terhadap isu PHK dengan motivasi kerja pada karyawan tetap dan kontrak PT Unitex tbk Bogor.

Hamid, Sanusi. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Yogyakarta: Deepublish.

<http://www.topbrand-award.com/> diakses pada 27 April 2019, pukul 13.00 WIB

<https://www.waroengsteakandshake.com/> diakses pada 30 April 2019, pukul 19.00 WIB

Iklan Pos Edisi 76. (2014, November). Surabaya. Diunduh dari: <https://books.google.co.id/books?id=Q9VbBQAAQBAJ&pg=PA20&dq=Iklan+pos+edisi+76&hl=id&sa=X&ved=0ahUKEwiulNehk4npAhUKXSsKHWoFDcQ6AEIJAA#v=onepage&q=Iklan%20pos%20edisi%2076&f=false>. Tanggal 18 Agustus 2019

Jannah, E.F., Tobing, D. S. K., & Sunardi, S. (2017). Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi karyawan

- bagian produksi UD. Lumintu Ambulu Jember. *e-Journal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi*, 4(1), 104-108.
- Kadarisman. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Kartika, E. W., & Kaihatu, T. S. (2010). Analisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja (studi kasus pada karyawan restoran di Pakuwon Food Festival Surabaya). *Jurnal manajemen dan kewirausahaan*, 12(1),100-112.
- Kasenda, Ririvega. (2013). Kompensasi dan motivasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado. *Jurnal EMBA, Vol.1, No. 3, 853-859*.
- Margono. (2004). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Mariana, Siti., Latief, Abdul., Zati, Muhammad Rizqi., (2018). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS). (Fakultas Ekonomi. Universitas Samudra).
- Muhammad, A. (2019). Pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja di PT Hamatetsu Indonesia. *Value: Journal of management and business*,3(1).
- Nurchayani, N.M., & Adnyani, I.D. (2016). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *E-Jurnal Manajemen*, 5(1).

- Posuma, C. O. (2013). Kompetensi, kompensasi dan kepemimpinan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit Ratumbuang Manado. *Junal EMBA: Jurnal riset ekonomi, manajemen, bisnis dan akuntansi*, 1(4).
- Purnomo, Albert Kurniawan. *Pengolahan Riset Ekonomi Jadi Mudah dengan IBM SPSS*. Surabaya: Jakad Publishing.
- Rahayu, A. S. (2019). Hubungan antara kompensasi dengan motivasi kerja guru di SMA Negeri 1 Tanjung Morawa (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Rahman, Agus Abdul. (2016). *Metode Penelitian Psikologi Langkah Cerdas Menyelesaikan Skripsi*. Bandung: Remaja Rosdakarya Offset.
- Riyadi, Slamet. (2011). Pengaruh kompensasi finansial, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol.13, No. 1, 40-45.
- Robbins, P. Stephen., Coulter, Mary. (2010). *Manajemen: Edisi Kesepuluh Jilid 2*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Robbins, P. Stephen., Judge, A. Timothy. (2008). *Perilaku Organisasi: Edisi 12*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, P. Stephen., Judge, A. Timothy. (2015). *Perilaku Organisasi: Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.



- Safitri, R. P. (2018). Pengaruh budaya perusahaan terhadap motivasi kerja dan dampaknya pada kinerja karyawan. *Journal of Management Review*, 2(2), 198-202.
- Sari, E. (2011). Pengaruh kompensasi dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja. *Bisnis & Birokrasi Journal*, 2011, 16.1.
- Sholihin, M. (2019). Analisis pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan kompensasi, terhadap kinerja karyawan Ama Ypk Yogyakarta dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. *ALBAMA*, 2019, 9.2: 95-134.
- Sodik, M.A., Suprpto, S.I & Pangesti, D. (2013). Faktor-faktor yang berhubungan dengan pelaksanaan pelayanan prima pegawai di RSUI Orpeha Tulungagung. *STRADA Jurnal Ilmiah Kesehatan*, 2(!), 24-32.
- Sugiyono. (2010). *Statistika untuk Penelitian*, Bandung: Alfabeta.
- Sumarsono, Sonny. (2004). *Metode Riset Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sunyoto, Danang. (2013). *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data SUMBER DAYA MANUSIA*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Suprana, Riski. (2012). Analisis pengaruh kepuasan kompensasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. Semarang: Universitas Diponegoro.

- Suri, U. A. (2017). Analisis implementasi budaya islami pada karyawan Waroeng Steak and Shake Cabang Imam Bonjol Semarang (*Doctoral dissertation*, UIN Walisongo).
- Suryoadi, Yerri. (2012). Pengaruh pelatihan dan kepuasan kompensasi pada kinerja karyawan PT Bank Muamalat cabang Semarang. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Tawale, E. N., Budi, W., & Nurcholis, G. (2011). Hubungan antara motivasi kerja perawat dengan kecenderungan mengalami burnout pada perawat di RSUD Serui-Papua. *Journal Insan*, 13(2), 74-84.
- Thoha, Miftah. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Perilakunya*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Ummah, Z., Supriyanto, A., & Sultoni, S. (2018) hubungan kualitas kompetensi, budaya organisasi dan motivasi kerja dengan pelayanan prima tenaga administrasi sekolah. *JAMP: Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan*, 1(1), 7-15.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja-Edisi Revisi*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Wijono, Sutarto. (2010). *Psikologi Industri dan Organisasi: Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.

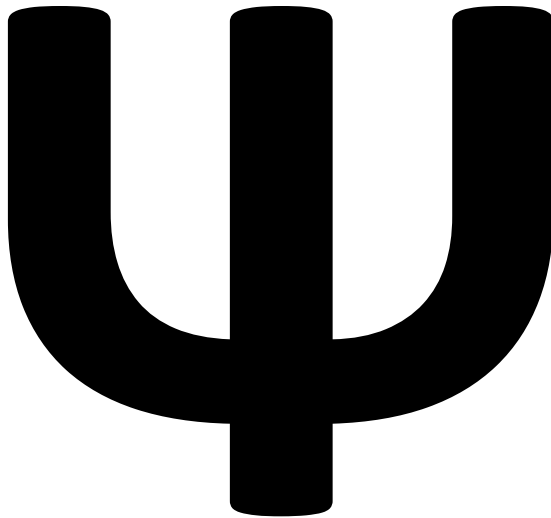
- Yuli, Suwati. (2013). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1(1), 41-55.
- Yusi, Syahirman., Idris, Umiyati. (2010). *Statstika untuk Ekonomi dan Penelitian*. Palembang: Penerbit Citrabooks Indonesia.
- Yustia Bayumurti, I., Dwiyanto, A & S.Psi. (2018). Hubungan antara kompensasi dengan motivasi kerja (*Doctoral dissertation*, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Yuyun, A. (2010). *38 Inspirasi Usaha Makanan Minuman untuk Home Industry Modal Dibawah 5 Juta*. Jakarta Selatan: PT AgroMedia Pustaka.



## LAMPIRAN

Lampiran 1. Skala Kompensasi dan Skala Motivasi Kerja

**SKALA PENELITIAN PSIKOLOGI**



## PENGANTAR

Dengan Hormat,

Dalam rangka memenuhi penelitian yang saya lakukan untuk memenuhi tugas akhir perkuliahan saya, saya mohon kesediaan Saudara/i untuk mengisi skala penelitian serta mengisi identitas Anda dilembar yang telah tersedia. Saya memerlukan sejumlah data yang dapat diperoleh dengan kerjasama dari Saudara/i untuk mengisi skala yang telah disediakan dalam bentuk pernyataan.

Dalam pengisian skala ini, tidak ada jawaban benar atau salah, maka saudara/i tidak perlu takut atau ragu untuk memberikan jawaban. Saudara/i hanya perlu mengisi skala ini dengan sejujur-jujurnya sesuai dengan kondisi saudara. Semua jawaban akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan peneliti saja.

Setiap jawaban yang diberikan dalam skala ini merupakan bantuan yang tidak ternilai bagi penelitian ini, atas bantuan dan kerjasamanya saya ucapkan terimakasih.

Semarang, 23 September 2019

Peneliti

## IDENTITAS

- Nama/ Inisial (boleh disamarkan) : .....
- Usia : .....Tahun
- Tempat Lahir : .....
- Tanggal Lahir : .....
- Tempat tinggal (alamat lengkap) : .....
- Suku : .....
- Agama : .....
- Pekerjaan : .....
- Jabatan : .....
- Lama Kerja : .....Tahun.....Bulan
- Penghasilan Rata-Rata : (lingkari salah satu)
- a. < Rp. 1.000.000,00
- b. Rp. 1.000.000,00 – Rp. 2.000.000,00

c. Rp. 2.000.000,00 – Rp.  
3.000.000,00

d. Rp. 3.000.000,00 – Rp.  
4.000.000,00

e. Rp. 4.000.000,00 ke atas

Pendidikan terakhir : SD/ SMP/ SMA/ S1/ S2

Status : Menikah/ Belum Menikah



## PETUNJUK PENGISIAN

Skala ini terdiri dari 60 pernyataan. Baca dan pahami pernyataan tersebut dengan memberikan tanda check list (v) pada jawaban yang paling Anda anggap tepat untuk menggambarkan kondisi Anda saat ini. Dengan keterangan sebagai berikut :

**SS** : Sangat Sesuai

**S** : Sesuai

**TS**: Tidak Sesuai

**STS** : Sangat Tidak Sesuai

Setiap orang mempunyai jawaban yang berbeda dan tidak ada jawaban yang dianggap benar atau salah. Sebisa mungkin jangan **meniru atau menyalin** jawaban dari teman yang lain. Peneliti percaya bahwa Anda akan mengerjakan skala ini dengan sungguh-sungguh. Setelah selesai mengisi, mohon dicek kembali jawaban yang Anda berikan dan pastikan tidak ada nomor yang terlewat. Bantuan yang Anda berikan sangat berarti bagi peneliti.

## PERNYATAAN A

NO	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Bonus yang kami dapatkan sudah sesuai dengan kerja keras yang telah kami lakukan				
2	Saya puas dengan gaji saya saat ini				
3	Saya menerima upah lembur apabila bekerja melebihi jam kerja yang telah ditentukan				
4	Saya mendapatkan alat keamanan untuk melindungi saya saat bekerja				
5	Karyawan akan mendapat bonus lebih apabila ditemukan peningkatan dalam kinerjanya				
6	Pekerjaan yang banyak tidak sebanding dengan bonusnya				
7	Ketika mendapatkan gaji, saya akan membandingkan gaji saya dengan gaji pegawai lain				
8	Saya jarang mendapat uang lembur apabila bekerja sampai larut				
9	Tidak semua pegawai mendapatkan alat keamanan saat bekerja				

10	Sulit untuk mengajukan cuti/ijin kepada atasan				
11	Jarang sekali perusahaan memberikan bonus pada karyawannya				
<u>12</u>	Kami akan mendapat bonus ketika pendapatan restoran dapat melebihi target yang telah ditentukan				
<u>13</u>	Banyak karyawan yang berlomba-lomba menjadi pegawai teladan agar mendapat bonus				
<u>14</u>	Perusahaan memberikan waktu istirahat yang cukup				
<u>15</u>	Saya mendapat seragam lengkap untuk bekerja				
<u>16</u>	Kami puas dengan bonus yang diberikan oleh perusahaan				
<u>17</u>	Saya senang apabila perusahaan memberikan gaji/upah karyawan tepat pada waktunya				
18	Waktu istirahat yang diberikan oleh perusahaan sangat singkat, sehingga kami selalu terburu-buru saat istirahat				

19	Seragam yang saya dapatkan kurang lengkap dibandingkan dengan karyawan lain				
20	Bonus yang kami dapatkan tergolong sedikit				
21	Terkadang perusahaan memberikan gaji/upah terlambat dari jadwal yang telah ditetapkan				
<u>22</u>	Perusahaan selalu memberikan THR setiap bulan ramadhan				
<u>23</u>	Perusahaan mengadakan pelatihan yang dapat menunjang kinerja para pegawainya				
<u>24</u>	Saya merasa senang karena sering mendapatkan bonus				
<u>25</u>	Jika pendapatan restoran naik, kami akan diberi upah lebih				
26	Perusahaan jarang memberikan THR pada karyawan				
27	Saya selalu mencari tempat dipojokkan untuk beristirahat setelah bekerja				
28	Pendapatan restoran jarang mengalami kenaikan				

## PERNYATAAN B

<b>NO</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
<u>1</u>	Saya akan bersikap tanggap dan cepat ketika ada pelanggan yang meminta bantuan dari saya				
<u>2</u>	Saya selalu punya inisiatif untuk langsung memenuhi bahan/ barang yang habis didalam restoran, tanpa harus diingatkan oleh pelanggan ataupun atasan				
<u>3</u>	Saya mampu memberikan pelayanan sesuai dengan SOP yang berlaku				
<u>4</u>	Jika saya memiliki masalah diluar pekerjaan, saya akan bekerja secara profesional dan tetap memberikan pelayanan yang ramah untuk pelanggan				
<u>5</u>	Jika atasan memberikan pekerjaan yang sulit, saya akan mengerjakannya dengan sungguh-sungguh				
6	Saya sulit fokus bekerja saat				

	berselisih paham dengan sesama rekan kerja				
7	Terkadang saya merasa kesulitan saat mengatasi keluhan pengunjung yang tiada habisnya				
8	Saya senang jika pelanggan tidak berbicara banyak pada saya				
9	Terkadang saya dan karyawan lain kurang kompak saat bekerja				
<u>10</u>	Jika tidak ada pelanggan, saya selalu memeriksa sekeliling restoran barangkali ada yang perlu dibenahi/ dibersihkan				
<u>11</u>	Saya mampu menjaga penampilan (berseragam, rapi dan wangi) saat bekerja				
<u>12</u>	Saya selalu menerapkan 3S (salam senyum sapa) saat menghadapi pelanggan dalam keadaan apapun				
13	Sulit untuk menyesuaikan diri pada suasana ditempat saya bekerja				
14	Saya hanya mau bekerja sesuai dengan jam kerja saya saja				
15	Saya kurang senang apabila ada				

	pelanggan yang menjengkelkan saat bertanya, sebanyak apapun saya menjelaskan kepadanya, ia tidak mau mengerti dan paham apa yang saya katakan				
16	Jika diberi pekerjaan yang banyak, saya membutuhkan waktu yang lebih lama untuk mengerjakannya dibanding karyawan yang lain				
<u>17</u>	Jika ada pelanggan yang banyak bertanya, saya mampu menjelaskan dengan perlahan, sopan dan serinci mungkin agar pelanggan tersebut dapat mengerti hal-hal apa saja yang ia kurang ketahui				
<u>18</u>	Saya mampu berbicara sopan dan bersikap santun saat berhadapan dengan semua pelanggan				
<u>19</u>	Saya mampu mengendalikan emosi saya saat bekerja				
20	Saat ada keluhan pelanggan tentang pelayanan, saya akan menyuruh rekan kerja yang lain untuk menghadapinya				

21	Saya lebih menyukai melayani pelanggan dengan gaya sendiri, sesuai dengan suasana hati saya				
22	Bagi saya, mengenakan seragam tidak perlu rapi, atribut lengkap saja sudah cukup baik saat bekerja				
23	Terkadang saya kurang tahu bila sendok, tisu, lada, saus yang ada di meja pelanggan habis, saya akan menunggu pelanggan untuk meminta barang tersebut untuk saya antarkan pada mereka				
24	Terkadang saya merasa kurang mampu memberikan pelayanan yang memuaskan				
<u>25</u>	Saya selalu berangkat lebih awal dibanding karyawan lain				
<u>26</u>	Saya berusaha sebisa mungkin menjaga komunikasi dengan pelanggan yang datang ke restoran				
<u>27</u>	Jika keadaan restoran sedang ramai pengunjung, saya mampu mengatasi beberapa komplain				



	yang disampaikan dan tetap bekerja dengan semangat				
<u>28</u>	Bila ada selisih paham dengan karyawan lain, saya mampu mengesampingkan masalahnya dan bekerja seperti biasa				
29	Apabila atasan memberikan pekerjaan yang terlihat cukup sulit saya akan menyarankan teman saya yang lain untuk mengerjakannya				
30	Pelayanan yang saya berikan terkadang tidak sesuai dengan standar perusahaan				
31	Saya akan beristirahat saat tidak ada pelanggan				
32	Terkadang saya masih bingung apabila ada pelanggan yang meminta bantuan saya				

~ ☺ ☺ ☺ ~

*“ Terimakasih atas partisipasinya dalam mengisi skala ini. Bantuan Anda hari ini Inshaallah akan dibalas kebaikan yang berlipat oleh Allah SWT. Semoga Anda selalu dilancarkan rezekinya. Amin”*

Lampiran 2. Hasil Estimasi Validitas dan Uji Reliabilitas

**1) Motivasi Kerja (Tahap 1)**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,928	48

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
m1	140,30	292,040	,483	,927
m2	140,43	292,439	,406	,927
m3	140,26	290,656	,480	,927
m4	140,52	286,988	,517	,926
m5	140,48	285,261	,630	,925
m6	140,22	295,542	,283	,928
m7	141,22	282,996	,645	,925
m8	141,30	280,130	,621	,925
m9	141,61	297,431	,090	,930
m10	141,26	283,202	,691	,925
m11	141,48	286,897	,472	,927
m12	141,78	293,451	,295	,928

m13	140,52	303,897	-,216	,930
m14	140,26	288,929	,568	,926
m15	140,26	289,838	,611	,926
m16	140,39	288,794	,515	,926
m17	140,35	292,964	,290	,928
m18	140,39	294,885	,240	,928
m19	140,91	287,538	,693	,925
m20	141,17	286,241	,571	,926
m21	141,35	292,874	,268	,928
m22	140,87	295,755	,146	,930
m23	140,52	273,897	,912	,922
m24	141,30	279,221	,690	,924
m25	140,74	303,020	-,153	,930
m26	140,30	289,130	,652	,926
m27	140,30	290,858	,551	,926
m28	140,61	301,340	-,057	,929
m29	141,13	306,119	-,200	,933
m30	140,35	288,783	,511	,926
m31	140,70	269,221	,853	,922
m32	141,52	291,988	,252	,929
m33	140,91	275,810	,600	,925
m34	140,78	268,814	,798	,923
m35	140,74	266,929	,836	,922
m36	141,30	283,130	,593	,925
m37	140,43	293,257	,364	,927

m38	140,61	300,158	,019	,929
m39	140,30	293,676	,388	,927
m40	140,26	299,929	,030	,929
m41	140,39	288,794	,515	,926
m42	140,48	287,443	,536	,926
m43	142,00	307,182	-,241	,933
m44	140,74	282,111	,569	,926
m45	141,57	299,439	,036	,930
m46	141,04	285,680	,626	,925
m47	140,74	271,474	,880	,922
m48	140,65	274,510	,832	,923

## 2) Motivasi Kerja (Tahap 2)

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,956	32

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
m1	95,30	257,767	,541	,955
m2	95,43	258,348	,447	,955

m3	95,26	256,383	,535	,955
m4	95,52	253,352	,543	,955
m5	95,48	251,625	,663	,954
m7	96,22	251,087	,609	,954
m8	96,30	247,676	,615	,954
m10	96,26	250,838	,671	,954
m11	96,48	256,079	,386	,956
m14	95,26	255,292	,594	,955
m15	95,26	256,111	,644	,954
m16	95,39	255,522	,522	,955
m19	95,91	255,265	,647	,954
m20	96,17	252,423	,608	,954
m23	95,52	241,897	,902	,952
m24	96,30	247,585	,655	,954
m26	95,30	255,040	,711	,954
m27	95,30	257,130	,581	,955
m30	95,35	254,964	,544	,955
m31	95,70	236,312	,883	,952
m33	95,91	243,083	,610	,955
m34	95,78	235,905	,826	,953
m35	95,74	234,020	,867	,952
m36	96,30	250,040	,604	,954
m37	95,43	259,711	,372	,956
m39	95,30	260,221	,390	,956
m41	95,39	255,522	,522	,955

m42	95,48	253,443	,579	,955
m44	95,74	249,202	,575	,955
m46	96,04	253,953	,568	,955
m47	95,74	239,020	,892	,952
m48	95,65	242,146	,835	,952

### 3) Kompensasi (Tahap 1)

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,911	36

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
m1	103,74	194,474	,840	,903
m2	103,48	203,806	,620	,907
m3	103,91	208,901	,435	,909
m4	103,39	197,522	,842	,904
<b>m5</b>	103,52	214,897	<b>,113</b>	,912
m6	104,09	199,083	,712	,905
m7	103,65	196,237	,727	,905
m8	103,43	199,802	,744	,905

m9	103,83	194,059	,736	,904
m10	103,52	197,170	,778	,904
m11	103,35	201,146	,723	,906
m12	103,70	193,040	,829	,903
m13	103,74	199,292	,604	,906
m14	103,91	202,265	,409	,910
m15	103,39	205,976	,619	,908
m16	103,30	209,040	,490	,909
m17	103,61	194,158	,838	,903
m18	103,26	202,292	,820	,905
m19	103,70	213,312	,085	,914
m20	103,52	217,079	-,053	,915
m21	103,22	208,542	,520	,909
m22	103,35	199,692	,731	,905
m23	103,52	193,079	,851	,903
m24	103,39	202,704	,724	,906
m25	103,26	202,838	,919	,905
m26	104,91	229,447	-,488	,922
m27	104,87	232,846	-,613	,924
m28	103,52	206,079	,428	,909
m29	104,22	204,723	,492	,908
m30	104,30	199,221	,613	,906
m31	103,26	204,383	,553	,908
m32	105,13	219,300	-,148	,916
m33	103,61	194,158	,661	,905

m34	104,74	226,747	-,361	,922
m35	105,09	219,901	-,155	,918
m36	103,43	197,621	,735	,905

#### 4) Kompensasi (Tahap 2)

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,964	28

##### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
m1	85,30	241,858	,876	,961
m2	85,04	252,953	,634	,963
m3	85,48	258,534	,456	,964
m4	84,96	246,771	,819	,962
m6	85,65	249,601	,648	,963
m7	85,22	243,087	,788	,962
m8	85,00	248,364	,762	,962
m9	85,39	239,704	,823	,962
m10	85,09	245,901	,776	,962
m11	84,91	249,992	,735	,962



m12	85,26	240,747	,846	,961
m13	85,30	245,040	,716	,963
m14	85,48	247,988	,515	,965
m15	84,96	255,407	,632	,963
m16	84,87	258,482	,526	,964
m17	85,17	241,696	,866	,961
m18	84,83	251,332	,831	,962
m21	84,78	259,087	,484	,964
m22	84,91	249,174	,709	,963
m23	85,09	242,083	,822	,962
m24	84,96	252,771	,686	,963
m25	84,83	252,059	,924	,962
m28	85,09	253,538	,519	,964
m29	85,78	253,360	,530	,964
m30	85,87	247,482	,637	,963
m31	84,83	253,150	,586	,963
m33	85,17	242,423	,664	,963
m36	85,00	246,364	,734	,962

### Lampiran 3. Perhitungan kategorisasi skor Kompensasi dan Motivasi Kerja

#### 1. Perhitungan kategorisasi skor data Skala Kompensasi (X)

**N = 28 aitem**

$$X_{min} = 28 \times 1 = 28$$

$$X_{max} = 28 \times 4 = 112$$

$$\text{Range} = X_{max} - X_{min}$$

$$= 112 - 28$$

$$= 84$$

$$\text{Mean} = (X_{max} + X_{min}) : 2$$

$$= (112 + 28) : 2$$

$$= 140 : 2$$

$$= 70$$

$$\text{SD} = \text{Range} : 6$$

$$= 84 : 6$$

$$= 14$$

## Kategorisasi Skor Data Skala Kompensasi

<b>Rendah</b>	$< M - 1SD$ $< 70 - 14$ $< 56$
<b>Sedang</b>	$- 1SD \leq X < M + 1 SD$ $56 - 14 \leq X < 70 + 14$ $42 \leq X < 84$
<b>Tinggi</b>	$+ 1SD \leq X$ $70 + 14 \leq X$ $84 \leq X$

### 2. Perhitungan kategorisasi skor data Skala Motivasi Kerja (Y)

**N = 32 aitem**

$$X_{min} = 32 \times 1 = 32$$

$$X_{max} = 32 \times 4 = 128$$

$$\text{Range} = X_{max} - X_{min}$$

$$= 128 - 32$$

$$= 96$$

$$\text{Mean} = (X_{max} + X_{min}) : 2$$

$$= (128 + 32) : 2$$

$$= 160 : 2$$

$$= 80$$

$$SD = \text{Range} : 6$$

$$= 96 : 6$$

$$= 16$$

### Kategorisasi Skor Data Skala Motivasi Kerja

<b>Rendah</b>	<b><math>&lt; M - 1SD</math></b> $< 80 - 16$ $< 64$
<b>Sedang</b>	<b><math>- 1SD \leq X &lt; M + 1 SD</math></b> $64 - 16 \leq X < 80 + 16$ $48 \leq X < 96$
<b>Tinggi</b>	<b><math>+ 1SD \leq X</math></b> $80 + 16 \leq X$ $96 \leq X$

#### Lampiran 4. Prosentase Kategorisasi Data Frekuensi

##### 1) Kompensasi

###### Statistics

kategori

valid	89
missing	0

kategori

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
valid dang	70	78,7	78,7	78,7
valid ggi	19	21,3	21,3	100,0
valid tal	89	100,0	100,0	

##### 2) Motivasi Kerja

###### Statistics

kategori

valid	89
missing	0

### Kategori

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
valid    dang	58	65,2	65,2	65,2
ggi	31	34,8	34,8	100,0
otal	89	100,0	100,0	

Lampiran 5. Hasil Uji Normalitas, Uji Linieritas dan Uji Hipotesis

1) Uji Normalitas

**Descriptive Statistics**

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Kompensasi	89	85,3483	9,68375	68,00	110,00
Motivasi Kerja	89	92,1124	8,19845	74,00	111,00

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

	Kompensasi	Motivasi Kerja
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	Mean
	85,3483	92,1124
	Std. Deviation	Std. Deviation
	9,68375	8,19845
Most Extreme Differences	Positive	Positive
	,152	,050
	Negative	Negative
	,152	,049
	Asymptotic	Asymptotic
	,098	,050
Test Statistic	,152	,050
Asymp. Sig. (2-tailed)	,000 <sup>c</sup>	,200 <sup>c,d</sup>

Test distribution is Normal.

Calculated from data.

Lilliefors Significance Correction.

This is a lower bound of the true significance.

## 2) Uji Linieritas

### Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Motivasi Kerja * Kompensasi	89	100,0%	0	0,0%	89	100,0%

### Report

#### Motivasi Kerja

Kompensasi	Mean	N	Std. Deviation
	93,00	1	.
	87,00	1	.
	100,00	1	.
	89,25	4	6,652
	87,60	5	6,656
	82,75	4	7,632
	89,83	6	4,792
	84,50	6	5,431
	88,43	7	8,223
	90,80	5	6,979
	90,00	3	6,928
	94,86	7	6,176
	86,33	3	1,155



	90,50	2	,707
	91,50	2	6,364
	100,67	3	9,074
	91,33	3	11,015
	94,00	2	4,243
	90,00	1	.
	78,50	2	6,364
	95,00	2	4,243
	99,50	2	4,950
	95,50	2	6,364
	99,50	2	6,364
	104,00	1	.
	94,00	1	.
	102,00	3	3,464
	104,00	2	4,243
	105,00	1	.
	96,00	1	.
	103,00	3	6,245
1	104,00	1	.
total	92,11	89	8,198

**ANOVA Table**

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Optivasi (between Groups)	3489,472	31	112,564	2,645	,001
Kerja Groups (nearity)	1796,706	1	1796,706	42,225	,000
* (deviation from Linearity)	1692,766	30	56,426	1,326	,178
Kompensasi (within Groups)	2425,405	57	42,551		
Total	5914,876	88			

**Measures of Association**

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Optivasi Kerja *	,551	,304	,768	,590
Kompensasi				

## Uji Hipotesis

### Correlations

			Kompensasi	Motivasi Kerja
Pearson's rho	Kompensasi	Correlation	1,000	,516**
		Coefficient		,000
		sig. (2-tailed)	.89	.89
	Motivasi Kerja	Correlation	,516**	1,000
		Coefficient		,000
		sig. (2-tailed)	.89	.89

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

## Lampiran 6. Surat Ijin Penelitian dari Fakultas



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO**  
**FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN**

Jl.Prof.Dr.Hamka Km.2 Kampus III Ngaliyan Semarang Kode Pos 50185  
Telepon (024) 76433819; Email: [fpk@walisongo.ac.id](mailto:fpk@walisongo.ac.id); Website: [fpk.walisongo.ac.id](http://fpk.walisongo.ac.id)

Nomor : B-204/Un.10.7/K/PP.00.9/02/2019

Semarang, 07 Februari 2019

Lamp. : -

Hal : Permohonan Ijin

Kepada Yth.  
Bapak/Ibu Pengelola Waroeng Steak and Shake Kota Semarang  
Jl.Prof.Hamka No.43 Tambakaji Ngaliyan  
Jl.Kelud Raya N0.2 Petompon Gajah Mungkur,  
Jl.Imam Bonjol No.187b Pendrikan Kidul Semarang Tengah,  
Jl.Singosari Raya No.65 Pleburan Semarang Selatan,  
Jl.Pancakarya Raya Rejosari, Jl.Supriyadi N0.58 Kalicari Pedurangan  
Di Semarang

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Dengan hormat kami sampaikan bahwa dalam rangka Riset Penulisan Skripsi pada mahasiswa Jurusan Psikologi Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo Semarang, maka kami mohon untuk berkenan memberikan ijin kepada mahasiswa tersebut di bawah ini untuk melakukan riset/penelitian skripsi di Waroeng Steak and Shake yang Bapak/Ibu kelola.

Nama : Nabila Mega Aulia Latifani  
NIM : 1507016020  
Semester : VIII (delapan)  
Program Studi : Psikologi  
Tempat Tanggal Lahir: Semarang, 4 Februari 1998  
Contact Person : 089603355883  
Nama Ayah/Ibu : Widijastuti  
Pekerjaan : Guru PNS  
Alamat : Jl.Ketileng Asri E.255 RT/RW 10/11 Semarang  
Judul Skripsi : **Hubungan antara Kompensasi dengan Motivasi Kerja pada Karyawan Waroeng Steak and Shake di Kota Semarang**

Demikian, atas perhatiannya dan kerjasamanya kami sampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.



Tembusan:  
Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo Semarang

## Lampiran 7. Surat Ijin Penelitian dari Waroeng Steak and Shake

**waroenggroup**

### SURAT IJIN KEGIATAN PENELITIAN

NO. 004 / SIK / HRD / WG / XI / 2019

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : AGUNG PRIYONO  
Jabatan : Koordinator HR  
Alamat : Jl. Deresan 3 No. 5B, Caturtunggal, Depok, Sleman

Menyatakan bahwa:

Nama : NABILA MEGA AULIA LATIFANI  
Program Studi : Psikologi  
Fakultas : Fakultas Psikologi dan Kesehatan  
Universitas : Universitas Islam Negeri Walisongo

Diberikan izin untuk melakukan penelitian di Waroeng Steak and Shake dengan judul *"HUBUNGAN ANTARA KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA PADA KARYAWAN WAROENG STEAK AND SHAKE DI KOTA SEMARANG"*. Penelitian dilaksanakan dari tanggal 26 November 2019 – 26 Desember 2019 di Waroeng Steak and Shake wilayah Semarang.

Demikian surat izin kegiatan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 25 November 2019

**WAROENG GROUP**

  
**waroenggroup**

**AGUNG PRIYONO**  
Koordinator Human Resources

**WAROENG**  
STEAK & SHAKE

THE COFFEE  
**WAROENG**  
STEAK & SHAKE

**BEBEK GORENG**  
**H.SLAMET**  
By WAROENG GROUP

Kantor Pusat  
Jl. Deresan 3 No. 5B, Depok, Sleman, DIY  
(0274) 502 1188

## Lampiran 8. Daftar Riwayat Hidup

### DAFTAR RIWAYAT HIDUP

#### A. Identitas Diri

1. Nama Lengkap : Nabila Mega Aulia Latifani
2. Tempat & Tanggal Lahir : Semarang, 4 Februari 1998
3. Alamat Rumah : Jalan Ketileng Asri X Blok E. 255,  
Semarang
- HP : 089603355883
- Email : nauliq@gmail.com

#### B. Riwayat Pendidikan

1. Pendidikan Formal:
  - a. SD Negeri Sabiroto 01-02 Semarang
  - b. SMP Negeri 39 Semarang
  - c. MA Negeri 1 Semarang
  - d. UIN Walisongo, Fakultas Psikologi dan Kesehatan, Jurusan S1 Psikologi
2. Pendidikan Non-Formal:
  - a. ....
  - b. ....
  - c. ....
  - d. ....

#### C. Prestasi Akademik

- a. ....
- b. ....
- c. ....
- d. ....

#### D. Karya Ilmiah

- a. ....

- b. ....
- c. ....
- d. ....

Demikian daftar riwayat hidup ini dibuat dengan sebenar-benarnya, untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Semarang, 5 Maret 2020  
Penulis,



Nabila Mega Aulia Latifani  
NIM: 1507016020